

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE VERSAILLES**

N°1906973

COMITE D'ENTREPRISE DE LA SOCIETE
BLIZZARD ENTERTAINMENT et autres

Mme Pauline Ozenne
Rapporteur

M. Michaël Poyet
Rapporteur public

Audience du 28 novembre 2019
Lecture du 6 décembre 2019

66-07
C

sl
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Versailles

(1^{ère} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés les 10 septembre et 10 octobre 2019, le comité d'entreprise de la société Blizzard Entertainment, M. X et la Fédération nationale du personnel de l'encadrement de l'informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie, représentés par Me Bouzaida et Me Philippot-Regnier, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 11 juillet 2019 par laquelle la directrice régionale adjointe, responsable de l'unité départementale des Yvelines de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société Blizzard Entertainment SAS ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 6 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

A titre principal :

- en méconnaissance de l'article D. 1233-14-1 du code du travail, la DIRECCTE n'était pas saisie d'un dossier complet à la date du 25 juin 2019 dès lors qu'à cette date le dossier ne comportait pas l'avis du comité d'entreprise du 11 juin 2019 ;

- il appartient à l'administration de justifier de la délégation de signature consentie à Mme Y, signataire de la décision attaquée ;

- la décision attaquée est insuffisamment motivée, dès lors que d'une part elle ne justifie pas du caractère suffisant des réponses apportées par l'entreprise aux représentants du personnel, d'autre part elle ne permet pas de s'assurer de la régularité des catégories professionnelles et enfin ne comporte pas d'élément relatif à l'analyse de l'adéquation entre les mesures et les moyens du groupe ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi homologué par la décision attaquée est insuffisant en méconnaissance de l'article L. 1233-62 du code du travail ;

- les mesures du plan en matière de prévention et de traitement des risques pour la santé, la sécurité et les conditions de travail sont insuffisantes ;

- le plan de reclassement est incomplet dès lors que des postes supprimés et repris par d'autres entreprises du groupe ne figurent pas parmi les postes de reclassement, que la localisation des quelques postes de reclassement mentionnés en annexe n'est pas précisée et que ce plan ne comporte pas de mesure précise et concrète relative à la recherche portant sur les postes disponibles dans le groupe à l'étranger, à laquelle la société s'est volontairement astreinte ;

- les mesures d'accompagnement au reclassement sont insuffisantes pour favoriser le reclassement des salariés concernés et sont incomplètes ;

- il en va de même s'agissant des mesures destinées à éviter et limiter les licenciements ;

- cette insuffisance est d'autant plus caractérisée compte tenu de la population concernée composée principalement de salariés relativement jeunes avec une ancienneté assez élevée, et des moyens du groupe ;

- la DIRECCTE a illégalement limité son contrôle à l'existence et au nombre des catégories professionnelles ;

- la répartition de l'effectif en catégories professionnelles révèle la volonté de cibler de manière illégale les personnes, et non les emplois, alors notamment que plusieurs intitulés de catégories professionnelles ne se distinguent que par l'adjonction du terme « management » et que des intitulés de postes similaires sont répartis dans des catégories professionnelles différentes sans qu'il ne puisse être déduit de différences liées à la nature des fonctions et à la formation ;

A titre subsidiaire :

- la décision attaquée est entachée d'une erreur dans l'appréciation de la régularité de la procédure d'information et de consultation au sein de l'entreprise ;

- la DIRECCTE n'a contrôlé ni le respect des délais prévus aux articles L. 2325-16 et R. 4614-3 alinéa 2 du code du travail, ni la transmission des convocations aux réunions ;

- l'administration a omis de relever l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation des personnels tenant à l'atteinte aux prérogatives des membres du comité d'entreprise par l'apposition de la mention « confidentiel » sur l'intégralité des informations qu'ils ont reçues ;

- les documents ont systématiquement été transmis aux élus au dernier moment ;

- le projet de plan n'a été présenté que le 3 juin 2019 au comité d'entreprise ;

- les documents n'ont été transmis à l'expert-comptable que de façon parcellaire, incomplète et imprécise ;

- en méconnaissance de l'article « 4614-9 » du code du travail, les membres du CHSCT n'ont pas reçu les informations utiles nécessaires à l'exercice de leur mission, et en particulier le CHSCT a été consulté sur une version du projet de plan de sauvegarde de l'emploi et de la note économique qui ont évolué postérieurement à son avis rendu le 27 mai 2019 ;

- les deux décisions par lesquelles la DIRECCTE a refusé de prononcer des injonctions méconnaissent les dispositions des articles L. 1233-57-3 et L. 1233-57-5 du code du travail ;

- rien ne démontre que leur signataire était compétent pour les prendre ;

- la communication de la comptabilité analytique et globale de la société mère Blizzard Inc était nécessaire pour apprécier le caractère suffisant des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens du groupe.

Par un mémoire en défense enregistré le 26 septembre 2019, la directrice régionale adjointe, responsable de l'unité départementale des Yvelines de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que :

- il appartient à M. X de justifier de son intérêt à agir ;
- aucun des moyens soulevés par les requérants n'est fondé.

Par un mémoire en défense, enregistré le 2 octobre 2019, la société Blizzard Entertainment SAS, représentée par Me Renard et Me Gori, conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 6 000 euros soit mise à la charge des requérants au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- le moyen tiré de l'absence de mesures relatives à la prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail est inopérant, dès lors que ce point ne fait pas partie des éléments contrôlés par la DIRECCTE ;
- aucun des moyens soulevés par les requérants n'est fondé.

Par un mémoire en intervention volontaire, enregistré le 8 octobre 2019, le syndicat Solidaires Informatique, représenté par Me Metin, demande que le tribunal fasse droit aux conclusions de la requête et mette à la charge de l'Etat la somme de 2 400 euros à lui verser au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision attaquée est insuffisamment motivée dès lors qu'elle ne justifie pas de la régularité de la procédure à l'égard du comité d'entreprise et du CHSCT ni ne permet de s'assurer de la régularité des catégories professionnelles, ni des moyens du groupe ;
- l'administration ne pouvait procéder à l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi dès lors que son contenu est insuffisant, faute de mesures suffisantes relatives aux problématiques de santé et de sécurité au travail et compte tenu des carences qui l'affectent s'agissant de la localisation des postes de reclassement, de la recherche des postes de reclassement dans le groupe, de l'insuffisance des mesures d'accompagnement au reclassement et compte tenu de son inadaptation à la population concernée et aux moyens du groupe ;
- la décision attaquée ne pouvait homologuer le plan unilatéral de sauvegarde de l'emploi alors que les catégories professionnelles retenues révèlent la volonté de cibler des personnes, que certaines catégories ne se distinguent que par l'adjonction du terme « management », que des intitulés de poste similaires sont répartis dans des catégories professionnelles différentes, et que plusieurs catégories concernent en réalité des services.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

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

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

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Pauline Ozenne,
- les conclusions de M. Michaël Poyet, rapporteur public ;
- et les observations de Me Philippot-Régnier et Me Bouzaïda, représentant le comité d'entreprise de la société Blizzard Entertainment, M. X et la Fédération nationale du personnel de l'encadrement de l'informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie, celles de Mme F et Mme C, représentant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, et celles de Me Renard et Me Gori représentant la société Blizzard Entertainment SAS.

Une note en délibéré présentée pour la société Blizzard Entertainment a été enregistrée le 2 décembre 2019.

Considérant ce qui suit :

1. Le 13 juin 2019, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile de France a été saisie par la société Blizzard Entertainment SAS dont le siège est situé à Versailles, exerçant une activité de distribution de jeux vidéo en Europe et employant 456 salariés, d'une demande d'homologation du document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi élaboré de façon unilatérale portant sur la suppression de 133 postes dans l'entreprise. Par une décision du 11 juillet 2019, la directrice régionale adjointe, responsable de l'unité départementale des Yvelines de la DIRECCTE d'Ile de France a homologué ce document. Le comité d'entreprise de la société Blizzard Entertainment, M. X et la Fédération nationale du personnel de l'encadrement de l'informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie demandent conjointement au tribunal d'annuler cette décision.

Sur la fin de non-recevoir opposée par la DIRECCTE et tirée du défaut d'intérêt pour agir de M. X :

2. M. X fait valoir non seulement qu'il est salarié de la société Blizzard Entertainment, mais qu'il est lui-même concerné par le plan de sauvegarde de l'emploi en sa qualité de « responsable assistant des communautés », qualité dont il justifie dans l'instance par la production d'un bulletin de salaire. Ces éléments ne sont aucunement contestés en défense. Il suit de là que la DIRECCTE n'est pas fondée à soutenir que M. X ne justifie pas d'un intérêt à agir suffisant contre la décision d'homologation attaquée. La fin de non-recevoir opposée à la requête en tant qu'elle est présentée par ce dernier doit, dès lors, être écartée.

Sur l'intervention volontaire du syndicat Solidaires Informatique :

3. Le syndicat Solidaires Informatique, dont l'objet statutaire est notamment de défendre les droits ainsi que les intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des travailleurs des sociétés informatiques (matériel, système et logiciel), justifie d'un intérêt suffisant à l'annulation de la décision attaquée homologuant le plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société Blizzard Entertainment. Ainsi, son intervention à l'appui de la requête formée par le comité d'entreprise de la société Blizzard Entertainment, M. X et la Fédération nationale du personnel de l'encadrement de l'informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie est recevable.

Sur la légalité de la décision d'homologation du 11 juillet 2019 :

En ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisance du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi :

4. D'une part, aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce : « *En l'absence d'accord collectif (...), 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, (...) et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : 1° Les moyens dont dispose l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; / 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; / 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1. / Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71* ».

5. D'autre part, les deux premiers alinéas de l'article L. 1233-61 du code du travail prévoient que : « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.* ». L'article L. 1233-62 de ce code dispose quant à lui que : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : / 1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; / 1° bis Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ; / 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ; / 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; / 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; / 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ; / 6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à*

trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée. ».

6. Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code. A ce titre, elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont dispose l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe. A ce titre, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. L'employeur doit, à cette fin, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise. En outre, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe, celles-ci devant s'entendre, à la date de la décision attaquée, comme les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent avec elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. Pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation.

7. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier, et notamment du budget prévisionnel produit par la DIRECCTE et non sérieusement contesté par les requérants, que le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Blizzard Entertainment SAS homologué par l'autorité administrative prévoit, au bénéfice des 133 salariés concernés, une somme de plus de 8 000 000 euros en vue de mettre en œuvre un ensemble de mesures visant à éviter les licenciements. Ce plan donne la priorité aux départs volontaires des salariés dont l'emploi est supprimé en prévoyant des conditions permettant de s'assurer de la réalité et du sérieux du projet professionnel, et une prime incitative au départ volontaire correspondant à trois mois de leur salaire brut moyen calculé selon la moyenne la plus favorable des douze ou des trois derniers mois.

S'agissant des mesures d'accompagnement au reclassement :

8. Pour les salariés bénéficiant d'un reclassement interne dans le groupe à l'étranger, le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Blizzard Entertainment prévoit le maintien du salaire brut ou, si cela est plus avantageux et si le poste de reclassement est de même niveau, le maintien de leur classification au sein de la grille salariale en vigueur dans le groupe. Le plan inclut également un dispositif d'aide à la mobilité spécifique pour ces salariés, en prévoyant la prise en charge des frais de déménagement et un service d'aides au départ et à l'immigration, qui recouvre à la fois un appui aux formalités relatives au départ de la France et un appui dans les formalités liées à l'installation dans le pays d'accueil visant en particulier l'enregistrement auprès de la sécurité sociale dans ce pays, l'ouverture d'un compte en banque, l'inscription auprès des services d'énergie et de la caisse d'assurance maladie et l'obtention du visa ou des documents de voyage, ainsi que le financement des billets d'avion pour le salarié, son conjoint et

sa famille et une aide à la recherche d'un logement. Il prévoit également la prise en charge de trente jours d'hébergement temporaire ainsi que l'assistance d'un cabinet de conseil au conjoint du salarié pendant six mois.

9. Par ailleurs, ce plan prévoit que le « Point Information Conseil » mis en place à compter du mois d'avril 2019 afin de proposer aux salariés un service de conseil et d'information sur la procédure en cours et le congé de reclassement, et d'accompagner les salariés proches de la retraite ou les salariés souhaitant faire le point sur leur situation professionnelle, soit relayé, postérieurement à la décision d'homologation du plan, par une « Antenne Emploi » proposant des services d'accompagnement des salariés dans leur démarche de recherche d'emploi, de reconversion, de création ou de reprise d'entreprise, notamment par un bilan professionnel et personnel. Il prévoit également la mobilisation de dispositifs d'accompagnement internes au groupe, permettant notamment d'aider les salariés à définir leurs objectifs de carrière, passer un entretien d'embauche et rédiger un curriculum vitae. Il intègre un dispositif de validation des acquis de l'expérience ainsi qu'un accompagnement spécifique à la création ou la reprise d'entreprise.

10. Enfin, le plan de sauvegarde de l'emploi fixe également les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement prévu pour accompagner le reclassement externe des salariés concernés, d'une durée de dix mois pour les salariés âgés de moins de 50 ans et quatorze mois pour les salariés de 50 ans et plus et les populations fragiles, le salaire brut moyen mensuel des douze derniers mois précédant la notification du licenciement étant maintenu à hauteur de 80 % pour la période excédant la durée du préavis. Ce congé de reclassement permet notamment d'avoir recours à un bilan de compétences permettant au salarié de déterminer son projet professionnel.

11. En premier lieu, les requérants n'établissent pas le caractère insuffisant des mesures, mentionnées au point 8, d'accompagnement des salariés concernés par un reclassement à l'étranger, en se bornant à relever qu'elles ne comportent pas de période de confirmation ou de droit au retour dans le congé de reclassement au cas où le reclassement à l'étranger échouerait. Par ailleurs, les salariés concernés bénéficiant ainsi d'un ensemble de mesures spécifiques d'accompagnement dont l'insuffisance n'est pas établie, le plan pouvait prévoir que ces salariés soient exclus des autres aides et mesures financières qu'il institue. Enfin, les requérants ne peuvent en tout état de cause utilement se prévaloir d'une insuffisance de ces mesures d'accompagnement dans une version initiale qui n'est pas celle qui a été soumise à l'homologation de la DIRECCTE.

12. En second lieu, s'agissant des modalités d'application du congé de reclassement, si le plan soumis à l'administration prévoit qu'en cas de nouvel emploi trouvé au cours du congé de reclassement et comportant une prise de poste différée, le salarié ne continue de percevoir l'indemnité du congé de reclassement que dans la limite de deux mois à compter de cette information, une telle indemnisation demeure en tout état de cause plus favorable aux salariés que celle qui résulte de l'application de l'article R. 1233-36 du code du travail. Les dispositions prévues sur ce point ne sauraient, dès lors, être regardées comme entachant le plan d'insuffisance.

S'agissant des mesures d'accompagnement sociales et financières :

13. Le plan de sauvegarde de l'emploi homologué par la décision en litige prévoit dans sa troisième partie, au nombre des mesures sociales, des aides à la création ou à la reprise

d'entreprise et des dispositifs de financement de formations, un budget de 8000 euros par salarié étant notamment prévu pour des formations d'adaptation de moins de 300 heures et un budget de 14 000 euros pour des formations de reconversion de 300 heures.

14. En matière d'aide financière, il institue une indemnité complémentaire égale à 2,25 fois l'indemnité de licenciement, ainsi qu'une indemnité dite de « reclassement rapide » pour les salariés licenciés qui retrouvent un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de six mois avant la fin de leur congé de reclassement, fixée à 40 % de la rémunération restante qui leur aurait été versée au titre de leur congé de reclassement. Il prévoit, en outre, une indemnité compensatoire pour réduction de salaire plafonnée pendant six mois, un bonus de relocalisation de 2 000 euros bruts pour les salariés déménageant à l'étranger dans le cadre d'un reclassement interne ou externe, et la prise en charge des frais de déménagement pour les salariés dont le reclassement a été validé par la commission de suivi. Il instaure également une priorité de réembauche pendant un délai d'un an. Enfin, le maintien gratuit des frais de santé et de prévoyance complémentaire est prévu pendant une durée de douze mois pour les salariés justifiant de leur prise en charge par Pôle Emploi.

15. Si le plan précise, à propos de l'indemnité complémentaire de licenciement, que les salariés qui justifient d'un contrat à durée indéterminée avec un nouvel employeur prenant effet antérieurement à la date de licenciement envisagée cessent d'acquérir de l'ancienneté pour le calcul de cette indemnité conventionnelle, il ressort des pièces du dossier que les salariés se trouvant dans ce cas bénéficient par ailleurs des mêmes mesures sociales et financières que ceux qui optent pour le départ volontaire, et qu'ils bénéficient d'une clause de retour dans leur poste au sein de Blizzard, jusqu'à la date de suppression de celui-ci en cas de rupture de la période d'essai dans leur nouvel emploi. Les requérants ne sont, dès lors, pas fondés à soutenir que cette catégorie de salariés serait privée de mesures d'accompagnement suffisantes. Il ne ressort pas davantage des pièces du dossier que les requérants puissent utilement critiquer la circonstance que les salariés optant pour un départ volontaire ou en situation de départ anticipé ne bénéficient pas de l'indemnité de « reclassement rapide », alors notamment que ceux-ci bénéficient de la prime spécifique d'incitation au départ volontaire citée au point 7. Par suite, les moyens invoqués par les requérants concernant les mesures d'aide financière que comporte le document homologué par la DIRECCTE ne sont pas, en tout état de cause, de nature à démontrer une insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi.

S'agissant du contenu du plan de reclassement :

16. Le plan de reclassement contenu dans le document établi par la société Blizzard Entertainment précise les procédures que l'entreprise entend suivre pour le reclassement de ses salariés et comporte en annexe 4 une liste de postes de reclassement. Il ressort des pièces du dossier que la société Blizzard Entertainment SAS a effectué, ainsi qu'elle y était tenue, des recherches dans l'autre société du groupe auquel elle appartient également située en France, ainsi qu'en atteste l'échange de courrier des 9 et 10 mai 2019 entre le directeur de la société Blizzard Entertainment et la directrice d'Activision Blizzard France, autre filiale française du groupe. Enfin, alors même qu'elle n'y était pas tenue, la société a également procédé au sein du groupe y compris à l'international à une recherche de postes, identifiés dans cette annexe.

17. Contrairement à ce que soutiennent les requérants, qui se limitent à critiquer l'absence de recherches sérieuses au sein du groupe, une insuffisance dans la localisation des postes de reclassement n'est pas, à elle seule, de nature à caractériser en tout état de cause une

insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors qu'il convient de considérer les mesures du plan dans leur ensemble, pour apprécier si elles sont propres à satisfaire les objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés. En l'espèce, et compte-tenu de l'ensemble des mesures prévues, le manque de précision du plan de reclassement qui se limite, quant à la localisation des postes de reclassement qu'il identifie dans le groupe, à distinguer dans l'annexe 4 entre « french law » et « irish law », n'est pas de nature à établir à lui seul une insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi. Enfin, si les requérants allèguent qu'il existerait d'autres postes de reclassement potentiels qui auraient dû être identifiés, cette allégation n'est pas assortie des précisions suffisantes pour en apprécier le bien-fondé.

S'agissant des mesures relatives à la prévention des risques psycho-sociaux :

18. Le contrôle des modalités de prévention des risques psycho-sociaux mises en œuvre dans l'entreprise n'entre pas dans le champ du contrôle de la légalité d'un plan de sauvegarde de l'emploi dont le contenu s'apprécie notamment au regard des objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés. Il en résulte que les requérants ne peuvent utilement faire valoir, à l'appui du moyen tiré de l'insuffisance du contenu du plan homologué, l'existence de risques psycho-sociaux dans l'entreprise telle que caractérisée par l'expert désigné par le CHSCT qui a relevé des situations de sous-effectif fréquentes et une exposition des salariés à l'épuisement professionnel, ni invoquer une absence de prévention primaire des risques ou encore une absence de mise à jour du document unique d'évaluation des risques. Il en va de même de la circonstance, invoquée par les requérants, que la DIRECCTE ait adressé à la société Blizzard Entertainment le 23 juillet 2019, postérieurement à la décision d'homologation contestée, une mise en demeure de procéder à une évaluation portant sur les facteurs psycho-sociaux de risques pouvant affecter les salariés et d'élaborer un plan d'action au regard des résultats de cette évaluation, dans un cadre n'étant pas celui du plan de sauvegarde de l'emploi en litige.

19. Le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Blizzard Entertainment contient lui-même en son annexe 6, comme il lui était loisible de le prévoir, un certain nombre de mesures relatives à la prévention des risques psycho-sociaux, incluant le maintien en fonction de l'infirmière, un programme de suivi relatif à la conduite du changement, une formation spécifique des managers sur ce thème, l'organisation de la remontée des difficultés rencontrées par les salariés quant à leur charge de travail et des réunions régulières avec une équipe dédiée, sur lesquelles la DIRECCTE a exercé son contrôle. En se bornant à invoquer une absence de prise en compte des risques psycho-sociaux et le caractère incertain du projet de réorganisation accompagné du plan en litige, les requérants ne sauraient toutefois être regardés comme contestant efficacement ni la réalité ni le caractère suffisant de ces mesures inscrites dans le plan au regard des objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés.

20. Il résulte de ce qui précède que les mesures précises et concrètes du plan de sauvegarde de l'emploi en litige, prises dans leur ensemble, sont de nature à faciliter le reclassement tant interne qu'externe du personnel, à limiter ainsi le nombre des licenciements et à satisfaire aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés. Il ne ressort pas, par ailleurs, des pièces du dossier, au regard notamment du contenu des mesures du plan décrites ci-dessus, que celles-ci aient été prévues sans tenir compte des moyens dont disposent l'entreprise et le groupe auquel elle appartient, ce point n'étant pas utilement critiqué par les requérants au seul motif tiré des résultats financiers du groupe Activision Blizzard et de la société Blizzard Entertainment elle-même. Il ne ressort pas davantage des pièces du dossier que ces mesures seraient dans leur ensemble insuffisantes au regard de la population des salariés concernés par ce plan, la circonstance que certaines mesures, prises isolément, auraient pu être

encore plus favorables n'étant pas de nature à remettre en cause leur caractère suffisant. Il en va de même de la circonstance que ne figurent pas dans le plan de mesures visées par les dispositions des 3° et 6° de l'article L. 1233-62 du code du travail, la liste établie par ces dispositions n'étant pas impérative.

21. Il suit de là que les requérants ne sont pas fondés à soutenir qu'en homologuant un plan de sauvegarde de l'emploi contenant des mesures insuffisantes, l'autorité administrative aurait méconnu les dispositions des articles L. 1233-57-3, L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1233-63 du code du travail.

En ce qui concerne le moyen, invoqué à titre subsidiaire, tiré de l'irrégularité de la consultation des instances représentatives du personnel :

22. L'article L. 1233-57-3 du code du travail dispose que : « (...) l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié (...) la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (...) ». L'article L. 4612-8-1 du même code, dans sa rédaction applicable à l'espèce prévoit que : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produits ou de l'organisation du travail (...) ».

23. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour une opération qui, parce qu'elle modifie de manière importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise, requiert la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés, elle ne peut légalement accorder la validation ou l'homologation demandée que si cette consultation a été régulière.

24. En l'espèce, compte-tenu de la réduction d'un tiers des effectifs de la société Blizzard Entertainment et de la modification substantielle de l'organisation de ses activités qui en résulte ainsi que, par suite, de la modification importante des conditions de travail des salariés restant dans l'entreprise, la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail était obligatoire en application des dispositions précitées.

25. L'article L. 4614-9 du code du travail dispose que : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections ». Aux termes de l'article L. 4614-12 du même code, dans sa rédaction alors en vigueur : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé : (...) / 2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8. (...) ». Aux termes du quatrième alinéa de l'article L. 4614-13 du même code : « L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission ». Il résulte de ces dispositions qu'il appartient à l'administration, saisie dans les conditions mentionnées au point précédent, de s'assurer, en tenant compte des conditions dans lesquelles l'expert le cas

échéant désigné a pu exercer sa mission, que le CHSCT concerné a pu, lorsque sa consultation est requise, se prononcer sur l'opération projetée en toute connaissance de cause.

26. Il ressort des pièces du dossier que les membres du CHSCT de la société Blizzard Entertainment ont été réunis le 13 février 2019 afin d'être consultés sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi et ont été destinataires à cette fin notamment d'une note relative au projet de réorganisation et de compression des effectifs et de ses conséquences qui, dans sa version initiale, présentait l'évolution prévue des organigrammes propres à chaque département de la société Blizzard Entertainment ainsi qu'un service d'assistance téléphonique dénommé « Employee Assistance Program » proposant des entretiens gratuits et confidentiels avec des psychologues, personnels de santé, juristes et coachs. Lors d'une réunion du 25 avril 2019 l'inspecteur du travail a souligné la nécessité pour l'entreprise de présenter davantage l'organisation future. Le rapport de l'expertise diligentée par le CHSCT, présenté à une nouvelle réunion de cette instance le 16 mai, a relevé des carences dans l'information de celle-ci et notamment l'absence des documents nécessaires à l'anticipation des effets du projet de compression des effectifs sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, en particulier sur leur charge de travail. Au cours de l'avant-dernière réunion du CHSCT du 22 mai 2019 relative au plan de sauvegarde de l'emploi, la direction de l'entreprise a présenté le projet de mise en œuvre d'un dispositif de suivi dénommé « Aftercare », établi antérieurement par la société mère du groupe auquel appartient la société Blizzard, visant à appuyer les managers dans la conduite du changement. Ont également été présentées les conséquences de ce projet en tant qu'il concerne le transfert des tâches relevant de l'équipe de « gestion de la communauté », composée de « community managers » et d'éditeurs, au service de l'assistance clientèle. Le CHSCT a été réuni une dernière fois le 27 mai 2019 afin d'émettre son avis sur l'opération projetée, et alors refusé de rendre un avis au motif d'une information insuffisante de ses membres. Postérieurement au 27 mai 2019, la note de l'employeur présentant le projet de réorganisation a évolué à nouveau pour aboutir à sa version finale, datée du 4 juin, enrichie de compléments consistant précisément en la transcription de mesures propres à préciser le projet de la société Blizzard Entertainment SAS concernant la gestion des implications de l'opération projetée sur les conditions de travail. Outre le programme de suivi « Aftercare » et le dispositif « Employee Assistance Program » précités, la société Blizzard y a alors intégré des éléments comme le maintien en fonctions de l'infirmière, un projet de collaboration avec la médecine du travail pour concevoir et dispenser la formation des managers aux risques psycho-sociaux, la mise en place d'un mécanisme en plusieurs étapes successives de signalement des difficultés rencontrées par les salariés ainsi que des réunions régulières avec une équipe dédiée précisément du CHSCT, tous les mois, afin de discuter toutes questions, action ou suggestion que le CHSCT pourrait avoir quant aux conséquences de la mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi sur les conditions de travail, en précisant que l'objectif général en termes d'organisation est de tenir ces réunions deux semaines après la réunion mensuelle de la commission de suivi du plan.

27. Dans ces conditions, compte tenu en particulier des évolutions du projet, postérieures à l'avis du CHSCT du 27 mai 2019, portant sur des mesures relevant pourtant au premier chef des attributions de cette instance, et au vu de la nature et de l'importance des modifications apportées, le CHSCT ne peut être regardé comme ayant été consulté sur l'ensemble des mesures prévues dans le projet de plan de la société Blizzard Entertainment SAS. Si la société fait valoir en défense sur ce point que les actions mises en œuvre et à venir ont été récapitulées au CHSCT dans un document envoyé le 24 mai et détaillées lors des réunions, il ne ressort en tout état de cause pas des pièces du dossier que cet envoi aurait permis aux membres du CHSCT d'avoir connaissance de l'ensemble des mesures mentionnées au point précédent, en particulier de celle relative à l'organisation de réunions mensuelles avec une équipe dédiée issue de cette instance, ajoutées postérieurement dans la note relative au projet de réorganisation datée

du 4 juin 2019, alors que le procès-verbal de la dernière réunion du CHSCT du 27 mai 2019 ne fait aucune référence à ces éléments. Par suite, les requérants sont fondés à soutenir que le CHSCT n'a pas pu se prononcer sur l'opération projetée en toute connaissance de cause préalablement à la demande d'homologation présentée le 13 juin 2019 par l'entreprise aux services de la DIRECCTE.

28. Il résulte de tout ce qui précède que, alors qu'aucun des moyens invoqué à titre principal n'est susceptible d'entraîner l'annulation de la décision attaquée, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens invoqués à titre subsidiaire, les requérants sont fondés à demander l'annulation de la décision du 11 juillet 2019 par laquelle la directrice régionale adjointe responsable de l'unité départementale des Yvelines a homologué le document unilatéral relatif au plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société Blizzard Entertainment SAS.

Sur les frais du litige :

29. Le comité d'entreprise de la société Blizzard Entertainment, la Fédération nationale du personnel de l'encadrement de l'informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie et M. X n'étant pas les parties perdantes dans la présente instance, les dispositions de l'article L. 761-1 font obstacle à ce qu'une somme soit mise à leur charge au titre des frais exposés par la société Blizzard Entertainment SAS et non compris dans les dépens.

30. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat une somme globale de 1 500 euros à verser au comité d'entreprise de la société Blizzard Entertainment, à M. X et à la Fédération nationale du personnel de l'encadrement de l'informatique, des études, de conseil et de l'ingénierie en application des mêmes dispositions.

31. Enfin, le syndicat Solidaires Informatique n'étant pas partie à l'instance en sa qualité d'intervenant, ses conclusions présentées au titre de ces mêmes dispositions ne peuvent qu'être rejetées.

D E C I D E :

Article 1^{er} : L'intervention du syndicat Solidaires Informatique est admise.

Article 2 : La décision du 11 juillet 2019 par laquelle la directrice régionale adjointe de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, responsable de l'unité départementale des Yvelines, a homologué le document unilatéral relatif au plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société Blizzard Entertainment SAS est annulée.

Article 3 : L'Etat versera au comité d'entreprise de la société Blizzard Entertainment, à M. X et à la Fédération nationale du personnel de l'encadrement de l'informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie une somme globale de 1 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Les conclusions de la société Blizzard Entertainment SAS et du syndicat Solidaires Informatique tendant à l'application de l'article L. 761-1 sont rejetées.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié au comité d'entreprise de la société Blizzard Entertainment, à M. X, à la Fédération nationale du personnel de l'encadrement de l'informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie, à la ministre du travail, à la société Blizzard Entertainment SAS et au syndicat Solidaires Informatique.

Copie en sera adressée pour information à la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.

Délibéré après l'audience du 28 novembre 2019, à laquelle siégeaient :

Mme Hameline, présidente,
Mme Bartnicki, première conseillère,
Mme Ozenne, première conseillère.

Lu en audience publique le 6 décembre 2019.

Le rapporteur,

signé

P. Ozenne

La présidente,

signé

M-L. Hameline

La greffière,

signé

S. Lacascade

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