

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE CERGY-PONTOISE**

SS

N° 1608840, 1608844 et 1608733

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DE LA
SOCIETE IBM FRANCE et autres

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. Bastien Brillet
Rapporteur

Le Tribunal administratif de Cergy-pontoise

(4ème chambre)

Mme Fabienne Méry
Rapporteur public

Audience du 1^{er} décembre 2016
Lecture du 12 décembre 2016

66-07
C

I) Par une requête enregistrée sous le n° 1608840 et un mémoire complémentaire, enregistrés respectivement le 19 septembre 2016 et le 21 octobre 2016, 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, représentés par Me Aline Chanu, avocate, demandent au tribunal :

1°) 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 d'Ile-de-France, a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société IBM France ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat, pour chacun des requérants, la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent 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 des mémoires en défense, enregistrés le 14 octobre et le 15 novembre 2016, la société IBM France, représentée par Me Grangé, conclut au rejet de la requête en faisant valoir que les moyens ne sont pas fondés et à ce que soit mis à la charge de chacun des requérants, la somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Par un mémoire en intervention, enregistré le 20 octobre 2016, le syndicat indépendant UNSA IBM France, représenté par Me E. Colin, s'associe aux conclusions et aux moyens qu'il développe, présentés par le comité central d'entreprise de la compagnie IBM France et demande à ce que soit mis à la charge de l'Etat les dépens ainsi qu'une somme de 3 500 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Par deux mémoires en défense, enregistrés le 24 octobre et le 14 novembre 2016, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Vu l'ordonnance en date du 23 septembre 2016 fixant la clôture d'instruction au 24 octobre 2016, en application des articles R. 613-1 et R. 613-3 du code de justice administrative ;

Vu l'ordonnance en date du 2 novembre 2016 fixant la clôture d'instruction au 15 novembre 2016 en application des articles R. 613-1 et R. 613-3 du code de justice administrative.

Vu le mémoire, enregistré le 15 novembre 2016, présenté pour la société IBM France en réponse à l'intervention volontaire.

II) Par une requête enregistrée sous le n° 1608844 et un mémoire complémentaire, enregistrés respectivement le 19 septembre et le 21 octobre 2016, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, représentée par Me A. Ottan, demande au tribunal :

1°) 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 d'Ile-de-France, a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société IBM France ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 4 000 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'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 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 14 octobre 2016, la société IBM France, représentée par Me Grangé, conclut au rejet de la requête en faisant valoir que les moyens ne sont pas fondés et à ce que soit mis à la charge de chacun des requérants, la somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Par un mémoire en défense, enregistré le 24 octobre 2016, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Vu l'ordonnance en date du 23 septembre 2016 fixant la clôture d'instruction au 24 octobre 2016, en application des articles R. 613-1 et R. 613-3 du code de justice administrative.

Vu le mémoire, enregistré le 24 novembre 2016, présenté pour la société IBM France.

III) Par une requête enregistrée sous le n° 1608733 et un mémoire complémentaire, enregistrés respectivement le 15 septembre et le 21 octobre 2016, le comité d'établissement de Montpellier de la société IBM France, représenté par Me A. Ottan, demande au tribunal :

1°) 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 d'Ile-de-France, a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société IBM France ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 4 000 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'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, l'expert et les membres du comité d'établissement de Montpellier 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 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 14 octobre 2016, la société IBM France, représentée par Me Grangé, conclut au rejet de la requête en faisant valoir que les moyens ne sont pas fondés et à ce que soit mis à la charge de chacun des requérants, la somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Par un mémoire en défense, enregistré le 19 octobre 2016, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête ;

Vu l'ordonnance en date du 16 septembre 2016 fixant la clôture d'instruction au 19 octobre 2016, en application des articles R. 613-1 et R. 613-3 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces des dossiers.

Vu :

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

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

Après avoir entendu au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Brillet ;
- les conclusions de Mme Méry, rapporteur public ;
- et les observations 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, de Me Colin, pour le syndicat indépendant UNSA IBM France, de M. Juvin pour le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France et de Me Grangé pour la société IBM France.

1. 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) qui fournissent des solutions intégrées permettant aux clients de réduire leurs coûts et de rendre leurs activités plus performantes 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 ou 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 (PSE) et sur le livre II (projet de réorganisation) lors de la réunion du 25 juillet 2016 ; qu'à l'occasion 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 l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que ces comités, ont 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 ;

Sur la jonction :

2. Considérant que les requêtes enregistrées sous les n°s 1608840, 1608844 et 1608733 présentent à juger les mêmes questions et ont fait l'objet d'une instruction commune ; qu'il y a lieu de les joindre pour qu'il y soit statué par un seul jugement ;

Sur l'intervention volontaire :

3. 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 ; qu'ainsi son intervention est recevable ;

Sur les conclusions à fin d'annulation ::

4. 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. » ; que l'article L. 1233-5 du même code dispose : « Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. / Ces critères prennent notamment en compte : / 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ; / 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ; / 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ; / 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. / L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. / Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4. (...) » ;

5. 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 ;

6. 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 *Infrastructure Services* (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 9 catégories professionnelles au sein de la seule entité 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 ;

7. Considérant, en premier lieu, que les requérants soutiennent que le périmètre de définition des catégories professionnelles, et partant celui d'application des critères d'ordre, est illégal en tant qu'il porte exclusivement sur l'entité fonctionnelle et non pas sur toute l'entreprise, que le découpage des catégories professionnelles est artificiel en tant qu'il distingue les GTS-IS IT Specialist des GTS-IS Technical Services et en tant qu'il n'existe pas de catégorie professionnelle recensant les chefs d'équipe non dotés de compétence technique particulière ;

8. Considérant que la société IBM France fait valoir que la définition des catégories professionnelles a été envisagée à l'échelle de toute la compagnie IBM France mais qu'au regard tant de la nature des missions que de la formation et des qualifications des salariés qui occupent les postes dont la suppression est envisagée, les catégories de postes visées par le projet de réorganisation n'existent qu'au sein de l'entité GTS-IS et sont justifiées par les compétences particulières acquises par ces salariés dans l'exercice de leurs fonctions ; qu'en particulier, la société IBM France rappelle que les domaines de compétences de l'autre division informatique, GBS sont le conseil, le développement et l'intégration de systèmes applicatifs ainsi que la maintenance des applications informatiques, que les compétences principales dans les métiers de GBS sont dans le domaine fonctionnel relatif aux métiers des clients (banque, assurance, distribution, énergie, aéronautique, secteur public, santé, etc.) et à l'évolution stratégique de leurs grandes fonctions (logistique, relations clients, vente, production etc.), que les collaborateurs de GBS assurent des missions de conseil (stratégie, transformation, informatisation) et réalisent la mise en œuvre d'applications informatiques et que leurs compétences, au delà des métiers spécifiques de leurs clients, résident dans la capacité à concevoir, développer, intégrer, mettre en œuvre et maintenir ces systèmes applicatifs, qu'ils doivent savoir maîtriser des compétences liées aux outils, aux technologies et aux savoir-faire spécifiques des projets applicatifs et que dans cette activité, la succession d'expériences sur des contrats accroît le niveau de compétence dans la compréhension des problématiques fonctionnelles ; qu'elle oppose, en regard, que les domaines de compétences de l'entité GTS-IS, seule concernée par le plan et au sein de laquelle sont définies les catégories professionnelles, sont relatifs à la mise en place ou la maintenance de l'infrastructure technique hébergeant les applications, éventuellement développées ou mises en œuvre par GBS, que les compétences principales dans les métiers de GTS-IS sont relatives à la mise en place et au bon fonctionnement dans le temps des infrastructures informatiques qui supportent les applications « clients », que les profils de compétences au sein de GTS-IS sont fortement structurés par les environnements et outils informatiques utilisés, que la succession d'expériences dans des environnements « clients » et sur des plates-formes techniques différents accroît le niveau de compétence dans la gestion des infrastructures informatiques ; qu'elle en déduit que l'exercice de ces métiers, par des collaborateurs qui n'auraient pas le bénéfice de l'acquis d'expérience au sein de l'entité à laquelle ils sont rattachés fonctionnellement ne pourrait être possible qu'au travers d'un effort de formation (théorique et pratique) de longue durée, excédant largement l'obligation d'adaptation ; que pour démontrer le caractère objectif de la définition de ces catégories professionnelles, la société IBM fait également valoir qu'une analyse comparative détaillée sur plus de 600 GTS-IS IT Specialists et GBS-IT Specialists montre qu'aucune compétence majeure n'est commune à ces deux catégories et que pour les Project Managers, les recouvrements sont très limités, que les formations suivies par ces deux catégories au cours de l'année 2015 ne sont communes qu'à hauteur de 10% pour les premiers et 15% pour les seconds et, enfin, que l'analyse des mouvements de personnel entre les catégories professionnelles des entités GBS (conseil et développements applicatifs) et GTS (Infrastructure informatique et Maintenance) sur la période 2011-2015 sont inexistantes pour les Technical Services, très limité pour les IT Spécialists et limités pour les Project Managers ;

9. Considérant toutefois qu'ainsi qu'il a été dit 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 ; 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 sont connexes et complémentaires ; que la société n'allègue aucune différence de formation initiale de nature à justifier la définition d'une catégorie professionnelle propre à une entité fonctionnelle ; qu'elle n'apporte aucune précision quant à la formation complémentaire requise pour compenser l'expérience acquise par les salariés de ses différentes entités fonctionnelles, notamment entre les salariés de GTS-IS et de GBS, qui justifierait la définition de catégories professionnelles propres à l'entité GTS-IS mais fait valoir l'existence de compétences spécifiques entre les personnels relevant des catégories professionnelles des entités GBS et GTS-IS, le peu de formations suivies en commun par ces personnels et le caractère limité des mouvements de personnels entre elles ; que, d'une part, ces éléments sont en eux-mêmes insuffisants à établir l'éventuelle impossibilité de permutation des personnels en cause, le cas échéant après une formation d'adaptation, dès lors qu'ils reposent sur des constats pouvant répondre à des facteurs qui y sont étrangers, tels que l'absence de postes vacants ou la mobilité géographique ; que, d'autre part, le caractère limité des mouvements de personnels entre ces deux entités, qui peut au demeurant également dépendre d'autres facteurs, est contredite par les pièces des dossiers, notamment les attestations et les curriculum vitae versées par le syndicat UNSA intervenant volontaire à l'instance, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et le comité d'établissement de Montpellier de la société IBM France, 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 que soit démontrée la nécessité de suivre une formation excédant l'obligation d'adaptation ; que dans ces conditions, la société IBM France ne justifie pas du caractère pertinent et objectif de la création des catégories professionnelles spécifiques à l'entité fonctionnelle GTS-IS ; 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 ;

10. Considérant qu'il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête, que le comité central d'entreprise, les comités d'établissements Paris banlieue, centre-Est, Nord-Est, Provence-Méditerranée, Centre-Ouest, Sud-Ouest et de Montpellier 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 et la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT sont fondés à demander 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 de la société de la société IBM France portant plan de sauvegarde de l'emploi ;

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

11. Considérant, en premier lieu, d'une part, que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge des requérants, qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes, le versement d'une somme quelconque au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; que, d'autre part, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat une somme au titre des frais exposés par le comité central d'entreprise de la société IBM France, les sept comités d'établissements de la société IBM France et les quatre organisations syndicales requérantes et non compris dans les dépens ;

12. Considérant en second lieu, 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 d'une part, la somme qu'il demande au titre des frais exposés et, d'autre part, au titre des dépens ;

DECIDE :

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

Article 2 : 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 de la société IBM France fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi est annulée.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Article 4 : Les conclusions présentées par la société IBM France sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 5 : Les conclusions présentées par le syndicat indépendant UNSA IBM France sur le fondement des articles R. 761-1 et L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 6 : Le présent jugement 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.