



**AVIS DE Mme LAULOM,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 57 du 14 janvier 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-22.733

Décision attaquée : 14 septembre 2023 de la cour d'appel de Paris

La société SNCF Réseau

C/

**CSE Zone de production Nord-Est Normandie
de la SNCF Réseau**

INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

Je rejoins l'analyse faite du premier moyen, par Mme la conseillère, qui peut faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé.

Le second moyen soulève une question inédite relative aux nouvelles compétences du comité social et économique en matière environnementale définies par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite loi "Climat et résilience".

1. Les faits et la procédure

En avril 2022, dans le cadre de sa consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, le CSE de la Zone de Production Nord-Est-Normandie de la société SNCF réseau a fait appel à un expert. Au cours de la procédure, ce dernier a demandé la communication du "plan de mobilité employeur" prévu par l'article L. 1214-8-2 du code des transports, au motif que *"dans le cadre de la consultation Bloc 3, est désormais intégrée la question des conséquences de la politique sociale sur l'environnement de mesures visant à améliorer la mobilité résidence/lieu de travail"*.

En l'absence de communication de ce plan, le CSE Zone de Production Nord-Est Normandie a assigné la société SNCF Réseau, par exploit d'huissier du 21 juin 2022, devant le tribunal judiciaire de Bobigny, selon la procédure accélérée au fond, afin qu'il lui enjoigne de lui communiquer notamment le plan de mobilité employeur du périmètre de la Zone de Production Nord Est-Normandie.

Par jugement du 20 octobre 2022, le président du tribunal judiciaire de Paris a fait droit aux demandes de communication de pièces sous astreinte. Par arrêt du 14 septembre 2023, la cour d'appel de Paris a confirmé ce jugement en toutes ses dispositions.

Il ressort d'une jurisprudence constante que s'il n'appartient qu'à l'expert d'apprécier les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission, les juges contrôlent si ces informations sont nécessaires à l'exercice de la mission confiée à l'expert, l'objet de la mission étant appréciée au regard de l'objet de la consultation en cause¹.

La première branche du second moyen renvoie à la délimitation de l'extension des prérogatives du CSE aux questions environnementales et à l'extension subséquente de la mission de l'expert désigné par le CSE. Ces nouvelles compétences englobent-elles le plan de mobilité de l'employeur ?

Il convient donc d'analyser si le plan mobilité employeur entre dans le champ des nouvelles compétences environnementales attribuées au CSE par la loi Climat et résilience.

2. Le plan de mobilité de l'employeur

¹ Voir par exemple, Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 20-17.186, publié.

Le plan de mobilité employeur est un dispositif mis en place par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation sur les mobilités, dite loi LOM, dont l'un des objectifs est *“d'accélérer la transition énergétique, la diminution des émissions de gaz à effet de serre et la lutte contre la pollution et la congestion routière, en favorisant le rééquilibrage modal au profit des déplacements opérés par les modes individuels, collectifs et de transport de marchandises les moins polluants, tels que le mode ferroviaire, le mode fluvial, les transports en commun ou les modes actifs, en intensifiant l'utilisation partagée des modes de transport individuel et en facilitant les déplacements multimodaux”*.

La loi organise l'adoption de plans de mobilité qui déterminent les principes régissant l'organisation de la mobilité des personnes et du transport des marchandises, la circulation et le stationnement dans le ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité. Leur objectif est d'améliorer les *“mobilités quotidiennes des personnels des entreprises et des collectivités publiques en incitant ces divers employeurs, notamment dans le cadre d'un plan de mobilité employeur ou en accompagnement du dialogue social portant sur les sujets mentionnés au 8° de l'article L. 2242-17 du code du travail, à encourager et faciliter l'usage des transports en commun et le recours au covoiturage, aux autres mobilités partagées et aux mobilités actives ainsi qu'à sensibiliser leurs personnels aux enjeux de l'amélioration de la qualité de l'air”* (article L. 1214-8-2 du code des transports).

Les mobilités des salariés intègrent la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail qui doit porter sur *“les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre le lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais”* de transport personnels (C. trav., art. L. 2242-17, 8°).

A défaut d'accord, les entreprises soumises à l'obligation de négocier et dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site, doivent élaborer un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites. Son objet est ainsi défini par l'article L.1214-8-2 du code des transports : *“I.-Le plan de mobilité employeur prévu au 9 de l'article L. 1214-2 vise à optimiser et à augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise, en particulier ceux de son personnel, dans une perspective de diminution des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques et de réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports.*

Le plan de mobilité employeur évalue l'offre de transport existante et projetée, analyse les déplacements entre le domicile et le travail et les déplacements professionnels, comprend un programme d'actions adapté à la situation de l'établissement, un plan de financement et un calendrier de réalisation des actions, et précise les modalités de son suivi et de ses mises à jour.

Le programme d'actions peut notamment comporter des mesures relatives à la promotion des moyens et usages de transports alternatifs à la voiture individuelle, à l'utilisation des transports en commun, au covoiturage et à l'autopartage, à la marche et à l'usage du vélo, à l'organisation du travail, au télétravail et à la flexibilité des horaires, à la logistique et aux livraisons de marchandises.

Le plan de mobilité employeur est transmis à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente”.

3. Les nouvelles compétences environnementales des CSE

La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite loi "Climat et résilience" a étendu la compétence du CSE aux questions environnementales.

Concrétisant l'une des propositions de la convention citoyenne pour le climat d'élargir les missions du CSE aux enjeux de la transition écologique, la loi Climat et résilience entend intégrer la prise en compte des conséquences environnementales dans les décisions de l'employeur au travers des procédures d'information-consultation du CSE². Une alternative se posait : convenait-il d'instaurer un sujet spécifique, et autonome, de consultation récurrente autour de ces conséquences environnementales ou de le rattacher à des procédures de consultation préexistantes ? C'est la seconde option qui a été retenue, afin de consacrer une démarche « transversale », et non pas une approche "en silo"³.

C'est une approche similaire qui a été retenue à l'égard des experts du CSE⁴. La loi Climat et résilience a fait le choix de ne pas reconnaître un expert environnemental mais d'inciter l'expert-comptable et l'expert habilité à accroître leurs compétences et à investir ce champ.

Le législateur n'a donc pas créé de nouvelles obligations d'information et de consultation dédiées aux questions environnementales mais les a intégrées au titre de la compétence générale des CSE et des procédures d'information et de consultation récurrentes.

Ainsi, selon l'article L. 2312-8 du code du travail, qui définit la compétence générale du CSE, "I. - *Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions*".

II. - *Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:*

- 1° *Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;*
- 2° *La modification de son organisation économique ou juridique ;*

² Voir l'Etude d'impact, *Projet de loi pour la lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets*, chap. II. Adapter l'emploi à la transition écologique, p. 148 et suivantes, 10 fév. 2021 (NOR : TREX2100379L / Bleue-2).

³ Voir l'exposé des motifs du projet de loi, et travaux parlementaires cités par A. A. Duchesne, "Les attributions consultatives des CSE en matière environnementale, après la loi Climat: la revanche du CSE sur les syndicats", *RJS* 11/23 et T. Sachs, "Chronique de droit du travail et environnement (janv. 2024 - oct. 2024)", *Lexbase social*, 21 novembre 2024.

⁴ N. Gssime, "Les experts environnementaux du CSE", *BJT* févr. 2022, n°2 p. 58.

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

III. - Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.

La loi Climat et résilience a également introduit une référence aux conséquences environnementales dans le cadre des consultations récurrentes du CSE. Ainsi, selon l'article L. 2312-17 du code du travail, *“Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :*

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise”.

La base de données qui constitue le support premier de l'information et des consultations récurrentes des CSE a également été rebaptisée en Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et son contenu s'est enrichi d'une rubrique sur l'environnement (articles L. 2312-18, R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail). Un certain nombre d'informations portant sur la politique générale de l'entreprise en matière d'environnement, l'économie circulaire, le changement climatique doivent désormais être communiquées. Il est également précisé que *“lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (i. e. par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau”.*

L'extension des compétences des CSE a eu pour corollaire l'extension des compétences des experts amenés à assister les CSE et l'élargissement du champ d'intervention de l'expert-comptable est aligné sur l'extension du champ de consultation du CSE.

Ainsi, lorsqu'un expert-comptable est désigné dans le cadre des consultations récurrentes (les orientations stratégiques, la situation économique et financière ainsi que la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi), sa mission *“porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise”* (articles L. 2315-87-1, L. 2315-89 et L. 2315-91-1 du Code du travail).

L'ensemble des commentateurs de la loi Climat et Résilience ont relevé l'imprécision des termes utilisés par le législateur et les difficultés qui en découlent à définir ce

qu'il faut entendre par "les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise"⁵.

A quoi renvoie précisément "l'environnement" ? Les informations qui doivent être versées à la BDESE permettent d'en donner un certain contenu, mais la liste n'est pas exhaustive. Et qu'en est-il également des "conséquences" ? Ne faut-il pas qu'une décision ait un certain impact sur l'environnement pour qu'elle fasse l'objet d'une information et d'une consultation ? Par ailleurs, faut-il retenir une conception stricte qui se référerait directement aux attributions générales du CSE ? *"Il s'agirait alors de présenter les conséquences environnementales ayant un lien direct avec la situation des salariés" ? Ou faut-il retenir une approche plus large, qui intégrerait, outre les conséquences environnementales sur l'entreprise et le collectif de travail, les conséquences sur la société civile et les écosystèmes en général ?"*⁶

Une autre difficulté vient de la différence de rédaction entre les articles L. 2312-8 et L. 2312-17 du Code du travail, qui ne prévoit qu'une simple information du CSE. *"Est-ce à dire que le CSE se trouve simplement informé et n'est pas consulté sur les aspects environnementaux ? Une lecture littérale peut le suggérer. Toutefois, dans le cadre de ces procédures, la mission des experts a été étendue à la matière environnementale. La mission des experts étant précisément d'appuyer le travail du CSE pour émettre son avis, il semblerait que la matière environnementale relève de la procédure de consultation"*⁷.

L'accord national interprofessionnel sur la transition économique et le dialogue social, conclu le 11 avril 2023, étendu par arrêté n°20339 le 22 janvier 2024, apporte quelques éléments de réponse. Bien que l'accord soit postérieur à la procédure d'information et de consultation ici en cause, il n'en présente pas moins un intérêt certain, car l'objectif, pour les partenaires sociaux, était de se saisir des sujets environnementaux et de formaliser un document de référence qui permette aux acteurs de l'entreprise et de la branche de les aider à mettre en œuvre les dispositions de la loi Climat et résilience⁸. L'ANI propose ainsi une interprétation de certaines dispositions de la loi Climat et résilience et des repères pratiques, en précisant notamment la notion de "conséquences environnementales".

⁵ A. Duchesne, "Les attributions consultatives des CSE en matière environnementale, après la loi Climat: la revanche du CSE sur les syndicats", *RJS* 11/23. J.-Y. Kerbourc'h, "Les prérogatives d'ordre environnemental du comité social et économique", *JPC S*, 2021. 1326. P. Lokiec, "Repenser l'entreprise au prisme de l'environnement", *SSL* 2022, n° 2012, p. 5. A. Casado, "Loi portant lutte contre le dérèglement climatique : l'incomplétude législative face à l'urgence environnementale", *Bulletin Joly Travail*, sept. 2021, n°9, p. 5; T. Sachs, "Chronique de droit du travail et environnement (janv. 2024 - oct. 2024)", *Lexbase social*, 21 novembre 2024.

⁶ A. Duchesne, op.cit.

⁷ T. Sachs.

⁸ DGT, La négociation collective en 2022, Bilan et rapport, éd. 2023. A. Casado, "L'accord national interprofessionnel relatif à la transition écologique et au dialogue social est étendu", *JCP S*, La Semaine Juridique - Social n° 6 du 13 février 2024 n° 6, 13 février 2024, act. 90.

Ainsi, selon l'ANI, *“Pour permettre aux membres du CSE d'exercer pleinement leurs prérogatives dans le cadre de leurs consultations, l'employeur doit respecter son obligation de transmettre des informations précises et écrites dans un délai suffisant. À cet égard, les informations environnementales transmises doivent permettre aux membres du CSE d'apprécier les conséquences environnementales des projets ou des décisions de l'entreprise sur lesquels ils sont consultés, afin de rendre un avis éclairé qui articule enjeux économiques, sociaux et environnementaux”*.

Pour l'ANI au titre des “repères pratiques”, les éléments suivants peuvent servir de base de réflexion pour définir la notion de conséquences environnementales et déterminer les informations pouvant être communiquées au CSE dans le cadre des consultations :

– *l'analyse environnementale (AE) décrite dans la norme 14001 ;*

– *la présentation de l'étude d'impact prévue par l'article L. 122-1, III du code de l'environnement ;*

– *la règle de proportionnalité prévue aux articles (art. R. 122-5 du code de l'environnement) selon laquelle le contenu de l'étude d'impact environnemental doit être adapté à l'ampleur du projet et à ses incidences possibles sur l'environnement. En conséquence, un projet qui n'aurait pas ou aurait peu d'impact environnemental pourrait faire l'objet d'une information succincte du comité social et économique et inversement, un projet susceptible d'avoir un impact environnemental important devrait faire l'objet d'une information plus détaillée et conséquente.*

Pour appréhender les enjeux environnementaux de l'entreprise, il est également pertinent :

– *de mobiliser :*

— *l'audit énergétique (DPE) ;*

— *le bilan des émissions de gaz à effet de serre ;*

— *la déclaration de performance extra financière ;*

— *le plan de vigilance ;*

— *le plan de continuité d'activité.*

– *de rappeler au CSE, le cas échéant :*

— *la nature des activités effectuées, le régime auquel est soumise l'entreprise et ses implications environnementales dans le cas où l'entreprise comprend une Installation Classée pour la Protection de l'Environnement (déclaration, autorisation, SEVESO, étude environnementale, le plan d'urgence interne, etc.) ou encore, lorsque l'entreprise intègre une filière à responsabilité élargie du producteur (prévention et gestion des déchets renforcées, informations minimales sur les produits vendus, etc.);*

— *les obligations de l'entreprise en matière de protection de l'eau, de pollution sonore, de gestion des déchets, conversion de flottes, etc. (Cf. annexes 3 et 4)”*.

4. Discussion

Au regard de ces différents éléments, peut-on considérer que la communication du plan de mobilité employeur constituait une information nécessaire à la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ? Le plan de mobilité employeur peut-il être rattaché à cette consultation ?

Selon le pourvoi, en l'absence d'accord, l'article L. 2312-26 du Code du travail définit les thèmes compris dans la consultation récurrente du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ainsi que les informations devant être fournies au comité social et économique, par mise à disposition dans la BDESE, dans le cadre de cette information et consultation (voir article L. 2312-36 et R. 2312-8 du code du travail). Aucun de ces textes ne prévoit que la consultation du CSE sur la politique sociale puisse porter sur la question des trajets domicile-travail et déplacements professionnels, ni que cette consultation implique la remise de documents d'information sur cette question.

Le pourvoi indique également qu'un accord du 11 juin 2019 est applicable dans l'entreprise et prévoit que le CSE est consulté, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi sur les thèmes relatifs à :

- la prévention en matière de santé et de sécurité ;
- le bilan social ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'évolution de l'emploi et des qualifications ;
- la formation professionnelle".

Ainsi, ni les textes qui régissent la consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, ni l'accord applicable dans l'entreprise n'intégreraient la question de la mobilité domicile-travail et des déplacements professionnels dans les thèmes devant être abordés lors de cette consultation récurrente.

Selon moi, on ne peut retenir l'interprétation proposée par la société SNCF-réseau car elle aboutirait simplement à revenir sur les choix opérés par la loi Climat et résilience et à l'extension des compétences des CSE aux questions environnementales qu'elle met en œuvre.

Le choix du législateur a été l'adoption d'une approche transversale, toutes les consultations devant intégrer un prisme environnemental. Refuser l'intégration d'une question car elle n'est pas incluse explicitement dans la liste de l'article L. 2312-36 ou dans la liste des informations définies par la BDESE conduit à une interprétation si stricte des compétences environnementales du CSE qu'elle en viendrait à réduire à néant son domaine d'intervention sur les questions écologiques. L'article L. 2312-17 englobe explicitement l'information du CSE sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et plus précisément sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La consultation sur la politique sociale doit englober les aspects environnementaux de la politique de l'entreprise.

Or si des incertitudes demeurent sur la notion même de "conséquences environnementales", le plan de mobilité employeur en relève sans nul doute. Peu importe à cet égard que ni la BDESE, ni l'ANI sur la transition écologique et le dialogue social ne le mentionnent. Par son objet, tel qu'il est défini par l'article L. 1214-8-2-I du code des transports, il a directement à voir avec les "conséquences environnementales de l'entreprise" sur la situation des salariés eux-mêmes dans la

mesure où il vise à “optimiser et augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise, en particulier ceux de son personnel, dans une perspective de diminution des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques et de réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports”.

Le plan de mobilité employeur a donc pour finalité de présenter un éventail d'actions pour optimiser les déplacements liés aux activités professionnelles et aux déplacements des salariés et réduire les émissions de GES ainsi que les polluants atmosphériques, ce qui constitue incontestablement, quelle que soit l'interprétation que l'on retienne de ces termes, “une conséquence environnementale de l'activité de l'entreprise” et le plan concerne directement les salariés.

La cour d'appel qui a précisé le contenu du plan de mobilité employeur a ainsi caractérisé que l'information demandée par l'expert était nécessaire à l'exercice de sa mission.

La deuxième branche du moyen conteste l'existence d'une obligation de l'employeur quant à l'établissement du plan de mobilité employeur, l'expert-comptable ne pouvant dès lors exiger de l'employeur la communication d'un document qui n'existe pas.

Il est de jurisprudence constante que *“l'expert-comptable ne peut pas exiger la production de documents n'existant pas et dont l'établissement n'est pas obligatoire pour l'entreprise”*⁹. Il convient donc de distinguer deux sortes de documents : ceux qui sont légalement obligatoires et les documents qui ne le sont pas. Les premiers peuvent toujours être exigés par l'expert, les second ne peuvent être exigés que s'ils existent.

Comme nous l'avons indiqué, à défaut d'accord, les entreprises soumises à l'obligation de négocier et dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site, doivent élaborer un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites. La SNCF réseau se trouve dans cette situation. Le texte de la loi est clair quand bien même l'obligation d'élaborer ce plan de mobilité ne fait pas l'objet de sanctions spécifiques.

Le législateur a bien défini une obligation : celle pour les entreprises de se doter d'un plan de mobilité employeur. En l'absence d'accord, l'expert était donc en droit d'en demander la communication.

Dès lors, la deuxième branche tout comme la troisième devront être écartées. Cette dernière soutient que dans la mesure où il existe une obligation de négocier sur les mobilités dans l'entreprise, la consultation récurrente du CSE ne peut avoir ce même objet. Ainsi, selon le mémoire ampliatif, *“la temporalité différente des deux obligations, comme leur sujet distinct, interdisent en conséquence de subordonner la consultation récurrente du comité social et économique sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au respect préalable, par l'employeur, de ses*

⁹ Soc., 27 mai 1997, pourvoi n° 95-20.156, 95-21.882, Bulletin 1997, V, n° 192 ; Soc., 22 janvier 2014, pourvoi n° 12-28.12518.

obligations de négociation annuelle de mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail et, en l'absence d'accord, d'adoption unilatérale d'un plan de mobilité interne, après consultation du comité social et économique".

Selon le pourvoi, il conviendrait d'appliquer les principes qui ressortent de deux arrêts de la Cour de cassation, qui se prononcent sur l'articulation de procédures distinctes de consultation et/ou de négociation, en refusant d'admettre que le non-respect de l'une, entraîne l'irrégularité de l'autre. Le premier arrêt concerne l'articulation entre l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la consultation sur un licenciement économique: *"la régularité de la consultation du comité d'entreprise sur un projet de licenciement économique n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur, de l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur l'évolution annuelle des emplois et des qualifications prévue par l'article L. 2323-56 du code du travail, ni celle d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences imposée par l'article L. 2242-15 du même code"*¹⁰. Le second arrêt concerne l'articulation entre une consultation récurrente (sur les orientations stratégiques de l'entreprise) et une consultation ponctuelle (sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs). Pour la Cour de cassation, la consultation ponctuelle n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise¹¹.

Cette interprétation ne peut être retenue, dans la mesure où seule la communication à l'expert d'une information nécessaire à la consultation du CSE était en cause et non l'articulation de procédures de consultation et de négociation.

L'expert était donc en droit de lui demander de fournir ce plan et la cour d'appel pouvait tout à fait prolonger le délai de consultation du comité social et économique, jusqu'à transmission d'un document dont l'établissement est obligatoire.

Enfin, la quatrième branche soulève la question du périmètre d'élaboration du plan de mobilité employeur, qui ne correspondrait pas à celui de la procédure d'information et de consultation du CSE de la zone de production Nord-Est-Normandie de SNCF réseau. Le moyen ne pourra être retenu dans la mesure où il est mélangé de fait et de droit, la société n'ayant pas soutenu qu'elle n'était pas tenue d'établir un plan de mobilité employeur au niveau de l'établissement concerné.

Je conclus donc au rejet du second moyen.

AVIS DE REJET

¹⁰ Soc., 30 septembre 2009, pourvoi n° 07-20.525, Bull. 2009, V, n° 217.

¹¹ Soc., 21 septembre 2022, pourvoi n° 20-23.660, publié.