

**Pôle Entreprises,  
Emploi, et Solidarités**

**Département  
Accompagnement des  
Entreprises**

**CIE IBM FRANCE**  
17 avenue de l'Europe  
92270 Bois-Colombes

A l'attention de M. Olivier LAURENS  
Directeur des Relations Sociales

Courriel : [idf-ut92.homologation-pse@drieets.gouv.fr](mailto:idf-ut92.homologation-pse@drieets.gouv.fr)  
Téléphone : 01 47 86 41 89

Copie : CSE, OSR, Unité de contrôle n°2

Date : Le 25 mai 2021

**Objet : Voie dématérialisée –** Décision de validation de l'accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi de la Compagnie IBM FRANCE

**Vu** le code du travail, notamment les articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3, L. 1233-28, L. 1233-30, L. 1233-34 et L. 1233-35, L. 1233-36 et 37, L. 1233-46, L. 1233-48, L. 1233-57 à L. 1233-57-2, L. 1233-57-4 à L. 1233-57-6, L. 1233-57-8, L. 1233-61 à L. 1233-63 ; L. 1233-71, R. 1233-3-5, D. 1233-4, D. 1233-12, D. 1233-14, D. 1233-14-1 et D. 1233-14-2 ;

**Vu** le décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations ;

**Vu** l'arrêté interministériel du 25 mars 2021 nommant Monsieur Gaëtan RUDANT, directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France à compter du 1er avril 2021 ;

**Vu** la décision n° 2021-06 du 1er avril 2021 du directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, Monsieur Gaëtan RUDANT, portant délégation de signature à Madame Valérie Haviez, responsable du département accompagnement des entreprises au sein de l'unité départementale des Hauts-de-Seine ;

**Vu** l'information préalable de l'entreprise à la DIRECCTE en date du 8 décembre 2020 sur le projet de réorganisation et l'intention d'ouvrir une négociation ;

**Vu** la compétence de la DIRECCTE d'Ile de France, et plus particulièrement de l'unité départementale des Hauts-de-Seine, en date du 21 décembre 2020, en application de l'article R. 1233-3-5 précité ;

**Vu** le procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections des titulaires du comité social et économique s'étant déroulées du 2 au 8 novembre 2018 au sein des 3 établissements de la Compagnie IBM France, à savoir les établissements Ile de France Nord Est Drom Com (ci-après « NEOPB »), Centre-Est et Centre-Ouest (ci-après « CENTRE »), et Sud-Ouest, Montpellier et Provence Méditerranée (ci-après « GRAND SUD ») ;

**Vu** la désignation de M. Mathieu JOSIEN en qualité de délégué syndical central de l'organisation syndicale CFDT, en date du 13 novembre 2018 ;

**Vu** la désignation de M. Franck SETRUK en qualité de délégué syndical central de l'organisation syndicale CFE-CGC, en date du 21 novembre 2018 ;

**Vu** la désignation de M. Pierry POQUET en qualité de délégué syndical central de l'organisation syndicale UNSA, en date du 21 novembre 2018 ;

**Vu** la désignation de Mme Nathalie RICHARD en qualité de déléguée syndicale centrale de l'organisation syndicale UNSA, en date du 7 décembre 2018 ;

**Vu** la première réunion d'information du comité social et économique central (CSEC) de la Compagnie IBM FRANCE en date du 16 décembre 2020 sur l'opération projetée et ses modalités d'application (Livre II), sur le projet de licenciement économique collectif (Livre I), et sur les conséquences du projet de réorganisation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail, marquant le début de la procédure au sens de l'article L. 1233-30 du code du travail, et au cours de laquelle le cabinet d'expert-comptable SEXTANT a été désigné sur les volets économique, organisationnel, lequel est assisté du cabinet ORSEU sur le volet santé, sécurité et condition de travail (ci-après « SSCT ») ;

**Vu** la première réunion d'information des comités sociaux et économiques d'établissements (ci-après «CSEE») NEOPB, CENTRE et GRAND SUD en date du 17 décembre 2020 sur : l'opération projetée et ses modalités d'application (Livre II), le projet de licenciement économique collectif (Livre I) et les conséquences du projet de réorganisation en matière de SSCT ;

**Vu** la notification du projet de licenciement collectif pour motif économique à la DIRECCTE transmise sur portail internet Rupco le 17 décembre 2020, en application de l'article L. 1233-46 du code du travail ;

**Vu** les réunions intermédiaires du CSEC les 20 janvier 2021, 17 février 2021, 19 mars 2021, 9 avril 2021, 16 avril 2021 et 4 mai 2021 ;

**Vu** les réunions intermédiaires du CSEE NEOPB les 22 janvier 2021, 19 février 2021, 25 mars 2021, 15 avril 2021 et 5 mai 2021 ;

**Vu** les réunions intermédiaires du CSE CENTRE les 22 janvier 2021, 19 février 2021, 25 mars 2021, 15 avril 2021 et 5 mai 2021 ;

**Vu** les réunions intermédiaires du CSE GRAND SUD les 26 janvier 2021, 23 février 2021, 30 mars 2021, 15 avril 2021, 27 avril 2021 et 4 mai 2021 ;

**Vu** les réunions de la commission SSCT centrale en date des 15 et 29 janvier 2021 et 24 février 2021 ;

**Vu** la réunion du CSEC en date du 24 mars 2021 au cours de laquelle l'expert a présenté son rapport ;

**Vu** la réunion du CSEE NEOPB en date du 26 mars 2021 au cours de laquelle l'expert a présenté son rapport ;

**Vu** les réunions des CSEE CENTRE et GRAND SUD en date du 29 mars 2021 au cours desquelles l'expert a présenté son rapport ;

**Vu** les observations de l'autorité administrative en date du 16 mars 2021 et le courrier de réponse de l'entreprise le 6 avril 2021 ;

**Vu** les courriels d'observations complémentaires de l'autorité administrative en date des 9 et 12 avril 2021 ;

**Vu** la demande d'injonction formulée par le secrétaire du CSEC au nom du CSEC et des organisations syndicales représentatives réunies en intersyndicale en date du 14 avril 2021, transmise le même jour à l'entreprise en vue de recueillir ses intentions et observations dans le cadre du respect du contradictoire ;

**Vu** la réponse apportée par l'entreprise le 20 avril 2021 ;

**Vu** le renouvellement en date du 30 avril 2021 de la demande d'injonction du 14 avril 2020 suite aux réponses fournies par l'entreprise ;

**Vu** l'abandon, le 7 mai 2021, de la demande d'injonction du 14 avril 2021 suite aux nouveaux éléments apportés par l'entreprise lors des réunions des CSEC et CSEE les 4 et 5 mai 2021, principalement, l'abandon de la phase contrainte du plan de sauvegarde de l'emploi au profit d'un plan de départ volontaire autonome ;

**Vu** l'accord collectif majoritaire relatif au projet de plan de départ volontaire autonome signé le 10 mai 2021 par la direction de la Compagnie IBM FRANCE et par les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et UNSA reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du comité social et économique s'étant déroulées du 2 au 8 novembre 2018, et ayant obtenu respectivement 16.7% pour la CFDT, 23.3% pour la CFE-CGC, 13.3% pour la CFTC et 32.1% pour l'UNSA des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives ;

**Vu** la réunion du CSEC en date du 11 mai 2021 au cours de laquelle des avis ont été rendus sur l'opération projetée et ses modalités d'application, et sur les conséquences des ruptures projetées en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail, le projet d'accord collectif ayant fait l'objet d'une simple information ;

**Vu** la réunion des CSEE NEOPB, CENTRE et GRAND SUD en date du 12 mai 2021 au cours de laquelle des avis ont été rendus sur l'opération projetée et ses modalités d'application, et sur les conséquences des ruptures projetées en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail, le projet d'accord collectif ayant fait l'objet d'une simple information ;

**Vu** la demande de validation de l'accord collectif majoritaire portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique, déposée sur le portail Rupco le 14 mai 2021 et complétée le 18 mai 2021 ;

**Vu** l'avis de complétude de la demande de validation de l'accord collectif majoritaire de la Compagnie IBM France en date du 19 mai 2021 ;

**Considérant** que le dossier de demande de validation comprend l'ensemble des dispositions prévues à l'article D. 1233-14-1 du code du travail ;

**Considérant** que la demande porte sur la validation d'un accord collectif majoritaire relatif à un projet de licenciement économique portant sur un nombre maximum de 1251 suppressions d'emplois, que le projet prend la forme d'un plan de départ volontaire autonome ;

**Considérant** que l'accord collectif transmis est signé par le représentant de la Compagnie IBM FRANCE dûment mandaté et les organisations syndicales représentatives ayant recueilli 85.4% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social économique ; que les mandats de désignation des signataires de l'accord transmis par les organisations syndicales représentatives ont été renouvelés après les dernières élections professionnelles tenues du 2 au 8 novembre 2018 ; qu'en conséquence, l'accord revêt un caractère majoritaire conforme aux dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail ;

**Considérant** que l'accord collectif transmis comprend les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, le calendrier de mise en œuvre des départs, le nombre de suppressions d'emploi et les groupes métiers concernés, les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement externe prévues à l'article L. 1233-4 ; que s'agissant d'un plan de départ volontaire autonome impliquant le droit de rester à son poste, il ne prévoit pas de critères d'ordre, qu'il prévoit des mesures de mobilité interne volontaire, qu'il est également conforme à l'article L. 1233-24-3 du code du travail ;

**Considérant** que la Compagnie IBM FRANCE a procédé aux consultations des instances du personnel compétentes, que celles-ci ont pu émettre un avis tant sur le projet de restructuration, que sur les conséquences sociales en découlant et les modalités de mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que sur les conséquences du projet de réorganisation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail ; que la procédure d'information consultation qui a été conduite est régulière ;

**Considérant** que l'accord collectif est exclusivement basé sur le volontariat, qu'en l'absence de départ contraint, il ne prévoit pas de mesure de reclassement interne mais qu'il prévoit un dispositif de mobilité interne volontaire ; qu'il contient les modalités de départ des salariés et qu'il porte sur le contenu du plan de sauvegarde mentionné aux articles L. 1233-61 à 63 du code du travail ;

**Considérant au plan de la mobilité interne volontaire que :**

L'accord prévoit des mesures destinées à faciliter la mobilité interne volontaire par des formations d'adaptation au poste et un accompagnement à la mobilité géographique par les mesures en vigueur en cas de mobilité au sein d'IBM, telles que la prise en charge des frais de déménagement, la prise en charge d'un voyage de reconnaissance pour le salarié et son conjoint, la prise en charge des frais de double résidence jusqu'au déménagement, le versement d'une indemnité forfaitaire d'installation, l'accompagnement du conjoint par le cabinet de reclassement au titre de sa recherche d'emploi pendant 6 mois ;

**Considérant au plan du reclassement externe que :**

La Compagnie IBM FRANCE fait appel au cabinet de reclassement externe RIGHT MANAGEMENT en vue d'accompagner les salariés dans leurs démarches de reclassement externe ;

Que le Plan de sauvegarde de l'emploi propose aux salariés concernés un congé de reclassement, conformément à l'article L 1233-71 du code du travail pour une durée de 9 mois (12 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus), prolongeable de 3 mois si le reclassement externe n'est pas effectif au terme de la période initiale, avec une rémunération dépendante du salaire mensuel moyen et s'élevant à 65% minimum (et jusqu'à 80% pour les salariés dont le salaire moyen mensuel brut est inférieur à 1 PMSS) de la rémunération brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois et ne pouvant être inférieur à 85% du SMIC ;

Que l'accord collectif portant Plan de sauvegarde de l'emploi prévoit au-delà des dispositifs légaux, des mesures favorisant le reclassement externe telles, que l'aide à la formation avec la prise en charge des frais de formation à hauteur de 15.000 euros HT, l'aide à la création/reprise d'entreprise sous forme d'un accompagnement du projet et d'une aide financière de 20.000 euros HT, l'accompagnement à la mobilité géographique par le versement d'une indemnité forfaitaire d'installation et la prise en charge des frais de déménagement à hauteur de 6.000 euros HT, l'accompagnement du conjoint par le cabinet de reclassement au titre de sa recherche d'emploi pendant 6 mois, une indemnité de concrétisation rapide de projet ;

Qu'il prévoit en outre un dispositif de transition de fin de carrière d'une durée minimale de 3 mois et d'une durée maximale de 48 mois pour les cadres et 60 mois pour les non-cadres mois pour les salariés susceptibles de justifier, dans ce délai, des conditions leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein avec ou sans rachat de trimestres, que le départ des salariés éligibles à ce dispositif peut être différé de 3 mois maximum le temps d'effectuer un transfert de compétences ;

**Considérant** qu'il appartient à l'autorité administrative de contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel sur le volet de la prévention des risques pour la santé, la sécurité et des conditions de travail, que le respect des mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée ;

Que la société a procédé à la consultation et l'information des instances représentatives du personnel compétentes à savoir le CSEC et sa commission SSCT, ainsi que les CSEE sur, d'une part les éventuelles conséquences du projet de réorganisation en matière de santé, sécurité et conditions de travail et, d'autre part, sur les mesures d'évaluation et de prévention nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés concernés par le projet de réorganisation ;

Que les instances représentatives du personnel compétentes se sont vues remettre à ce titre le document d'information consultation du projet de réorganisation des activités d'IBM France SAS incluant les conséquences du projet de réorganisation en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

Que par ailleurs la société a élaboré un diagnostic des risques potentiels pour prévenir et assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale et évaluer l'impact de la réorganisation projetée sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés maintenus ;

Que, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, la société a prévu les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés consécutivement au plan de réorganisation notamment par :

- des actions de prévention des risques professionnels telles que la mise en place d'une cellule d'écoute et un renforcement des permanences psychologiques ;

- des actions d'information et de formation telles que les programmes de formation aux RPS ou de formation à la gestion du stress ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés tels que des programmes d'accompagnement collectif (PAT « Programme d'accompagnement à la Transformation » ou encore D2E « Dialogue En Equipe »), des groupes d'échanges, un dispositif d'évaluation de la charge de travail renforcé, une commission nationale paritaire de prévention du stress se réunissant mensuellement pendant la durée du projet de réorganisation, une commission paritaire de suivi de l'accord qualité de vie au travail, maintenue pendant la durée du projet de réorganisation ;

Qu'ainsi la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel sur le volet de la prévention des risques pour la santé, la sécurité et des conditions de travail est régulière et les mesures prises par l'employeur présentent un caractère suffisant au regard des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

**Considérant qu'une commission de suivi est mise en place** dès la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi et que l'autorité administrative est associée au suivi du plan de sauvegarde de l'emploi ; que ce suivi fait l'objet également d'une information et d'une consultation régulière du Comité social et économique ; qu'ainsi que le plan de sauvegarde de l'emploi respecte les dispositions de l'article L. 1233-63 du code du travail ;

#### **DECIDE**

**Article unique** : l'accord collectif majoritaire du 10 mai 2021 portant sur le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi sous la forme d'un plan de départ volontaire autonome de la Compagnie IBM FRANCE est **VALIDÉ**.

Pour le DRIEETS, par délégation,  
L'attachée principale d'administration  
Responsable du département Accompagnement des  
Entreprises



Valérie HAVIEZ

Je vous informe que vous pouvez engager la mise en œuvre de votre projet à compter de la notification de la présente décision.

En application de l'article L 1233-57-4 du code du travail, je vous informe que vous devez porter la présente décision à la connaissance des salariés par tout moyen, à minima par voie d'affichage sur leurs lieux de travail. De plus, vous devez être en capacité d'apporter la preuve de la date à laquelle cette information a été faite.

En application de l'article D. 1233-14-4 du code du travail, un bilan de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi, dont le contenu est fixé par l'arrêté du 3 avril 2014 (JORF n°0102 du 2 mai 2014), est réalisé à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues aux articles L.1233-65 ou L1233-71. Dans un délai d'un mois après cette date, il est adressé au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent par voie dématérialisée à l'adresse suivante : <https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr>

La présente décision procède du contrôle réalisé par la DRIEETS, conformément à l'article L.1233-57-2 du code du travail. Le motif économique des licenciements ne fait pas partie du champ du contrôle opéré.

Voie et délais de recours : En vertu de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, la présente décision peut être contestée devant le Tribunal administratif de Cergy Pontoise 2/4 boulevard d'Hautil BP 30322, 95027 Cergy Pontoise Cedex, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, ou de la date à laquelle elle a été portée à la connaissance des salariés conformément à l'article L. 1233-57-4 du code du travail.