

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE

2ème Chambre

JUGEMENT RENDU LE 23 Janvier 2014

**DEMANDERESSE**

N° R.G. : 13/10681

**Fédération CGT des Travailleurs de la Métallurgie**  
263 rue de Paris  
93514 MONTREUIL

N° Minute :

**représentée par Maître Christophe RICOUR de la SCP C R T D ET ASSOCIES, avocat postulant au barreau des HAUTS-DE-SEINE, vestiaire : 713 et Maître Alain OTTAN , avocat plaidant au barreau de Montpellier**

**AFFAIRE**

**Fédération CGT des  
Travailleurs de la Métallurgie**

**DEFENDERESSE**

**Compagnie IBM France - SAS**  
17 avenue de l'Europe  
92275 BOIS COLOMBES CEDEX

C/

**Compagnie IBM France**

**représentée par Maître Joël GRANGÉ de la SCP FLICHY GRANGE AVOCATS, avocats au barreau de PARIS, vestiaire P0461**

L'affaire a été débattue le 28 Novembre 2013 en audience publique devant le tribunal composé de :

**Claire BOHNERT, Vice-Présidente**  
**Fabienne LAGARDE, Vice-présidente**  
**Laure TOUTENU, Juge**

qui en ont délibéré.

\_\_\_\_\_  
Greffier lors des débats : **Fabienne MOTTAIS, Greffier**

**JUGEMENT**

Par décision publique, prononcée en premier ressort, Contradictoire et mise à disposition au greffe du tribunal conformément à l'avis donné à l'issue des débats

## **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 et elle emploie environ 9.000 salariés répartis sur une dizaine d'établissements régionaux.

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 et 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 prévues de sorte qu'il n'y aurait aucun licenciement contraint

Un avenant à l'accord de méthode, soumis préalablement à la consultation du CCE, a été signé le 28 octobre 2013 par trois organisations syndicales.

Le CCE et les comités d'établissement concernés ont été convoqués respectivement les 20/21 novembre et entre le 22 et le 25 novembre 2013, pour être consultés sur la version actualisée du Livre I qui entérine l'absence de licenciement contraint.

Par une ordonnance en date du 22 novembre 2013, le juge des référés du tribunal de Nanterre a débouté la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie de sa demande de suspension du PSE.

## **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

En vertu d'une autorisation délivrée le 5 septembre 2013, la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie a fait assigner à jour fixe la SAS Compagnie IBM France à l'audience du 28 novembre 2013 devant la présente juridiction, aux fins de voir:

- Dire et juger que le PSE dont l'annulation est demandée n'est pas, dès l'origine, un plan de départs volontaires excluant tout licenciement,

En conséquence, vu les articles L 1233-61, L 1233-62 et L 1237-4 du code du travail, vu la fraude,  
- Annuler le plan de sauvegarde de l'emploi afférent au projet dit d'adaptation d'IBM à ses enjeux, avec toutes conséquences de droit,

- Inviter la société IBM France à présenter, le cas échéant, un Plan de départs volontaires unifonctionnel,

- Condamner la société à payer la somme de 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et tous les dépens, dont distraction au profit de la SCP CRTD & associés, dans

les termes de l'article 699 du code de procédure civile,  
- Ordonner l'exécution provisoire.

Elle expose que si l'appréciation d'un PSE, qui peut être amélioré au cours de la procédure de consultation, peut tenir compte d'éléments nouveaux, néanmoins le PSE doit toujours comporter dès l'origine, des mesures concrètes et précises, notamment de reclassement et qu'en l'espèce, le PSE présenté initialement par la société IBM ne prévoyait pas de mesures de reclassement interne pouvant éclairer la décision des salariés hésitant à se déclarer volontaires au départ ou à accepter la mobilité et qu'en l'absence de réelles mesures de reclassement interne, ces salariés ont préféré faire le choix d'un départ volontaire ou d'une mobilité. Elle considère donc que le plan de sauvegarde peut prévoir des dispositions en vue de départs volontaires à condition que d'une part, les salariés aient un choix réel et éclairé, en particulier sur les possibilités de reclassement interne, d'autre part, que les catégories professionnelles concernées par le plan soient précisées et qu'enfin, le contenu du PSE soit véritablement proportionné aux moyens de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient. Elle fait valoir qu'en tout état de cause, le PSE présenté initialement est insuffisant ; qu'en effet, la recherche d'activités nouvelles n'a manifestement pas été effectuée, les mesures de reclassement interne sont inexistantes au niveau du groupe et réduites au niveau d'IBM France, le dispositif de formation est inconstant et les mesures de reclassement externe sont aléatoires et insuffisantes. Elle soutient qu'au regard des moyens du groupe, dont les profits n'ont cessé d'augmenter, et des moyens d'IBM France, le plan dont le coût évalué à l'origine à 76 millions d'euros, dont seule une faible partie était consacrée à la formation interne ou externe ainsi qu'à la création d'entreprise, est très insuffisant. Elle indique, en outre, que le dispositif tendant à répartir les salariés en deux catégories professionnelles est arbitraire et déloyal et que les critères d'ordre reposent sur des catégories professionnelles artificielles et des critères de sélection arbitraire.

Dans ses écritures signifiées par RPVA le 22 novembre 2013, la compagnie IBM France conclut en vue de voir débouter la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie de l'ensemble de ses demandes et de voir celle-ci condamnée à lui verser la somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens, dont distraction au profit de la SCP Flichy Grangé avocats.

Elle indique qu'afin de limiter l'impact du projet sur les salariés et d'éviter d'avoir recours aux licenciements contraints, le PSE présenté initialement comportait 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 et des mesures d'aide à la mobilité externe. A cet égard, elle précise que compte-tenu du nombre de salariés volontaires au départ, la direction a pu renoncer à toute mesure de départ ou de mobilité contraints et les instances représentatives du personnel ont été consultées sur la mise à jour du livre I entérinant l'absence de licenciements contraints. Elle conteste, en tout état de cause, chacune des critiques de la demanderesse sur les insuffisances du plan, et elle soutient que dès l'origine, il présentait des mesures complètes et détaillées, en particulier en cas de licenciement, de sorte que les salariés ont été en mesure de choisir.

## **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, si la version actualisée du livre I soumis à la consultation du CCE le 20 novembre 2013, entérine l'absence de licenciements et de mobilités contraintes, néanmoins dans sa version initiale, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait au niveau national la suppression de 689 postes et la

mobilité géographique contrainte de 129 collaborateurs. Il en découle que c'est dans la version initiale du livre I que l'existence et le caractère suffisant des mesures contenues dans le PSE doivent être examinés.

La Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie, qui soutient que l'adhésion des salariés aux mesures de départs volontaires ou de mobilité est liée aux incertitudes que laissent planer les mesures contenues dans le PSE, en particulier sur les possibilités de reclassement et sur les catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement, fait valoir que le plan était dès l'origine insuffisant à de multiples égards. Il convient donc d'examiner successivement les critiques qui sont faites par la Fédération CGT à l'égard du PSE.

### **Sur l'absence de création d'activités nouvelles**

Parmi les mesures énumérées par l'article 1263-62 du code du travail figurent la création d'activités nouvelles par l'entreprise, les actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activité existantes ou les mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que les mesures de réduction du volume des heures supplémentaires.

La fédération CGT reproche au PSE présenté de n'envisager aucun recours au temps partiel et de ne pas prévoir la création d'activités nouvelles, notamment en mettant fin au recours à la sous-traitance.

Or, à l'examen des pièces produites par la défenderesse, il apparaît que des efforts constants et réels sont faits par la société IBM pour favoriser l'accès au temps partiel, diminuer le recours à la sous-traitance ainsi que créer et développer des activités nouvelles.

En effet, le recours au temps partiel, que la compagnie IBM France indique favoriser de longue date, constitue l'une des principales mesures prévues par l'accord d'entreprise du 7 décembre 2009 en faveur des seniors pendant les deux années précédant leur départ en retraite, ces mesures ayant été rappelées dans le plan prévisionnel biennal 2013-2014.

Par ailleurs, l'information donnée au CCE sur la situation des effectifs de sous-traitance opérationnelle entre fin 2011 et début 2013 fait incontestablement apparaître une diminution du recours à la sous-traitance puisque ces effectifs sur la période sont passés de 264 FTE à 176 FTE. Enfin s'agissant de la création d'activités nouvelles, il ressort des documents communiqués aux partenaires sociaux que la société IBM consacre d'importants moyens à la recherche et au développement de secteurs d'activité prometteurs, en particulier en investissant dans les centres de recherche et développement, et que sa stratégie vise à réorienter ses activités vers celles qui sont le plus susceptibles de générer de nouvelles missions et de nouvelles activités ainsi qu'en témoigne le plan prévisionnel biennal. Bien qu'elles ne soient pas mentionnées dans le PSE, les mesures prises par la compagnie en terme de recherche et de développement de ses activités démontrent néanmoins que préalablement au PSE, la société IBM a fourni des efforts réels et sérieux pour créer des activités nouvelles.

Il en résulte que le grief tiré de l'absence de création d'activités nouvelles et de recours au temps partiel n'est pas fondé.

### **Sur l'insuffisance des mesures de reclassement interne et du plan de formation**

En application de l'article L 1233-61 précité, le plan de sauvegarde de l'emploi doit intégrer un plan de reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociale ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Il en résulte que le plan de sauvegarde doit, à peine de nullité, comporter un plan de reclassement comprenant des mesures précises et concrètes de nature à éviter les licenciements ou à en réduire le nombre.

Ce plan de reclassement, qui est apprécié en fonction des moyens dont dispose l'employeur, doit

contenir des indications sur le nombre, la nature et la localisation des emplois qui peuvent être proposés aux salariés dont le poste doit être supprimé.

En l'espèce, dans le chapitre 5 du PSE consacré au reclassement interne, il est prévu outre le gel des recrutements externes jusqu'au 31 décembre 2013 afin d'optimiser les opportunités de reclassement, que la direction d'IBM France identifiera les postes disponibles correspondant au profil des salariés et que la diffusion des postes disponibles sera consultable au moyen de l'outil GOM, base informatique de données recensant les postes ouverts à pourvoir au sein de la compagnie et du groupe IBM. Il est également prévu un entretien individualisé et approfondi de chaque salarié à reclasser avec l'Espace « Mobilité Compétence » (EMC), cellule mise en place dans le cadre du PSE également appelée à assister les salariés qui se porteraient candidats à des postes disponibles qu'ils auraient identifiés sur GOM, un entretien devant alors être organisé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la candidature de manière à évaluer l'adaptation de la qualification et de l'expérience du salarié candidat par rapport aux exigences du poste.

Est également annexé au PSE, une liste de 5 pages présentant l'ensemble des postes ouverts au reclassement en France au 17 juillet 2013, à l'en-tête de laquelle il est précisé que les informations sur les postes ouverts au reclassement seront mises à jour et complétées à compter du 27 septembre 2013, le PSE prévoyant que soit adressée par voie électronique au CCE, la liste des postes disponibles en France et à l'étranger, actualisée tous les 15 jours.

A l'examen de la liste figurant à l'annexe 3 du PSE et de la liste issue de l'outil GOM, il apparaît que sont indiqués pour chaque poste disponible, sa localisation géographique ainsi que l'identification du service ou de l'entité recrutante, la fonction à laquelle correspond le poste et le nom des personnes en charge du service et du recrutement. Cette description, bien que synthétique, permet cependant d'avoir une idée précise du nombre, de la localisation et de la nature des postes offerts, informations que le salarié candidat peut compléter en s'adressant directement à la personne chargée du recrutement dont le nom est toujours indiqué. S'agissant des critiques portant sur le manque de fiabilité des listes communiquées aux salariés, il convient de relever que la liste adressée au CCE est actualisée tous les 15 jours, tandis que les listes diffusées sur l'outil GOM sont réactualisées sans cesse de sorte qu'en raison du nombre de postes disponibles recensés par GOM, lequel oscille en permanence entre 20.000 et 40.000, la liste peut être modifiée à tout instant et ne plus faire figurer un poste précédemment ouvert qui a été pourvu. En outre, la consultation des listes sur l'outil GOM est facilitée pour les salariés d'IBM dans la mesure où ils peuvent accéder à l'intégralité des postes offerts, ce qui n'est pas le cas pour des salariés extérieurs à IBM, et où ils peuvent choisir de ne faire apparaître que les offres d'emploi en cours ou au contraire, d'étendre leur consultation aux offres pourvues ou expirées.

Il en résulte que les informations contenues dans les listes communiquées par la direction ou consultables sur GOM, permettent aux salariés d'être informés en temps réel et de façon précise et concrète du nombre, de la localisation et de la nature des postes proposés. Il ne peut être reproché l'absence d'indication sur les rémunérations dans la mesure où dans le cadre d'un reclassement interne, la fixation du salaire pour le nouveau poste prend nécessairement en compte le degré d'expérience et le montant de l'ancien salaire du salarié reclassé.

En outre, les mesures de reclassement interne comportent un dispositif complet d'accompagnement par le biais de l'espace « mobilité compétence » (EMC) qui est chargé, après un entretien individuel approfondi pour chacun des salariés à reclasser, d'identifier et de proposer les postes disponibles correspondant aux qualifications ainsi que les actions de formation nécessaires à l'adaptation aux nouveaux postes. Il est également prévu le support de l'EMC dans la consultation de la liste des postes diffusée sur GOM. De plus, il ressort de la description détaillée des missions dévolues à l'EMC qui figure au chapitre 1 du plan qu'à l'égard des salariés candidats à une mesure de reclassement interne, la mission des consultants de l'EMC comporte non seulement une assistance dans la recherche de postes mais aussi dans la préparation des entretiens et le suivi de l'évolution des candidatures, de même qu'une mission générale d'information sur les mesures d'accompagnement proposées par le plan.

Par ailleurs, les critiques de la fédération CGT à l'encontre du plan de formation ne paraissent pas fondées. En effet, les mesures de reclassement interne consacrent un entier volet à « la formation d'adaptation », dont il est précisé les conditions, la durée ainsi que le rôle de l'EMC dans sa mise en

place. Les salariés sont donc informés, dans le cadre du plan, de la possibilité de suivre une formation pour s'adapter à de nouveaux postes. En outre, s'il est exact que le budget consacré aux formations internes est modeste, il n'en reste pas moins que le coût de telles formations est bien inférieur à celui d'autres mesures telles que les aides au départ volontaire. De plus, le critère budgétaire ne saurait à lui seul permettre d'évaluer l'efficacité d'un plan de formation. En l'occurrence, il est prévu des mesures concrètes d'accompagnement par l'EMC qui permettent aux salariés de se voir offrir de manière individualisée et adaptée de réelles possibilités de formation.

Il convient, enfin, de souligner que les mesures de reclassement interne et de formation contenues dans le plan ont été jugées suffisamment incitatives par les salariés puisque selon le dernier comptage effectué par la société IBM, le nombre des permutations de reclassement interne qui doivent être réalisées s'élève à 242.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que les mesures de reclassement interne et d'offre de formation sont complètes et précises et qu'il n'est pas démontré qu'elles soient insuffisantes.

### **Sur l'insuffisance des mesures de reclassement externe**

Contenues au chapitre 6 consacré aux mesures destinées à accompagner les salariés dont le licenciement n'aurait pu être évité, les mesures de reclassement externe prévoient un dispositif d'accompagnement individualisé des salariés dans la recherche d'un emploi ou d'une formation articulé autour de l'EMC. Il est ainsi possible aux salariés d'être reçus individuellement par les conseillers de l'EMC dès l'étape initiale de bilan de compétence et de construction d'un projet professionnel. Le plan prévoit également la possibilité pour les salariés d'obtenir un congé de reclassement d'une durée de 12 mois, durée réduite en cas de départ volontaire, durant lequel la rémunération est intégralement maintenue pendant le délai du préavis, puis réduite à 80 % du salaire jusqu'au terme du congé. Durant le congé de reclassement, les salariés continuent de bénéficier du soutien de l'EMC qui est tenu, en vertu d'une obligation de résultat, de faire deux offres valables d'emploi (OVE) à chacun des salariés concernés, les critères de ces OVE étant précisément définis.

Par ailleurs, le PSE prévoit, en plus d'une indemnité forfaitaire de 15.000 euros, des indemnités de rupture du contrat de travail calculées en fonction de l'ancienneté, dont le montant ne pourra être inférieur à 2 mois de salaire mensuel brut, ni supérieur à 24 mois de ce salaire. Il est également prévu, en plus d'un accompagnement individualisé par un consultant spécialisé de l'EMC, une indemnité d'aide à la création ou reprise d'entreprise de 10.000 euros, versée en deux fois, le second versement étant soumis à la présentation de justificatifs de la poursuite et de la réalité de l'activité.

Il en résulte que les mesures de reclassement externe sont complètes et détaillées et qu'elles sont, notamment en matière de durée de congé de reclassement et d'indemnités, plus favorables en cas de licenciement qu'en cas de départ volontaire du salarié; qu'en outre, elles apparaissent comme des mesures d'accompagnement réelles et sérieuses, tant sur le plan financier que dans ses modalités pratiques. Dès lors, il n'est pas démontré que le PSE soit insuffisant en ce qui concerne les mesures de reclassement externe.

### **Sur les catégories professionnelles et les critères d'ordre des licenciements**

L'article L 1233-31 du code du travail impose à l'employeur de définir dans le projet de licenciement collectif les catégories professionnelles concernées, afin notamment de permettre de faire application de l'ordre des licenciements dans la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les emplois supprimés et de permettre en priorité les actions de reclassement interne au sein d'une même entreprise.

La Fédération CGT reproche à la compagnie IBM d'avoir de façon arbitraire et déloyale réparti la population des salariés en deux catégories : P1 (salariés occupant un poste au sein d'une catégorie professionnelle affectée par des suppressions de postes) et P2 (salariés occupant un poste au sein d'une catégorie professionnelle non affectée par des suppressions de postes, mais pouvant se déclarer volontaires au départ pour permettre des repositionnements internes de salariés de la catégorie P1).

En l'espèce, la critique portant sur le caractère arbitraire et déloyal de l'affectation des salariés dans deux groupes distincts est infondée dans la mesure où les groupes P 1 et P 2 représentent la synthèse des différentes catégories professionnelles de façon à identifier immédiatement si le poste occupé par un salarié est susceptible d'être supprimé ou pas.

Il convient, en revanche, d'examiner les catégories professionnelles, telles qu'elles ont été présentées dans le plan.

La compagnie IBM fait valoir que d'une part, ainsi que l'exige la loi, les postes dont la suppression est envisagée sont répartis par catégorie professionnelle et que d'autre part, les catégories professionnelles présentées correspondent globalement aux référentiels métiers appliqués au sein du groupe IBM, certaines catégories ayant été précisées en fonction de la spécialité technologique requise. La Fédération CGT, qui conteste que le référentiel métiers puisse être utilisé pour définir les catégories professionnelles, critique le caractère vague et imprécis de ces catégories professionnelles. Or si l'on considère, qu'appartiennent à la même catégorie professionnelle, les salariés qui exercent dans l'entreprise des activités de même nature supposant une formation professionnelle commune, il apparaît que le référentiel métiers, qui a l'avantage d'être connu par les salariés comme par les instances représentatives du personnel de la compagnie IBM, peut valablement être utilisé afin d'établir les catégories professionnelles puisqu'il regroupe les salariés par services et par secteurs d'activités. En outre, il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir défini des catégories professionnelles plus précises dans la mesure où il est démontré que ces précisions étaient nécessaires compte-tenu des spécificités de certains métiers et secteurs d'activité, notamment l'entité GBS.

Au surplus, il ressort de la liste annexée au PSE que les catégories professionnelles impactées sont présentées de façon suffisamment précise pour permettre aux salariés de savoir si leurs postes sont concernés et par conséquent de connaître leur affectation en catégorie P 1 ou P 2. En outre, en cas de doute sur son affectation en P 1 ou P2, le salarié peut également consulter la direction, ainsi que cela ressort des e-mails produits, et il peut aussi saisir le Comité de concertation institué par l'accord du 8 juillet 2013 s'il conteste son affectation.

Par conséquent, il n'est pas démontré que la présentation des catégories professionnelles soit imprécise ou artificielle et qu'elle soit susceptible d'entraîner la nullité du PSE.

En ce qui concerne l'ordre des licenciements, en application de l'article L 1233-5 du code du travail, les critères d'ordre de licenciements doivent être appliqués au moment de la mise en oeuvre des licenciements et non au stade des départs volontaires. En outre, il n'est pas démontré qu'en l'espèce, les critères d'ordre des licenciements qui sont présentés dans le PSE ne reposent pas sur des éléments objectifs et vérifiables et qu'en particulier, le critère des qualités professionnelles soit entaché d'arbitraire.

### **Sur l'insuffisance du plan par rapport aux moyens de l'entreprise**

La Fédération CGT relève également que l'insuffisance du PSE est démontrée par la disproportion qui peut être constatée entre son coût et les moyens dont dispose la compagnie IBM, mais également par le fait que la majeure partie des efforts financiers est consacré aux salariés quittant l'entreprise au détriment notamment de la formation interne.

Le coût du PSE estimé initialement à 65 millions d'euros est actuellement estimé à 75 millions d'euros, ce qui rapporté au nombre de suppressions de postes, fait apparaître un coût moyen par salarié de plus de 1.000 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.

Par ailleurs, alors qu'il apparaît que le plan comporte des mesures complètes et suffisantes, notamment en matière de reclassement interne et externe comme en matière de formation, il ne peut

être reproché à l'employeur de consacrer une partie importante du budget du PSE pour les salariés quittant l'entreprise compte-tenu du coût important que génèrent les mesures de départ volontaires et surtout les mesures de fin de carrière et des choix effectués par les salariés en faveur de ces mesures.

Dès lors, les critiques portant sur le budget du PSE ne sont pas fondées.

Par conséquent, la Fédération CGT qui ne démontre pas que le PSE présenté initialement soit insuffisant ou incomplet, sera déboutée de sa demande d'annulation du plan de sauvegarde ainsi que de ses autres demandes.

### **Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile**

La Fédération CGT succombant à l'instance, elle sera condamnée aux dépens.

Elle sera également condamnée à verser à la compagnie IBM France une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile que l'équité commande de fixer à la somme de 2.500 euros.

### **Sur l'exécution provisoire**

Il convient, au vu de la nature du litige, d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

### **PAR CES MOTIFS**

Le tribunal statuant publiquement, par décision contradictoire et en premier ressort,

**DEBOUTE** Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie de ses demandes,

**CONDAMNE** la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie à payer à la compagnie IBM France une somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

**CONDAMNE** la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie aux dépens qui pourront être recouverts par les avocats de la cause en ayant fait la demande selon les modalités de l'article 699 du Code de procédure civile,

**ORDONNE** l'exécution provisoire du présent jugement,

**DEBOUTE** les parties du surplus de leurs demandes.

ainsi jugé, prononcé et mis à disposition au greffe le 23 janvier 2014,

signé par Claire BOHNERT, Vice-Présidente et par Fabienne MOTTAIS, Greffier présent lors du prononcé.

LE GREFFIER  
**Fabienne MOTTAIS**

LE PRESIDENT  
**Claire BOHNERT**

