

**COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL
DE VERSAILLES**

N° 17VE00439

Société IBM FRANCE

M. Brotons
Président

Mme Margerit
Rapporteur

Mme Orio
Rapporteur public

Audience du 25 avril 2017
Lecture du 9 mai 2017

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

La Cour administrative d'appel de Versailles

4ème Chambre

Code PCJA : 66-07

Code Lebon : C

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

Le comité central d'entreprise, les comités d'établissements Paris banlieue, centre-Est, Nord-Est, Provence-Méditerranée, Centre-Ouest et Sud-Ouest de la société compagnie IBM France, la fédération de la métallurgie CFE-CGC, la fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT (FGMM CFDT), le syndicat CFTC de la métallurgie des Hauts-de-Seine ont demandé au Tribunal administratif de Cergy-Pontoise d'annuler la décision du 23 août 2016 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France, a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société IBM France.

Par un jugement n° 1608840, 1608844 et 1608733 du 12 décembre 2016, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la décision du 23 août 2016.

Procédure devant la Cour :

Par une requête enregistrée le 10 février 2017, la société IBM France, représentée par Mes Grangé et Bacquet, avocats, demande à la Cour :

1° d'annuler ce jugement ;

2° de mettre à la charge de chacun des représentants du personnel le versement de la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- ni le jugement, ni la décision ne sont entachés d'erreurs d'appréciation de la définition et du périmètre des catégories professionnelles,
- aucun des autres moyens invoqués en première instance par les représentants du personnel ne sont fondés :
 - la décision d'homologation n'est entachée d'aucun vice d'incompétence, dès lors que son auteur justifie d'une délégation de signature explicite et précise dans son contenu et préalablement publiée ;
 - la décision d'homologation n'est pas entachée d'une erreur d'appréciation, dès lors que la procédure d'information des instances représentatives du personnel n'a pas été irrégulière, les élus du comité central d'entreprise et l'expert ayant pu obtenir la communication des éléments économiques, financiers et organisationnels essentiels, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, et les réponses de la direction de la société IBM France aux observations de la DIRECCTE dans des conditions permettant un débat contradictoire, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-57-6 du code du travail ;
 - la décision d'homologation n'est pas entachée d'erreurs d'appréciation dans l'application des critères d'ordre des licenciements, de leur objectivité et ni eu égard à l'insuffisance des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens de l'entreprise et du groupe.

Par un mémoire en défense, enregistré le 24 février 2017, le Comité d'établissement de Montpellier de la société IBM France conclut au rejet de la requête et mettre à la charge de la société IBM France le versement de la somme de 6 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision d'homologation est entachée d'un vice d'incompétence, dès lors que son auteur ne justifie pas d'une délégation de signature explicite et précise dans son contenu et préalablement publiée ;
- la décision d'homologation est entachée d'une erreur d'appréciation, dès lors que la procédure d'information des instances représentatives du personnel a été irrégulière, les élus du comité central d'entreprise et l'expert n'ayant pu obtenir ni la communication des éléments économiques, financiers et organisationnels essentiels, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, ni les réponses de la direction de la société IBM France aux observations de la DIRECCTE dans des conditions permettant un débat contradictoire, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-6 du code du travail ;
- la décision est entachée d'erreurs d'appréciation de la définition et du périmètre des catégories professionnelles, de l'application des critères d'ordre des licenciements, de leur objectivité et eu égard à l'insuffisance des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens de l'entreprise et du groupe.

Par un mémoire en défense, enregistré le 24 février 2017, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT conclut au rejet de la requête et mettre à la charge de la société IBM France le versement de la somme de 6 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la décision d'homologation est entachée d'un vice d'incompétence, dès lors que son auteur ne justifie pas d'une délégation de signature explicite et précise dans son contenu et préalablement publiée ;

- la décision d'homologation est entachée d'une erreur d'appréciation, dès lors que la procédure d'information des instances représentatives du personnel a été irrégulière, les élus du comité central d'entreprise et l'expert n'ayant pu obtenir ni la communication des éléments économiques, financiers et organisationnels essentiels, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, ni les réponses de la direction de la société IBM France aux observations de la DIRECCTE dans des conditions permettant un débat contradictoire, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-6 du code du travail ;

- la décision est entachée d'erreurs d'appréciation de la définition et du périmètre des catégories professionnelles, de l'application des critères d'ordre des licenciements, de leur objectivité et eu égard à l'insuffisance des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens de l'entreprise et du groupe.

Par un mémoire en réplique, enregistré le 6 mars 2017, la société IBM France conclut aux mêmes fins que précédemment.

Par un mémoire en intervention, enregistré le 8 mars 2017, le syndicat indépendant UNSA IBM France, représenté par Me Colin, conclut au rejet de la requête et demande à ce que soit mis à la charge de l'Etat les dépens ainsi qu'une somme de 6 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il invoque les mêmes moyens que la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

Par un mémoire en défense enregistré le 8 mars 2017, le Comité central d'entreprise de la société IBM France conclut au rejet de la requête.

Il demande à ce que soit mis à la charge de l'Etat les dépens ainsi qu'une somme de 1 000 euros à verser à chacun des défendeurs, en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision d'homologation est entachée d'une erreur d'appréciation, dès lors que la procédure d'information des instances représentatives du personnel a été irrégulière, les élus du comité central d'entreprise et l'expert n'ayant pu obtenir ni la communication des éléments économiques, financiers et organisationnels essentiels, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, ni les réponses de la direction de la société IBM France aux observations de la DIRECCTE dans des conditions permettant un débat contradictoire, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-6 du code du travail ;

- la décision est entachée d'erreurs d'appréciation de la définition et du périmètre des catégories professionnelles, de la définition et de l'application des critères d'ordre des licenciements

- la décision est entachée d'erreurs d'appréciation en raison de l'insuffisance des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens de l'entreprise et du groupe, ainsi que de l'absence de plan de reclassement interne ;

-les négociations ont été déloyales.

Par un mémoire en réplique, enregistré le 20 mars 2017, la société IBM France conclut aux mêmes fins que précédemment.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Margerit,
- les conclusions de Mme Orio, rapporteur public,
- et les observations de Me Grangé, pour la société IBM France, de Me Chanu, pour le comité central d'entreprise, les comités d'établissements Paris banlieue, centre-Est, Nord-Est, Provence-Méditerranée, Centre-Ouest et Sud-Ouest de la société compagnie IBM France, la fédération de la métallurgie CFE-CGC, la fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT (FGMM CFDT), le syndicat CFTC de la métallurgie des Hauts-de-Seine, de Me Ottan pour la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et pour le comité d'établissement de Montpellier de la société IBM France, et de Me Colin, pour le syndicat indépendant UNSA IBM France.

Sur l'intervention volontaire :

1. Considérant que le syndicat indépendant UNSA IBM France, représenté au sein de la société IBM France a intérêt à l'annulation de la décision du 23 août 2016, par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société IBM France attaquée, ainsi que du jugement querellé ; qu'ainsi son intervention est recevable ;

Sur le bien-fondé du jugement attaqué :

2. Considérant que la société IBM France, qui développe et commercialise des solutions globales couvrant l'ensemble des besoins de ses clients, principalement dans les secteurs d'activité des services informatiques, des matériels informatiques et des logiciels, a engagé une procédure de licenciement économique collectif concernant 360 salariés des services « Infrastructures » de l'organisation « Global Technology Services (GTS) au motif de sauvegarde de la compétitivité « du secteur d'activité « Services Informatiques » du groupe IBM dans un contexte fortement concurrentiel » ; qu'une première réunion du comité central d'entreprise s'est tenue les 22 et 23 mars 2016 sur le projet d'adaptation et de transformation de l'entité GTS-IS d'IBM France (« Livre II ») et sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi (« Livre I ») ; que les sept comités d'établissement d'IBM France ont également tenu une première réunion d'information et de consultation du 5 au 8 avril 2016 ; que l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a tenu, le 14 avril, une première réunion d'information sur le projet de réorganisation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et les comités des établissements ont été informés du 14 au 28 avril 2016 ; qu'au cours de sa première réunion, le comité central d'établissement a souhaité recourir à l'assistance d'un expert-comptable, le cabinet SECAFI ; qu'à l'issue des réunions intermédiaires du CCE des 31 mars 2016, 12 avril 2016, 20 avril 2016, 17 et 25 mai 2016, 6 et 20 juillet 2016, l'avis du CCE a été sollicité sur le livre I et sur le livre II lors de la réunion du 25 juillet 2016 ; que lors de cette réunion, les membres élus du CCE ont adopté, à l'unanimité, une motion faisant état de leur impossibilité de rendre un avis éclairé ; que les membres des comités d'établissements ont formulé un avis analogue entre le 26 et le 29 juillet 2016 ; que chacun de ces comités, de même que l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des

conditions de travail, a émis un avis défavorable au projet de réorganisation à compter du 13 juin 2016 ; que la société IBM France a déposé une demande d'homologation d'un document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique le 2 août 2016 ; que par la décision attaquée du 23 août 2016, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société IBM France ; que, par un jugement du 12 décembre 2016, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la décision du 23 août 2016 ; que la société IBM France relève régulièrement appel de ce jugement ;

En ce qui concerne les catégories professionnelles :

3. Considérant que l'article L. 1233-24-4 du code du travail dispose que : « *A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : « *En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 (...)* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. Il peut également porter sur : / 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ; / 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; / 3° Le calendrier des licenciements ; / 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; / 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.* » ;

4. Considérant qu'il ressort des dispositions combinées des articles L. 1233-57-3 et L. 1233-24-2 du code du travail qu'en l'absence d'accord collectif, dans le cadre du contrôle qu'il lui revient d'opérer portant sur un document unilatéral dont l'homologation lui est demandée, l'administration doit, notamment, veiller à ce que la définition des catégories professionnelles au sein desquelles seront mis en œuvre les critères retenus pour définir l'ordre des licenciements soit conforme aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 du code du travail ; qu'en particulier, s'agissant des catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement, mentionnées au 4° de l'article L. 1233-24-2, il appartient à l'administration de vérifier qu'elles regroupent, chacune, l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ; que si la caractérisation de l'appartenance à une même catégorie professionnelle doit, le cas échéant, tenir compte des acquis de l'expérience professionnelle pour apprécier l'existence d'une formation professionnelle commune, c'est toutefois à la condition, notamment, que de tels acquis équivalent à une formation complémentaire qui excède l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur ;

5. Considérant que dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi homologué par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France le 23 août 2016, la société IBM France envisage la suppression de 360

emplois au sein du secteur d'activité des services informatiques qui comprend les divisions *Global Business Services* (GBS) et *Global Technique Services* (GTS) ; que la direction de la société souhaite plus précisément réorganiser les activités de la division *GTS Infrastructure Services* (GTS-IS) en transférant un certain nombre d'activités dans des centres globaux de prestations pour celles qui sont automatisables ou qui ne nécessitent pas nécessairement de proximité avec le client ; que, dans ce cadre, la société IBM France a défini neuf catégories professionnelles au sein de la seule division fonctionnelle GTS-IS ; que la suppression de postes impacterait trois de ces catégories professionnelles : GTS-IS IT Specialist, GTS-IS Technical Services, GTS-IS Project Manager ;

6. Considérant, que la catégorie professionnelle qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements regroupe l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ; que la catégorie professionnelle ne saurait ainsi être circonscrite à un emploi déterminé et doit s'appréhender de manière plus large, recouvrant l'exercice de fonctions similaires et ne nécessitant pas de formation de base spécifique ou de formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation de l'employeur ; qu'appartiennent à la même catégorie professionnelle, qu'ils soient ou non dans le même secteur d'activité et qu'ils soient ou non dans une subdivision organisationnelle plus fine que le secteur d'activité, les salariés pouvant occuper des fonctions de même nature au prix d'une simple formation d'adaptation ;

7. Considérant qu'en l'espèce, les domaines de l'infrastructure et de l'applicatif dans le secteur informatique répartis entre les entités GBS et GTS-IS présentent des activités connexes et complémentaires ; que la société IBM France admet que les collaborateurs de ces deux entités possèdent un socle commun de formation initiale, représentant les deux tiers du contenu de cette formation initiale ; qu'au-delà de ce large socle, elle ne démontre toutefois aucune différence de formation initiale de nature à justifier la définition d'une catégorie professionnelle propre à une entité fonctionnelle ; qu'il ressort des pièces du dossier que la différenciation des collaborateurs de ces entités découle de leur affectation professionnelle par l'employeur et de l'expérience professionnelle acquise au gré des missions chez les clients ; que notamment, s'agissant de la catégorie des Project Managers, il ressort des dires mêmes de la requérante que ces derniers, issus des deux entités GTS et GBS, suivent une même formation au sein de l'université IBM dénommée PM University ; que, d'ailleurs, la dénomination d'IT Specialist et de Project Manager est commune aux deux entités ;

8. Considérant, ensuite, que si la société IBM France soutient, s'agissant de la formation complémentaire requise pour compenser, en cas de volonté des salariés de GTS-IS et de GBS de changer de division d'affectation, le déficit d'expérience acquise au sein de la nouvelle division, qu'une formation d'une durée pouvant aller jusqu'à deux ans, excédant l'obligation d'adaptation de l'employeur, devrait être proposée, elle ne le démontre pas ; que, de plus, si la société IBM France allègue du peu de formations internes suivies en commun par ces salariés et du caractère limité des mouvements de personnels entre elles, ces éléments sont en eux-mêmes insuffisants à établir l'éventuelle impossibilité de permutation des personnels en cause, dès lors, d'une part, que la société admet que la différenciation des profils résulte non des formations internes, mais de l'expérience acquise au fil des missions chez les clients, et que, d'autre part, elle ne produit aucun document consolidé attestant du caractère limité, au regard de la masse salariale, des mouvements de personnels entre elles, notamment s'agissant des DOU ; que, par ailleurs, elle n'établit pas, à les supposer avérés, que ces mouvements limités ne résulteraient pas d'une absence de postes vacants ; qu'au contraire, le caractère limité des mouvements de personnels entre ces deux entités est contredit par les pièces du dossier, et notamment par les attestations et les curriculum vitae versés par les institutions représentatives du personnel, dont il ressort que

des salariés ont pu exercer leurs fonctions dans le domaine de l'application informatique et dans le domaine de l'infrastructure sans suivre une formation excédant l'obligation d'adaptation ; que si la société IBM France soutient que de tels parcours sont anecdotiques au regard de la masse salariale, il lui appartient d'en apporter la preuve en fournissant notamment des documents permettant d'apprécier l'importance numérique de tels parcours au regard du nombre de salariés ;

9. Considérant que, dans ces conditions, c'est sans erreur d'appréciation que les premiers juges ont pu estimer que la société IBM France ne justifiait pas du caractère pertinent et objectif de la création des catégories professionnelles spécifiques à l'entité fonctionnelle GTS-IS, et que cette circonstance, qui n'est pas sans conséquence sur le périmètre des licenciements, faisait obstacle à ce que, par sa décision du 23 août 2016, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France homologue le document unilatéral établi par la société IBM France ;

En ce qui concerne la suffisance du plan de reclassement :

10. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1235-16 du code du travail, dans leur rédaction en vigueur à la date de l'arrêt attaqué : « *L'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien des avantages acquis. / A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9* » ; que les deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1235-10 du même code prévoient, en revanche, que, dans le cas particulier d'une annulation d'une décision d'homologation ou de validation pour un motif d'absence ou d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, et sous réserve que l'entreprise ne soit ni en redressement ni en liquidation judiciaire, la procédure de licenciement est nulle ; que, dans ce dernier cas, l'article L. 1235-11 prévoit que le juge du licenciement « *peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible. / Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois* » ; qu'il résulte de ces dispositions que, pour les entreprises qui ne sont pas en redressement ou en liquidation judiciaire, le législateur a attaché à l'annulation pour excès de pouvoir d'une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, des effets qui diffèrent selon le motif pour lequel cette annulation est prononcée ;

11. Considérant, par suite, que lorsque le juge administratif est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise qui n'est pas en redressement ou en liquidation judiciaire, il doit, si cette requête soulève plusieurs moyens, toujours se prononcer, s'il est soulevé devant lui, sur le moyen tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, même lorsqu'un autre moyen est de nature à fonder l'annulation de la décision administrative ;

12. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins*

dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité (...) » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-4 du même code : « A défaut d'accord (...), un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-58 du code du travail : « I. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L.1233-24-1 à L.1233-24-4. (...) II. Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, (...) le document mentionné à l'article L.1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles L.1233-57-1 à L.1233-57-3, aux deuxième et troisième alinéa de l'article L.1233-57-4 et à l'article L.1233-57-7 (...) » ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code, dans sa rédaction en vigueur à la date de la décision litigieuse : « (...) l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L.1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et (...) le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : / 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; / 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; / 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1 » ;

13. Considérant qu'il résulte de l'ensemble des dispositions précitées que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code ; qu'à ce titre elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe ;

14. Considérant qu'à ce titre, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ; que l'employeur doit, à cette fin, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise ; qu'en outre, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe ; que pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation ;

15. Considérant, s'agissant des mesures de reclassement interne mises en place par la société IBM France, qu'une liste des postes disponibles en France ainsi que dans les filiales a été jointe au plan ; que la société requérante a également ouvert un espace mobilités compétences dirigé par son directeur des ressources humaines, avec l'appui d'un cabinet de consultants en ressources humaines ; que cet espace a été spécialement dédié aux employés faisant l'objet du plan ; que, s'agissant des mesures de reclassement externe, le document litigieux prévoit un dispositif complet comportant notamment un congé de reclassement long ; que, si les défendeurs soutiennent que la durée de ce congé et le montant de l'allocation correspondante seraient insuffisants, ils n'établissent pas en quoi ce congé, par sa durée et le montant d'indemnisation, serait insuffisant ; qu'au demeurant, il ressort des écritures non utilement contestées de la société IBM France que ladite allocation représente 80% du salaire mensuel brut pour les plus bas salaires concernés ; que le document prévoit également des aides pour le reclassement, une indemnité forfaitaire de déménagement, des primes d'installation, et une aide au conjoint, ainsi qu'un accompagnement des créateurs d'entreprise et des mesures d'accompagnement au départ à la retraite ; qu'enfin, le coût total des mesures de départ volontaire s'élève à 133 00 euros par salarié, le coût total des mesures de licenciement contraint se montant quant à lui à 159 000 euros, alors que les statistiques nationales font état d'une moyenne de 60 000 euros par poste supprimé ; que, dans ces conditions, les mesures du plan, prises dans leur ensemble, doivent être regardées comme de nature à faciliter le reclassement des salariés concernés et comme suffisantes au regard des moyens de la société IBM France ;

16. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la société IBM France n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la décision du 23 août 2016 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué son document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi ;

Sur l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

17. Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative : « *Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à condamnation* » ;

18. Considérant, d'une part, que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge du Comité d'établissement de Montpellier de la société IBM France, de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, et du Comité central d'entreprise de la société IBM France, qui ne sont pas la partie perdante dans la présente instance, la somme que la société IBM France demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ; qu'en revanche, il y a lieu de mettre à la charge de la société IBM France une somme globale de 2 000 euros au titre des frais exposés par le Comité d'établissement de Montpellier de la société IBM France, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, et le Comité central d'entreprise de la société IBM France, et non compris dans les dépens ;

19. Considérant, d'autre part, que le syndicat indépendant UNSA IBM France, intervenant au soutien de la requête, n'étant pas partie à la présente instance, les dispositions des articles R. 761-1 et L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à la condamnation de

l'Etat à payer la somme qu'il demande au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

DÉCIDE :

Article 1^{er} : L'intervention du syndicat indépendant UNSA IBM France est admise.

Article 2 : La requête de la société IBM France est rejetée.

Article 3 : La société IBM France versera au Comité d'établissement de Montpellier de la société IBM France, à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, au Comité central d'entreprise de la société IBM France, une somme globale de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Les conclusions présentées par le syndicat indépendant UNSA IBM France au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

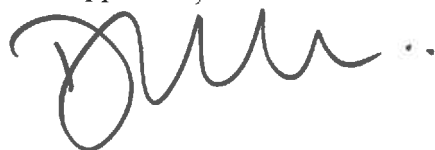
Article 5 : Le présent arrêt sera notifié au comité central d'entreprise, aux comités d'établissements Paris banlieue, centre-Est, Nord-Est, Provence-Méditerranée, Centre-Ouest, Sud-Ouest et de Montpellier de la société compagnie IBM France, à la fédération de la métallurgie CFE-CGC, à la fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT (FGMM CFDT), au syndicat CFTC de la métallurgie des Hauts-de-Seine et à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et à la société IBM France.
Copie en sera adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile de France.

Délibéré après l'audience du 25 avril 2017, à laquelle siégeaient :

M. Brotons, président de chambre,
Mme Guibé, premier conseiller,
Mme Margerit, premier conseiller.

Lu en audience publique, le 9 mai 2017.

Le rapporteur,



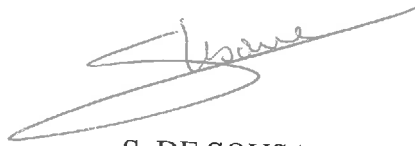
D. MARGERIT

Le président,



S. BROTONS

Le greffier,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. DE SOUSA', written over a horizontal line.

S. DE SOUSA

La République mande et ordonne au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en ce qui le concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition conforme
Le greffier,