

EXTRA TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE  
DU TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE  
CIRCONSRIPTION N° 1 (NANTERRE, LA FLEURIE)  
(HAUTS-DE-SEINE)  
**RÉFÉRÉS**

**ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ RENDUE LE 22 Novembre 2013**

N°R.G. : 13/02481

N° : Minute 2013/2404

**FEDERATION CGT DES  
TRAVAILLEURS DE LA  
METTALURGIE**

c/

**COMPAGNIE IBM FRANCE**

**DEMANDERESSE**

**FEDERATION CGT DES TRAVAILLEURS DE LA  
METTALURGIE**  
263 rue de Paris 93514 MONTREUIL

représentée par **Me Alain OTTAN**  
avocat au barreau de MONTPELLIER  
2 boulevard de la République 34400 LUNEL

**DEFENDERESSE**

**COMPAGNIE IBM FRANCE**  
17 avenue de l'Europe 92275 BOIS COLOMBES CEDEX

représentée par la **SCP FLICHY GRANGE AVOCATS (Mcs Joël  
GRANGE et Stéphanie DUMAS)**  
avocats au barreau de PARIS, vestiaire : P0461

**COMPOSITION DE LA JURIDICTION**

Président : Fabienne LAGARDE, Vice-présidente, tenant l'audience  
des référés par délégation du Président du Tribunal,  
Greffier : Pierrette COLL, Greffier Référés

Statuant publiquement en premier ressort par ordonnance  
Contradictoire mise à disposition au greffe du tribunal,  
conformément à l'avis donné à l'issue des débats.

EN CONSÉQUENCE  
La République Française mande et ordonne à  
tout Ministre de Justice lui se soumettre et faire les  
présentes à exécution  
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs  
de la République près les Tribunaux de Grande Instance  
ce d'y tenir la main  
A tous Commandants et Officiers de la For-  
ce Publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront  
légalement requis  
NANTERRE, le 22/11/2013.  
Le Greffier en Chef



*Coll*

Nous, Président, après avoir entendu les parties ou leurs conseils à l'audience du 22 octobre 2013 et mis l'affaire en délibéré au 22 novembre 2013, avons rendu ce jour la décision suivante

## **EXPOSE DU LITIGE**

La compagnie IBM France développe et commercialise des solutions globales dans les secteurs d'activité des services, des matériels et des logiciels informatiques. Elle compte environ 9.000 salariés répartis sur une dizaine d'établissements régionaux dotés d'un comité d'établissement (CE), d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et de délégués du personnel.

La société a initié un projet intitulé "projet d'adaptation d'IBM à ses enjeux", lequel décrivant les difficultés du contexte actuel du marché et la nécessité de réorganiser les secteurs impactés, prévoyait 689 suppressions de postes et la mobilité géographique de 129 collaborateurs.

La société a donc engagé une procédure d'information consultation des instances représentatives du personnel sur le projet au titre du livre II et sur le projet de plan de sauvegarde au titre du livre I et a convoqué le CCE à une première réunion le 27 mai 2013, au cours de laquelle le cabinet SECAFI a été désigné.

Les procédures d'information et de consultation ont été poursuivies auprès du CCE, mais également auprès des comités d'établissements et des 12 CHSCT et l'ensemble des avis a été remis, le CCE rendant son dernier avis complémentaire le 28 août 2013..

Le projet a été notifié aux DIRRECTE compétentes.

Par ailleurs, les réunions de négociation sur le projet avec les partenaires sociaux ont abouti à la signature, le 8 juillet 2013 par deux organisations syndicales, d'un accord de méthode à l'égard duquel la CGT a exercé son droit d'opposition le 19 juillet 2013.

La procédure d'information et de consultation étant achevée, la période de volontariat prévue par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) s'est ouverte le 5 septembre 2013.

Par acte d'huissier en date du 11 septembre 2013, la Fédération CGT des travailleurs de la Métallurgie a assigné la société SAS Compagnie IBM France CANON France SA. aux fins d'annulation du Plan de sauvegarde de l'emploi.

Postérieurement à cette assignation, lors de la réunion du CCE du 8 octobre 2013, la direction a annoncé que compte-tenu du nombre de salariés candidats à une mesure de départ volontaire ou de fin de carrière, elle renonçait aux mesures de mobilités contraintes de sorte qu'il n'y aurait aucun licenciement contraint en cas de refus d'une mobilité géographique et qu'elle renonçait aux suppressions de postes prévus de sorte qu'il n'y aurait aucun licenciement contraint

La direction a convoqué une réunion de négociations devant se tenir le 21 octobre 2013 pour amender l'accord de méthode en ce sens.

## **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

Au vu de l'acte introductif d'instance, des dernières écritures respectives des parties comparantes, auxquelles il convient de se référer pour un plus ample exposé des faits et prétentions, et des explications orales de leurs conseils à l'audience:

La Fédération CGT demande au juge des référés d'ordonner la suspension du projet dit d'adaptation d'IBM à ses enjeux, du Plan de sauvegarde de l'emploi et de toutes mesures en découlant jusqu'à la décision du tribunal de grande instance de Nanterre statuant au fond et de condamner la société à lui verser la somme de 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

A l'appui de ces demandes, elle expose à titre liminaire que l'avenant à l'accord de méthode qui a été présenté aux organisations syndicales le 21 octobre 2013, outre que ses effets prennent fin le 3 décembre 2013, concerne uniquement les mesures volontaires d'accompagnement du PSE et que le PSE lui-même n'a pas été modifié; qu'ainsi c'est bien le PSE présenté au CCE le 24 juillet 2013, et non le projet d'avenant à l'accord de méthode, dont il convient d'examiner la pertinence.

Par ailleurs, elle fait valoir l'insuffisance des mesures du PSE au regard des dispositions de l'article L 1233.62 du code du travail au motif d'une part que le coût estimé du PSE est de 76 millions d'euros alors que les résultats du groupe s'élèvent à 15,8 milliards USD et qu'il n'est pas envisagé de recours au temps partiel, ni la création d'activités nouvelles.

Elle indique, en outre, que même si des départs volontaires sont privilégiés, le PSE doit contenir des mesures concrètes de reclassement et elle critique l'insuffisance de ces mesures relatives à l'outil GOM, au dispositif de formation en vue du reclassement interne, au dispositif d'aide au reclassement externe.

Enfin, la Fédération soutient qu'en l'absence de critères transparents d'ordre des licenciements, les salariés ne peuvent pas se déterminer, et le cas échéant opter pour un départ volontaire en toute connaissance de cause .

La compagnie IBM France conclut au débouté des demandes de la Fédération CGT et sollicite une somme de 4.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle soutient que pour éviter le licenciement de salariés non volontaires, le PSE présenté prévoyait non seulement des mesures de fin de carrière mais également des mesures de départs volontaires ainsi qu'un plan de reclassement interne complet avec de nombreux postes de reclassement ouverts dans l'ensemble du groupe IBM.; que compte-tenu du nombre de salariés candidats à un départ volontaire, il n'y aura pas de mobilité contrainte et aucun licenciement contraint.

Elle fait valoir que c'est grâce à son plan de volontariat que la société a pu éviter les licenciements contraints, rendant ainsi sans objet les critiques portant sur l'insuffisance des mesures, critiques qui sont, par ailleurs infondées. Elle souligne que la demande de suspension formulée par la CGT ne relève pas des mesures conservatoires prévues à l'article 809 du code de procédure civile, mais préjudicie au contraire au personnel, puisque suspendre l'application du plan conduirait à faire perdre aux salariés volontaires au départ ayant déjà retrouvé un emploi à l'extérieur d'IBM France ou lancé un projet de création d'entreprise ou de formation longue, le bénéfice de cet emploi.

En cours de délibéré, les parties y ayant été autorisées, la société IBM a transmis l'avenant à l'accord sur la méthode et les mesures d'accompagnement signé le 28 octobre 2013 par la Direction d'IBM France et par l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CGT.

Suite à cette transmission, le conseil du demandeur a adressé une note d'observations sur cet avenant.

## **MOTIFS**

L'article L 1233-61 du code du travail dispose que dans les entreprises de plus de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciements concerne dix salariés ou plus sur une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre; que ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité..

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit diverses mesures, notamment celles qui sont énumérées à l'article L 1233-62 du même code, la liste de ces mesures étant indicative.

En l'espèce, le projet de réorganisation présenté initialement prévoyait la suppression de 689 postes au niveau d'IBM France et la mobilité géographique de 129 collaborateurs. Il indiquait

aussi la priorité donnée aux départs volontaires, le recours aux licenciements contraints n'étant envisagé qu'au cas où les départs volontaires ne seraient pas suffisants pour atteindre le seuil des 689 suppressions de poste.

Ainsi le plan de sauvegarde de l'emploi initial prévoyait dans son chapitre 3 consacré à "la mesure de départ volontaire" un dispositif d'éligibilité et d'accompagnement pour les salariés candidats à un départ volontaire avec rupture conventionnelle de leurs contrats de travail. Ce dispositif a été renforcé pour tenir compte des observations des institutions représentatives du personnel consultées et des demandes de la DIRECCTE dans son courrier du 14 août 2013

Faisant le constat que 854 salariés avaient formalisé leur candidature à une mesure de départ volontaire ou de fin de carrière, la Direction a annoncé lors de la réunion du CCE du 8 octobre 2013 renoncer aux mesures de mobilité contraintes et à tout licenciement.

Cet engagement a été formalisé par "l'avenant n°1 à l'accord sur la méthode et les mesures d'accompagnement dans le cadre du plan 2013 d'adaptation d'IBM France à ses enjeux économiques" qui a été signé le 28 octobre 2013 par la direction et l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CGT.

Dans la mesure où la durée d'application de cet avenant qui prend fin le 31 mars 2014 couvre la durée du plan de sauvegarde de l'emploi dont le terme est prévu le 30 mars 2014, il apparaît que les critiques du syndicat demandeur doivent être examinées en considération des éléments nouveaux que sont l'absence de mobilité contrainte et l'absence de licenciements contraints.

Dans ces conditions, les critiques de la Fédération CGT portant sur les mesures de reclassement interne et externe ne sont pas fondées dès lors que ces mesures, qui ne s'adressent qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, ne sont pas nécessaires lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement. De même, les critères d'ordre de licenciements qui, en application de l'article L 1233-5 du code du travail doivent être appliqués au moment de la mise en oeuvre des licenciements, ne s'appliquent pas aux candidatures au départ volontaire.

Par ailleurs, il est démontré que contrairement à ce qu'affirme le demandeur, des efforts constants et réels sont faits par la compagnie IBM pour favoriser l'accès au temps partiel, diminuer le recours à la sous-traitance et ainsi que cela résulte notamment du Plan prévisionnel biennal, créer et développer des activités nouvelles.

Enfin, le coût estimé du PSE s'élève à 76 millions d'euros dont plus de 61 millions pour les mesures de fin de carrière et plus de 15 millions pour les départs volontaires; qu'ainsi le coût moyen du PSE rapporté au nombre de suppressions de postes est de plus de 110.000 euros par salarié bénéficiant du plan. Eu égard au résultat net d'IBM France qui doit être mis en comparaison, il n'apparaît pas que le plan soit insuffisant.

Dès lors, la Fédération CGT ne démontre pas l'existence d'un trouble manifestement illicite et elle doit être déboutée de ses demandes tendant à obtenir la suspension du "projet d'adaptation d'IBM à ses enjeux, du plan de sauvegarde de l'emploi et de toute mesure en découlant: mesures de fin de carrière, départs volontaires et licenciements économiques.

La fédération CGT succombant à l'instance, elle sera donc condamnée à supporter les dépens et à verser une indemnité à la Compagnie IBM France, au titre de l'article 700 du code de procédure civile, que l'équité commande de fixer à 1.000 euros.

## **PAR CES MOTIFS**

Statuant publiquement, en référé, par ordonnance contradictoire et en premier ressort,

Vu l'article 809 du code de procédure civile,

**Déboutons** la Fédération CGT des travailleurs de la Métallurgie de ses demandes,

**Condamnons** la Fédération CGT des travailleurs de la Métallurgie à verser à la Compagnie IBM France la somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

**Condamnons** la Fédération CGT des travailleurs de la Métallurgie aux dépens.

FAIT A NANTERRE, le 22 Novembre 2013.

LE GREFFIER,



Pierrette COLL. Greffier Référés

LE PRÉSIDENT.



Fabienne LAGARDE, Vice-présidente