



**RAPPORT DE Mme OTT,
CONSEILLÈRE**

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 au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre.

Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général.

Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

Rapport comportant proposition de rejet non spécialement motivé du 1^{er} moyen

1 - Rappel des faits et de la procédure

Dans le cadre de sa consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, le comité social et économique (CSE) Zone de production Nord Est Normandie de la société SNCF réseau (le comité) a désigné la société Degest Eco (la société d'expertise) pour l'assister en qualité d'expert.

L'expert ayant sollicité le 22 avril 2022 de la société SNCF réseau (la société) divers documents et s'étant heurté lors de cette demande et d'autres demandes ultérieures à un refus de communication opposé par l'employeur, le comité a assigné la société, le 21 juin 2022, devant le président du tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond, afin de lui ordonner de communiquer, sous astreinte, les cadres d'organisation par établissements (composant l'établissement distinct) et par qualifications élaborés pour les années 2018 à 2021 incluses ainsi que le plan mobilité employeur du périmètre de la zone. Il a également sollicité la prolongation du délai de consultation de 2 mois à compter de la réception de ces informations.

La société d'expertise est intervenue volontairement à la procédure.

Par jugement du 20 octobre 2022, le président du tribunal judiciaire de Paris, statuant selon la procédure accélérée au fond, a fait droit aux demandes de communication de pièces sous astreinte, dont il s'est réservé la liquidation, en ordonnant d'une part la communication des cadres d'organisation par établissement (composant l'établissement distinct NEN) et par qualification élaborés pour les années 2020, 2021 et 2022, d'autre part la communication du plan de mobilité employeur du périmètre de la zone de production Nord-Est-Normandie, a prolongé le délai de consultation du comité pour une durée d'un mois à compter de la communication intégrale de ces pièces, a rejeté le surplus des demandes, a condamné la société aux dépens ainsi qu'à payer au comité une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par arrêt du 14 septembre 2023, la cour d'appel de Paris a confirmé ce jugement en toutes ses dispositions, a condamné la société aux dépens ainsi qu'à payer au comité et à la société d'expertise, chacun, une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile.

DA: 25 novembre 2023

MA : déposé et notifié le 25 mars 2024. Dde Art. 700 CPC: 3 000 €

MD : déposé et notifié le 27 mai 2024. Dde Art. 700 CPC: 3 500 €

Observations complémentaires en défense : déposées et notifiées le 2 septembre 2024

La procédure paraît régulière.

2 - Analyse succincte des moyens

Deux moyens sont présentés qui tous deux ne portent que sur la communication du plan de mobilité employeur.

Premier moyen :

La société fait grief à l'arrêt de lui ordonner de communiquer au comité et à la société d'expertise, dans un délai de 8 jours à compter de la signification du jugement et sous astreinte de 500 € par jour de retard, le plan de mobilité employeur du périmètre de la zone de production Nord-Est-Normandie, alors :

« 1°/ que le juge a l'interdiction de dénaturer les écrits qui lui sont soumis ; que, par courrier électronique du 22 avril 2022 ayant pour objet « lancement expertise Politique sociale 2021 », le cabinet Degest Eco a demandé à la société SNCF Réseau de lui communiquer divers documents énumérés dans une pièce jointe, cette pièce comportant une liste de 21 documents dans laquelle ne figure pas le plan de mobilité employeur ; que, par un courrier électronique du 23 mai 2022 ayant pour objet « point sur les CO », le cabinet Degest Eco a sollicité des éléments complémentaires sur les CO (« cadres d'organisation »), soit « un historique des CO sur plusieurs années » et la transmission de « ces fichiers en format Excel » ; que par courrier électronique du 3 juin 2022, ayant pour objet « demande de document complémentaire : "plan de mobilité employeur" », le cabinet Degest Eco a expliqué 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 » et qu'« en articulation avec le dispositif législatif issu de la loi LOM, il est envisagé un « plan de mobilité employeur » sur l'ensemble de ses sites », et a demandé « pouvez-vous svp nous fournir ce document ? » ; qu'en affirmant, pour retenir que « la tardiveté toute relative de la demande de communication [du plan de mobilité employeur] n'a eu aucun effet sur le délai final de dépôt du rapport d'expertise », que le cabinet d'expertise « a sollicité le 22 avril 2022 le plan de mobilité employeur (...) », « demande qu'il a dû réitérer en particulier les 23 mai et 3 juin 2022 », cependant qu'il résulte des termes clairs et précis des courriers électroniques précités que le Cabinet Degest Eco n'a pas sollicité le plan de mobilité employeur dans ses courriers des 22 avril 2022 et 23 mai 2022, mais uniquement dans son courrier du 3 juin 2022, la cour d'appel a dénaturé ces trois courriers électroniques, en violation du principe précité ;

2°/ que selon l'article R. 2315-45 du code du travail, l'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission, l'employeur devant répondre à cette demande dans les cinq jours ; que si ces dispositions n'interdisent pas à l'expert de demander à l'employeur, en cours d'expertise, d'autres informations complémentaires nécessaires à l'exercice de sa mission, c'est à la condition que cette demande intervienne dans un délai suffisant, avant la date de remise du rapport d'expertise, pour permettre à l'employeur d'y répondre en disposant du délai de cinq jours ; qu'en l'espèce, la société SNCF Réseau soutenait que la dernière réunion de consultation du comité social et économique étant fixée au 23 juin 2022, deux mois après la remise des informations prévues par la loi dans la base de données

économiques, sociales et environnementales et le démarrage de la mission de l'expert, le Cabinet Degest Eco devait rendre son rapport au plus tard le 8 juin 2022 et qu'il ne pouvait en conséquence demander, pour la première fois, le 3 juin 2022 des documents complémentaires ; qu'à supposer qu'elle ait adopté les motifs du jugement, en affirmant que « la tardiveté de la demande de communication faite par l'expert n'a pas d'autre effet que de décaler d'autant le délai imparti à l'employeur pour y répondre et de diminuer le délai dont dispose l'expert pour élaborer son rapport sur la base du document demandé », **sans rechercher si la tardiveté de la demande de l'expert ne conduisait pas précisément à ce que le délai imparti à l'employeur pour y répondre expirait postérieurement à la date de remise du rapport, la cour d'appel aurait privé sa décision de base légale au regard des articles R. 2312-5, R. 2312-6, R. 2315-45 et R. 2312-47 du code du travail. »**

Second moyen :

La société fait le même grief à l'arrêt, alors :

« 1°/ que l'expert-comptable désigné pour assister le comité social et économique dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi peut exiger la communication d'informations sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise nécessaires à la compréhension de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ; qu'en revanche, il ne peut étendre sa mission à l'examen du plan de mobilité employeur prévu par l'article L. 1412-8-2 du code des transports, qui n'entre dans aucun des thèmes de la consultation récurrente sur la politique sociale, ni exiger la communication de ce document sans lien avec l'objet de sa mission ; qu'en l'espèce, la société SNCF Réseau faisait valoir, pour contester la nécessité, pour l'expert-comptable, d'obtenir le plan de mobilité employeur du périmètre de l'établissement, que l'accord collectif du 11 juin 2019 relatif au comité social et économique de la Zone de Production Nord-Est Normandie prévoit que la consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, porte 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 et la formation professionnelle et qu'aux termes de la lettre de mission, le cabinet Degest Eco était chargé de « procéder à une analyse des informations transmises aux représentants du personnel, notamment celles versées dans la BDES et organisées selon les thèmes suivants : prévention en matière de santé, Bilan social, égalité professionnelle, évolution de l'emploi et des qualifications, formation professionnelle » ; qu'en retenant néanmoins que le cabinet Degest Eco était fondé à solliciter la communication du plan de mobilité employeur, dès lors que sa mission porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi, que des informations non présentes dans la base de données économiques, sociales et environnementales peuvent être utiles à l'information du comité social et économique et réclamées par l'expert et que « le plan de mobilité est une obligation de l'employeur qu'il devait mettre en place à compter du 1er janvier 2018 », la cour d'appel, qui s'est fondée sur des motifs impropres à faire ressortir que la communication du plan de mobilité employeur est nécessaire à la compréhension de la politique

sociale, des conditions de travail et de l'emploi, a violé les articles L.2315-83, L. 2312-26, L. 2315-91-1 et L. 2312-15 du code du travail, ensemble l'accord collectif du 11 juin 2019 ;

2°/ que l'expert-comptable désigné par le comité social et économique ne peut exiger de l'employeur la communication d'un document qui n'existe pas et que l'employeur n'est pas tenu d'établir dans un délai expirant avant la consultation du comité social et économique ; que l'article L. 1214-8-2 du code des transports dans sa version issue de la loi n° 2015-992 du 17 août 2015, entrée en vigueur le 1er janvier 2018, prévoit que « dans le périmètre d'un plan de déplacements urbains, toute entreprise regroupant au moins cent travailleurs sur un même site élabore un plan de mobilité pour améliorer la mobilité de son personnel et encourager l'utilisation des transports en commun et le recours au covoiturage » ; que, postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, l'article L. 2242-17, 8° du code du travail prévoit que la négociation annuelle obligatoire porte, dans les entreprises « dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site », sur « les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur 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 mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 » et l'article L. 1412-8-2 du code des transports précise qu'« à défaut d'accord sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, tel que prévu au 8° de l'article L. 2242-7 du code du travail, les entreprises (...) élaborent un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel » ; **qu'aucun de ces textes, qui lient le plan de mobilité employeur aux plans de déplacements urbains ou plan de mobilité établis par les autorités organisatrices compétentes, n'impartit de délai, aux entreprises concernées, pour élaborer un plan de mobilité employeur, ni n'impose aux entreprises ayant déjà mis en place des mesures facilitant la mobilité domicile/travail des salariés d'adopter d'autres mesures dans le cadre d'un plan de mobilité employeur ; qu'en l'espèce, pour s'opposer à la demande de communication d'un « plan de mobilité employeur », la société SNCF Réseau soutenait qu'elle est dotée, de longue date, de dispositifs de mobilité destinés à faciliter les trajets domicile/travail de son personnel, sous la forme de facilités de circulation sur les réseaux SNCF et sur les autres réseaux, d'un accord sur le télétravail applicable à certaines catégories de personnel et d'un dispositif de prise en charge des frais de transport public sur les trajets domicile travail, dont le comité social et économique et son expert étaient parfaitement informés, et qu'elle n'avait pas, en revanche, établi de plan de mobilité employeur depuis l'entrée en vigueur de ce dispositif ; qu'en jugeant néanmoins que l'expert-comptable était fondé à exiger la communication du « plan de mobilité employeur du périmètre de la zone de production Nord-Est-Normandie », du seul fait que l'élaboration d'un plan de mobilité est obligatoire pour les entreprises de plus de 100 travailleurs sur un même site à compter du 1er janvier 2018, cependant que la loi n'a imparti aucun délai aux entreprises pour se doter d'un plan de mobilité employeur et qu'un tel document n'existait pas dans l'entreprise, la cour d'appel a violé, par fausse application, les articles L. 1214-1 et L. 1214-8-2 du code des transports dans leurs versions issues des lois n° 2015-992 du 17**

août 2015 et n° 2019-1428 du 24 décembre 2018, ensemble les articles L. 2315-83 et L. 2242-17, 8° du code du travail ;

3°/ que depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, les entreprises dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site doivent faire porter les négociations annuelles obligatoires sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail et, à défaut d'accord, établir unilatéralement un plan de mobilité employeur ; que le plan de mobilité employeur, qui 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, doit évaluer l'offre de transport existante et projetée, analyser les déplacements entre le domicile et le travail et les déplacements professionnels, comprendre un programme d'actions adapté à la situation de l'établissement, un plan de financement et un calendrier de réalisation des actions ; qu'en conséquence, la consultation récurrente du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ne peut être subordonnée à l'élaboration préalable d'un plan de mobilité employeur et l'expert-comptable désigné pour assister le comité social et économique ne peut exiger, pour l'accomplissement de sa mission, la communication d'un plan de mobilité employeur établi en application de l'article L. 1412-8-2 du code des transports ; qu'en l'espèce, la société SNCF Réseau soutenait qu'elle n'avait pas adopté de plan de mobilité employeur avant l'engagement de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi en avril 2022 et que des négociations sur le thème de la mobilité domicile travail devaient être engagées en décembre 2020 ; qu'en considérant néanmoins que le comité social et économique et l'expert-comptable désigné par ce comité pour l'assister dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi étaient fondés à exiger, pour la réalisation de l'expertise et l'information du comité, la communication du plan de mobilité employeur et en confirmant le jugement ayant reporté d'un mois le délai de consultation du comité à compter de la communication intégrale de ce document, la cour d'appel a violé les articles L. 1214-8-2 du code des transports dans sa version issue de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2018, ensemble l'article L. 2242-17, 8° du code du travail dans sa version issue de la loi n° n° 2019-1428 du 24 décembre 2018 et les articles L. 2312-26, L. 2315-83, L. 2315-91-1 et L. 2312-8 du code du travail ;

4°/ que selon l'article L. 1412-8-2 du code des transports, les entreprises élaborent un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel ; que l'article L. 2242-7, 8° du code du travail prévoit que les négociations annuelles obligatoires portent notamment, pour les entreprises dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail ; qu'aucun de ces textes n'impose l'élaboration d'un plan de mobilité employeur dans le périmètre d'un établissement doté d'un comité social et économique ou de mesures visant à améliorer la mobilité des salariés propres à chacun des établissements dotés d'un comité social et économique

d'établissement ; qu'en ordonnant cependant à la société SNCF Réseau la communication au comité social et économique et à la société Degest Eco du plan de mobilité employeur du périmètre de la zone de production Nord-Est-Normandie, la cour d'appel a encore violé l'article L. 1412-8-2 du code des transports et les articles L. 2242-7, 8°, L. 2315-83 et L. 2312-15 du code du travail. »

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

L'expert désigné pour assister le comité social et économique dans la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi peut-il obtenir communication par l'employeur du plan mobilité employeur ? **Question nouvelle**

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Proposition de rejet non spécialement motivé du 1^{er} moyen : le caractère tardif de la demande de l'expert tendant à la communication de pièces par l'employeur

On rappellera que l'article L.2312-15 du code du travail, dans sa dernière rédaction issue de l'ordonnance n°2019-738 du 17 juillet 2019, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020, dispose que :

Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

Or, si les consultations du comité social et économique sont enfermées dans certains délais (cf. les articles R.2312-5 et R.2315-6 du code du travail), notre chambre a jugé par un arrêt PBRI du 26 février 2020 que *«En application de l'article L. 2323-4 du code du travail alors applicable, interprété conformément aux articles 4, § 3, et 8, § 1 et § 2, de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du*

Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, la saisine du président du tribunal de grande instance avant l'expiration des délais dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis permet au juge, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires. » : Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-22.759, publié.

Cette jurisprudence, qui était adoptée à l'égard d'un comité d'entreprise, est reprise à l'égard du comité social et économique : voir notamment, Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 23-14.678.

La demande tendant à obtenir communication d'éléments complémentaires et à proroger les délais de consultation doit toutefois avoir été formée avant l'expiration du délai de consultation : Soc., 27 mai 2020, pourvoi n° 18-26.483, publié.

La condition de recevabilité d'une demande du comité social et économique tendant à obtenir de l'employeur, lors d'une procédure d'information-consultation, la communication d'éléments complémentaires tient uniquement à la date à laquelle le comité social et économique a saisi le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, cette date devant être antérieure à l'expiration du délai de consultation. La condition de la nécessité des éléments complémentaires dont la communication est demandée n'intéresse que le bien-fondé de la demande formée par le comité social et économique.

Par ailleurs, la chambre sociale juge qu'un accord collectif de droit commun ou un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur peut cependant fixer d'autres délais que ceux prévus à l'article R. 2323-1-1 du code du travail, les prolonger, ou modifier leur point de départ : Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 19-10.987, publié, solution reprise à l'égard du comité social et économique et du délai de l'article R. 2312-6 du code du travail : Soc., 26 juin 2024, pourvoi n° 22-24.488.

Selon l'article R.2312-6 du code du travail, le délai de consultation, à défaut d'accord, est de deux mois en cas d'intervention d'un expert.

Certes, l'article R.2315-45 du même code précise que :

L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours.

Cependant, le délai prévu par ce texte issu du décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017, dont l'employeur dans son mémoire ampliatif admet que la légalité a été reconnue par le Conseil d'Etat par un arrêt du 15 juillet 2020 (CE, 15 juillet 2020,

n°418543)¹, n'a pas d'incidence sur le délai du comité social et économique pour saisir le juge d'une demande de communication d'éléments complémentaires à son information et la recevabilité de cette demande du comité.

Le 1^{er} moyen, qui souligne le caractère tardif de la demande de l'expert au regard des délais fixés par l'article R.2315-45 cité ci-dessus, est donc inopérant.

En l'espèce, pour écarter le caractère tardif invoqué par la société, la cour d'appel, dans son arrêt (p.4) *« relève, d'une part, que les dispositions de l'article R 2315-45 du code du travail sont subsidiaires à la possibilité d'un accord entre l'employeur et le CSE et, d'autre part, que les délais de 3 jours pour l'expert et de 5 jours pour la société ne sont pas des délais entraînant la forclusion de l'expertise et l'irrecevabilité des demandes ou la nullité de la procédure de consultation, étant rappelé que la lettre de mission du 8 avril 2022 du CSE et de l'expert, non contestée par la société, mentionne des demandes complémentaires d'informations à celles présentes dans la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) étudiées en priorité par le cabinet d'expertise. »*

Par ailleurs, la cour d'appel, qui a confirmé en toutes ses dispositions le jugement de première instance, notamment en ce qu'il a prolongé le délai de consultation d'un mois à compter de la communication intégrale des éléments qu'il ordonne, sans énoncer de motifs particuliers sur ce point, a nécessairement adopté les motifs du premier juge qui a retenu (jugement, p.4) que *« la signature par le président du CSE et son secrétaire de l'ordre du jour de la réunion du CSE du 11 juillet 2022 comprenant la consultation relative à la politique sociale suffit à démontrer l'accord pour que soit rendu à cette date l'avis du CSE. La juridiction ayant été saisie avant cette date, le délai de consultation peut être prolongé »*.

La date d'expiration du délai de consultation était donc le 11 juillet 2022, ce qui n'est pas remis en cause devant notre Cour. Il est constant que l'assignation par le comité social et économique d'établissement est du 21 juin 2022, soit avant l'expiration de ce délai de consultation prolongé par accord au 11 juillet 2022.

Il s'ensuit que sont inopérantes, comme n'étant pas de nature à entraîner la cassation :

¹Par cet arrêt, le Conseil d'Etat a rejeté le recours en excès de pouvoir formé contre le décret du 29 décembre 2017, en énonçant notamment :

« 12. En premier lieu, aux termes de l'article R. 2315-45 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret attaqué : " L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours ". En fixant un tel délai, qui ne relève pas des principes fondamentaux du droit du travail mentionnés à l'article 34 de la Constitution, le pouvoir réglementaire n'a pas excédé sa compétence, ni méconnu les dispositions de l'article L. 2315-83 du même code, aux termes desquelles " l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission ". En outre, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'un tel délai, qui n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à ce que l'expert demande à l'employeur, en cours d'expertise, d'autres informations complémentaires nécessaires à l'exercice de sa mission, soit entaché d'erreur manifeste d'appréciation. Par suite, les moyens tirés de ce que l'article R. 2315-45 du code du travail serait entaché d'incompétence, qu'il méconnaîtrait l'article L. 2315-83 de ce code et qu'il serait entaché d'erreur manifeste d'appréciation doivent être écartés. »

- la seconde branche, qui reproche à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si la tardivité de la demande de l'expert ne conduisait pas à ce que le délai imparti à l'employeur pour y répondre expirait postérieurement à la date de remise du rapport, dès lors qu'en tout état de cause la cour d'appel n'avait pas à opérer une telle recherche rendue inopérante par son constat d'une saisine, avant expiration du délai de consultation, par le comité social et économique d'établissement aux fins de communication d'éléments complémentaires et de prolongation du délai de consultation ;

- la 1^{ère} branche, qui invoque une dénaturation des courriers électroniques adressés par la société d'expertise à l'employeur pour demander communication de divers éléments complémentaires, lesquels figurent en productions n°6 à 8. En effet, s'il ressort certes clairement desdits courriels que la première demande portant précisément sur le plan mobilité employeur date du 3 juin 2022 (prod.n°8) de sorte que c'est effectivement de manière erronée que la cour d'appel a retenu que l'expert avait « sollicité le 22 avril 2022 le plan mobilité employeur » (arrêt p.4), la dénaturation invoquée par cette 1^{ère} branche ne peut être accueillie, dès lors que les énonciations erronées de l'arrêt n'ont pas déterminé la décision de la cour d'appel qui est justifiée par les autres motifs précédemment relevés.

Le 1^{er} moyen peut en conséquence faire l'objet d'une proposition de rejet non spécialement motivé.

4-2 Le second moyen : la communication du plan de mobilité employeur

4-2-1 La consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

L'article L2312-17 du code du travail, dans rédaction² issue de la loi n°2021-1104 du 22 août 2021, dispose que :

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.

Selon l'article L.2312-19 du code du travail, un accord d'entreprise peut organiser les modalités des consultations au sein de l'entreprise, notamment les niveaux auxquels elles sont conduites et, le cas échéant, leur articulation.

L'article L.2312-22 du code du travail précise que :

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19, le comité social et économique est consulté chaque année sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 1er ;

²Version en vigueur du 25 août 2021 au 1^{er} janvier 2025

2° La situation économique et financière de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 2 ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions définies au sous-paragraphe 3.

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

Les consultations prévues aux 1° et 2° sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve de l'accord de groupe prévu à l'article L. 2312-20. **La consultation prévue au 3° est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.**

Aux termes de l'article L.2312-26 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021³:

I- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail contenant des dispositions sur ce droit.

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

II.-A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-21 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 :

1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 ;

3° Les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;

4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;

³Version en vigueur depuis le 31 mars 2022

4° bis Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs prévus à l'article L. 6315-1 ;

5° Les informations sur la durée du travail portant sur :

a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;

b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 ;

c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;

d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ;

e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

6° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

7° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;

8° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11 ;

9° Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Selon l'article L.2315-91 du code du travail, le comité social et économique peut décider de recourir à une expertise comptable dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

L'article L.2315-91-1 du même code, créé par la loi n°2021-1104 du 22 août 2021, précise la mission de l'expert en ces termes :

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

L'extension des compétences du comité social et économique, ajoutant à ces consultations, une information sur les conséquences environnementales de l'entreprise, résulte de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (article 41 dans un titre III « produire et travailler »). L'adoption de cette loi fait suite à la mise

en place d'une Convention citoyenne pour le climat, qui avait été chargée de proposer une série de mesures permettant d'atteindre une baisse d'au moins 40 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 (par rapport à 1990), dans un esprit de justice sociale. Selon le communiqué de presse du conseil des ministres du 10 février 2021, le projet de loi est présenté comme engageant « *une transformation profonde du pays et accélère(ant) l'évolution des comportements autour de six grands thèmes qui touchent le quotidien* », dont notamment : « produire et travailler : le projet de loi accélère le verdissement de l'économie en alignant la recherche sur la stratégie nationale bas carbone, ou encore en intégrant systématiquement des clauses environnementales dans les marchés publics. Il prévoit également d'adapter la gouvernance de l'emploi à la transition écologique, renforce la protection des écosystèmes et favorise le développement des énergies renouvelables pour tous et par tous, notamment par une meilleure articulation avec les outils de planification territoriaux ; - se déplacer : le projet de loi a pour objectif d'amplifier la mutation des déplacements du quotidien déjà engagée par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. Il promeut les alternatives à la voiture individuelle et la transition vers un parc de véhicules moins carbonés, tout en modifiant les modes d'organisation du transport en ville, avec notamment la création de zones à faibles émissions pour les agglomérations de plus de 150 000 habitants et l'obligation pour les régions de proposer des tarifs permettant de favoriser l'usage des transports collectifs plutôt que des transports individuels.(...)».

L'exposé des motifs du projet de loi indique notamment que « Cette loi va ensuite modifier la façon dont on produit et travaille en France (titre II). (...) **Elle va également adapter la gouvernance de l'emploi à la transition écologique en faisant entrer la transition écologique dans les attributions des Conseils sociaux et économiques des entreprises (CSE)**, des opérateurs de compétences (OPCO) ou encore des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP). »

A cet égard, dans le rapport n°3995 fait à l'Assemblée nationale au nom de la commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi, après engagement de la procédure accélérée, portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, le rapporteur M. Jean-René Cazeneuve, indique (relativement à l'article 16 du projet de loi, tome II) que : « *La transversalité du sujet de l'environnement sur les activités des entreprises est aujourd'hui un fait tant dans leur stratégie globale, pour laquelle l'environnement est devenu un critère de performance et d'attractivité, que pour leur politique sociale, à travers la formation et la transformation des métiers. Aussi, toutes les consultations obligatoires imposées par les dispositions d'ordre public devront faire état de cette nouvelle composante dans la motivation de leurs avis.* »

Cette même loi du 22 août 2021 a modifié des dispositions du code du travail relatives à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) dont elle a ainsi modifié également l'appellation.

Ainsi, l'article L.2312-21 du code du travail, dans la rédaction issue de cette loi, dispose que :

Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre

l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit :

1° L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales ;

2° Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques, sociales et environnementales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise et **les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise**.

(...)

L'article L.2312-36 définit le contenu de la BDESE à défaut d'accord en précisant notamment que :

(alinéa 3) Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

(...) **10° Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise**.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations ainsi que les modalités de fonctionnement de la base sont déterminés par un décret en Conseil d'Etat, le contenu pouvant varier selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à trois cents salariés.

(...)

En application des articles R.2312-8 (entreprises de moins de 300 salariés) et R.2312-9 du code du travail (entreprises de plus de 300 salariés), la BDESE doit comporter, à défaut d'accord, des informations prévues par un tableau et notamment :

« 10° Environnement

A- Politique générale en matière environnementale :

Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;

B- Economie circulaire :

i- Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;

ii- Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie ;

C- Changement climatique :

i- Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément

appelées " émissions du scope 1 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ; »

ii- Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans. »

Il y est précisé in fine 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.** »

Dans un article « Les attributions consultatives du CSE en matière environnementale après la Loi Climat : la revanche du CSE sur les syndicats ? »⁴, Ariane Duchesne, (Counsel, Proskauer) écrit notamment :

« Si les syndicats s'étaient donc emparés du sujet environnemental avant l'intervention de la Loi Climat⁵, tel n'était pas le cas du CSE : l'instance ne disposait d'aucune compétence en la matière et il était rare d'observer un employeur qui, volontairement, évoquait ce sujet avec les représentants élus du personnel.

L'intervention du législateur a considérablement modifié ce prisme : le CSE est dorénavant placé au cœur de l'analyse du sujet environnemental - les articles 40 et 41 de la Loi Climat lui ayant conféré des prérogatives inédites et importantes en la matière. **Selon le législateur, cette " thématique doit irriguer l'ensemble de l'activité de l'entreprise(4)"et l'employeur devient "débiteur d'une obligation d'information-consultation particulière à l'égard du CSE sur la question des enjeux de la transition écologique (5)" (I).** »

Cet auteur évoque un « périmètre incertain des nouvelles attributions consultatives du CSE », en observant que « **Le législateur a pris le parti de n'instaurer aucune consultation nouvelle : il a fait le choix d'imposer à l'employeur d'intégrer le sujet environnemental aux trois consultations récurrentes et à tout ou partie (7) des consultations ponctuelles existantes.** Il s'agit, selon lui, " d'adopter une démarche transversale " et d'éviter tout traitement " en silo " (8) . »

L'auteur fait observer que « Cette disposition⁶, d'ordre public, impose à l'employeur de prendre en compte et d'évaluer les conséquences environnementales de " l'activité de l'entreprise" (les termes retenus sont distincts de ceux adoptés dans le cadre des consultations ponctuelles - pour lesquelles le CSE doit connaître des conséquences environnementales " des décisions " de l'employeur⁷ ; cf. infra) et, plus précisément, de la politique sociale, de la politique économique et financière et des orientations stratégiques envisagées. Si, comme le relèvent certains auteurs, le

⁴ RJS 2023, novembre, chronique

⁵ Loi du 22 août 2021

⁶ Article L.2312-17 du code du travail

⁷ Cf article .2312-8 du code du travail

sujet environnemental n'est pas l'objet d'une consultation distincte (9) - le texte évoque, sans ambiguïté, une " information " -, il n'en demeure pas moins **qu'il sera, comme les autres éléments obligatoirement communiqués au CSE, une condition de régularité de la procédure d'information-consultation** ; à défaut, l'instance pourrait saisir le juge afin de solliciter leur transmission - voire, si la carence de l'employeur est majeure, demander judiciairement un report du délai préfix. »

L'auteur souligne la portée incertaine des nouvelles attributions consultatives du comité social et économique du fait de l'indétermination des notions de « conséquences environnementales » : « Les notions " d'environnement " et de " conséquence environnementale " ne sont pas définies par la Loi Climat. **Bien que déterminantes - parce qu'elles conditionnent le contenu des informations que l'employeur sera tenu de communiquer au CSE et, partant, le respect des prérogatives de l'instance et le bon déroulement de l'information-consultation - elles n'en demeurent pas moins incertaines, faute d'indicateurs ou de précisions textuelles. Cette indétermination fait peser un risque important sur les procédures consultatives** engagées depuis l'intervention de la Loi Climat - l'employeur n'étant pas en mesure de connaître l'étendue exacte de ses obligations. »

Analysant ce qui pourrait entrer dans les « conséquences environnementales », l'auteur indique :

« De la même manière que pour la notion "d'environnement", le concept de "conséquences environnementales" interroge.

La question se pose tout à la fois pour les consultations récurrentes (pour lesquelles la loi évoque les conséquences environnementales "de l'activité de l'entreprise (16)"), et les consultations ponctuelles (dans le cadre desquelles les conséquences environnementales " de la décision de l'employeur" doivent être présentées).

Sans se risquer à donner une définition précise de ce concept, **deux approches pourraient être retenues :**

- **une approche stricte, qui se référerait directement aux attributions générales du CSE (17) : il s'agirait de présenter les conséquences environnementales ayant un lien direct avec la situation des salariés.** C'est en ce sens que semble s'orienter la Loi Climat, qui ne crée pas d'obligation consultative distincte, mais qui intègre le sujet environnemental aux consultations ponctuelles et récurrentes existantes. Ainsi, " la question de la protection de l'environnement et de la transition écologique se mêle[rait] aux attributions originelles du CSE et [pourrait], à l'occasion, en orienter l'exercice. Le propre des attributions originelles est d'intéresser, directement ou indirectement, le collectif de travail et de se rapporter, d'une manière ou d'une autre, à la situation de tout ou partie des travailleurs. C'est la raison d'être d'une institution qui représente le personnel (18) " ;

- **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.** Comme le relève un auteur, il y a " deux sortes de conséquences environnementales : celles qui portent sur des questions de protection de l'environnement et de transition écologique à travers des données impactant ou susceptibles d'impacter la situation des salariés (consommation d'énergie, nuisances sonores, consommation d'eau, etc.). Mais il y a aussi ce qu'on pourrait qualifier de conséquences environnementales "pures", comme les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre tenant à l'activité

de l'entreprise, qui n'interfèrent pas avec la situation des salariés, autrement qu'en raison de leur participation à l'activité de l'entreprise (19) ».

Au-delà de l'insécurité juridique qu'elle fait peser sur le déroulement des procédures d'information-consultation (cf. *infra*), l'indétermination des concepts utilisés pourrait également induire, selon l'acception qui en sera faite, une forme de changement de nature des prérogatives du CSE. En effet, si le juge retient une interprétation extensive de la notion de "conséquences environnementales", "l'intérêt général" pourrait in fine occuper une place importante dans le dialogue social (20). L'évolution ainsi constatée serait de même nature que celle observée chez les syndicats (cf. *supra*, s'agissant du principe de spécialité).

Face à ces questionnements, un accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la transition écologique et au dialogue social⁸ (21) a été négocié. Son objet affiché est de "de faciliter et d'encourager [l']appropriation [des enjeux environnementaux] par les acteurs sociaux dans l'entreprise". L'accord, peu normatif, se veut didactique : il est envisagé comme une "boîte à outils", qui donne des pistes de réflexion concrètes, et qui doit permettre aux partenaires sociaux de s'emparer du sujet sous un angle pratique. Suivant cette logique, la notion de "conséquences environnementales" n'est pas définie. L'ANI liste en revanche certains documents susceptibles d'être mobilisés pour construire l'information du CSE : "l'analyse environnementale 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 (22) " ; mais également "l'audit énergétique (DPE), le bilan des émissions de gaz à effet de serre, la déclaration de performance extra financière", etc.

La définition des "conséquences environnementales" d'un projet ou d'une décision de l'employeur s'écrit donc avec le temps, au rythme du contentieux. »

L'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social, évoqué dans cet article, conclu postérieurement à l'engagement de la consultation du comité social et économique dans notre dossier, peut toutefois fournir des éléments de réflexion.

Dans son article « 2. Permettre aux dialogues social et professionnel de traiter les enjeux environnementaux au niveau de l'entreprise », il est indiqué :

« 2.1. Les compétences du CSE en matière environnementale

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés et de permettre 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.

Dans ces entreprises, les membres du comité social et économique disposent d'outils, étudiés plus en détail ci-après, qui permettent d'appréhender la question de la transition écologique de l'entreprise et d'engager le dialogue avec l'employeur :

– les informations-consultations ;

⁸ ANI du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social.

- le droit d'alerte et les attributions particulières du CSE dans les établissements comprenant une installation classée ;
- la base de données économiques sociales et environnementales ;
- la formation des représentants des salariés ;
- les heures de délégation ;
- le recours aux experts ;
- les commissions du CSE quand elles existent ;
- les représentants de proximité ;
- les activités sociales et culturelles.

La négociation d'un accord collectif permet d'enrichir et d'améliorer les moyens du CSE et des représentants des organisations syndicales afin d'assurer une mise en œuvre sociale de la transition écologique.

(....)

2.1.2. La compétence environnementale du CSE dans le cadre des consultations récurrentes

Outre les consultations ponctuelles, la compétence environnementale du CSE a vocation à s'exercer, en vertu de la loi, dans le cadre des trois consultations récurrentes portant sur :

- les orientations stratégiques ;
- la situation économique et financière ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

En effet, le CSE est nécessairement informé des éventuelles conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, lors de chaque consultation récurrente, et ce, même en présence d'un accord d'entreprise adaptant le contenu, la périodicité ainsi que les modalités des consultations récurrentes, conclu en application de la loi.

À l'issue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le CSE émet un avis et peut proposer des orientations alternatives sur ces différents sujets permettant des adaptations aux changements environnementaux et de réduire l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement.

Cet avis est ensuite transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise lorsqu'il existe, lequel formule une réponse argumentée. Le CSE en reçoit communication et peut y répondre.

(...)

2.1.4. Les outils d'évaluation des conséquences environnementales des décisions soumises à la consultation du comité social et économique

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.

Repères pratiques

Le code du travail ne donne pas de définition de la notion de conséquences environnementales s'agissant notamment des prérogatives du CSE. D'autre part, au vu des dispositions du code de l'environnement, la quantité de données, que pourraient contenir les études d'impact d'un projet relatif à la biodiversité, les terres, le sol, l'eau, l'air et le climat, est importante et recouvre un champ très vaste pouvant rendre difficile l'appropriation de l'information.

Par conséquent, pour déterminer les informations pouvant être communiquées au CSE dans le cadre de ces consultations afin de cerner les conséquences environnementales d'un projet soumis à son avis, les éléments suivants peuvent servir de base de réflexion :

- 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). »

A noter que dans cet accord national interprofessionnel, « le plan mobilité » n'apparaît que dans la partie consacrée à la négociation collective, dans un article « 3.1. Les négociations au niveau de l'entreprise et ses acteurs » lorsqu'il est notamment indiqué au paragraphe « repères pratiques » que « Afin d'atténuer les conséquences des changements environnementaux et notamment climatiques, la négociation d'entreprise peut permettre de prévoir des adaptations de l'organisation et des conditions de travail.

À cet égard, il peut être envisagé, par exemple :(...)

— de négocier un plan de mobilité,

(...) Le plan de mobilité peut représenter un véritable projet d'entreprise intégrant également les déplacements professionnels et pas uniquement les déplacements domicile-travail ; un tel plan permet de réduire les émissions carbone de toute l'entreprise.

À cet égard, la mobilité peut être traitée au niveau interentreprises, entre plusieurs entreprises situées sur un même site, afin, par exemple, de renforcer l'offre de service et de mutualiser les coûts (infrastructures de stationnement, flottes

partagées, bus interentreprise, formation et sensibilisation, plateforme de covoiturage, etc.). »

4-2-2 Le plan mobilité employeur et les dispositions du code des transports

L'article L.1214-1 du code des transports⁹, dans sa rédaction issue de la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019, dispose que :

Le plan de mobilité détermine 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. Il est élaboré par cette dernière en tenant compte** de la diversité des composantes du territoire ainsi que des besoins de la population, en lien avec les collectivités territoriales limitrophes. Le plan de mobilité vise à contribuer à la diminution des émissions de gaz à effet de serre liées au secteur des transports, selon une trajectoire cohérente avec les engagements de la France en matière de lutte contre le changement climatique, à la lutte contre la pollution de l'air et la pollution sonore ainsi qu'à la préservation de la biodiversité.

L'expression « plan de mobilité » a été introduite par la loi du 24 décembre 2019¹⁰ dans cet article, dont les dispositions antérieures faisaient simplement mention de « plans de déplacements urbains¹¹ ».

Cet article L.1241-1 et les dispositions des articles qui le suivent (cf. infra) figurent dans un chapitre IV « Les plans de mobilité » du Titre Ier « La coordination des autorités publiques » au livre II « Les principes directeurs de l'organisation des transports », plus précisément à la Sous-section 1 « Dispositions générales » de la Section 1 « Objectifs et portée juridique » du chapitre IV précité.

article L.1214-2 du code des transports (rédaction issue de la loi du 22 août 2021) :

Le plan de mobilité vise à assurer :

1° L'équilibre durable entre les besoins en matière de mobilité et de facilités d'accès, d'une part, et la protection de l'environnement et de la santé, d'autre part, en tenant compte de la nécessaire limitation de l'étalement urbain telle qu'encadrée par les plans locaux d'urbanisme ou les plans locaux d'urbanisme intercommunaux ;

2° Le renforcement de la cohésion sociale et territoriale, notamment l'amélioration de l'accès aux services de mobilité des habitants des territoires moins denses ou ruraux et des quartiers prioritaires de la politique de la ville ainsi que des personnes handicapées ou dont la mobilité est réduite ;

3° L'amélioration de la sécurité de tous les déplacements, en opérant, pour chacune des catégories d'usagers, un partage de la voirie équilibré entre les différents modes de transport et en effectuant le suivi des accidents impliquant au moins un piéton, un cycliste ou un utilisateur d'engin de déplacement personnel ;

⁹Version en vigueur depuis le 01 janvier 2021

¹⁰ loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités

¹¹ Selon la rédaction antérieure, issue de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 :

Le plan de déplacements urbains détermine les principes régissant l'organisation du transport de personnes et de marchandises, la circulation et le stationnement dans le ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité.

4° La diminution du trafic automobile et le développement des usages partagés des véhicules terrestres à moteur ;

5° Le développement des transports collectifs et des moyens de déplacement les moins consommateurs d'énergie et les moins polluants, notamment l'usage de la bicyclette et la marche à pied ;

6° L'amélioration de l'usage du réseau principal de voirie dans l'agglomération, y compris les infrastructures routières nationales et départementales, par une répartition de son affectation entre les différents modes de transport et des mesures d'information sur la circulation ;

7° L'organisation du stationnement sur la voirie et dans les parcs publics de stationnement, notamment en définissant les zones où la durée maximale de stationnement est réglementée, les zones de stationnement payant, les emplacements réservés aux personnes handicapées ou dont la mobilité est réduite, la politique de tarification des stationnements sur la voirie et dans les parcs publics corrélée à la politique de l'usage de la voirie, les modalités particulières de stationnement et d'arrêt des véhicules de transport public, des taxis et des véhicules de livraison de marchandises, les mesures spécifiques susceptibles d'être prises pour certaines catégories d'usagers, de véhicules ou de modalités de transport, notamment tendant à favoriser le stationnement des résidents et des véhicules bénéficiant d'un signe distinctif de covoiturage créé en application des articles L. 1231-15 ou L. 1241-1 ou bénéficiant du label " autopartage " ;

7° bis La localisation des parcs de rabattement à proximité des gares ou aux entrées de villes, le nombre de places de stationnement de ces parcs, en cohérence avec les conditions de desserte en transports publics réguliers de personnes du territoire couvert par le plan de mobilité, et la mise en place de stationnements sécurisés pour les vélos et engins de déplacement personnel ;

8° L'organisation des conditions d'approvisionnement de l'agglomération nécessaires aux activités commerciales et artisanales et des particuliers, en mettant en cohérence les horaires de livraison et les poids et dimensions des véhicules de livraison dans le ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité, en prenant en compte les besoins en surfaces nécessaires aux livraisons pour limiter la congestion des voies et aires de stationnement, en améliorant la préservation, le développement et l'utilisation des infrastructures logistiques existantes, notamment celles situées sur les voies de pénétration autres que routières et en précisant la localisation des infrastructures et équipements à venir, dans une perspective multimodale ;

9° L'amélioration des 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 ;

9° bis L'amélioration des mobilités quotidiennes des élèves et des personnels des établissements scolaires, en incitant ces établissements à encourager et faciliter l'usage des transports en commun et le recours au covoiturage, aux autres mobilités partagées et aux mobilités actives ;

9° ter L'amélioration des conditions de franchissement des passages à niveau, notamment pour les cyclistes, les piétons et les véhicules de transport scolaire ;
10° L'organisation d'une tarification et d'une billettique intégrées pour l'ensemble des déplacements, incluant sur option le stationnement en périphérie et favorisant l'utilisation des transports collectifs par les familles et les groupes ;
11° La réalisation, la configuration et la localisation d'infrastructures de charge destinées à favoriser l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables ainsi que la localisation du réseau d'avitaillement à carburant alternatif tel que précisé à l'article 39 decies A du code général des impôts. Le plan de mobilité peut tenir lieu de schéma directeur de développement des infrastructures de recharges ouvertes au public pour les véhicules électriques et les véhicules hybrides rechargeables mentionné à l'article L. 353-5 du code de l'énergie.

article L.1214-2-1 du code des transports (rédaction même loi):

Le plan de mobilité comprend un volet relatif à la continuité et à la sécurisation des itinéraires cyclables et piétons. Il comprend les itinéraires relevant des schémas cyclables approuvés par les assemblées délibérantes du niveau régional ou départemental ou relevant du schéma national des vélo routes. Ce volet définit également les principes de localisation des zones de stationnement des vélos à proximité des gares, des pôles d'échanges multimodaux et des entrées de ville situés dans le ressort territorial. Ce volet définit également les outils permettant d'accroître les informations à destination des piétons et des cyclistes, notamment la mise en place d'une signalétique favorisant les déplacements à pied.

article L.1214-2-2 du code des transports :

Le plan de mobilité peut intégrer, lorsque l'agglomération est desservie par une voie de navigation fluviale ou par un réseau ferré, un schéma de desserte fluviale ou ferroviaire, qui identifie notamment les quais utilisables pour les transports urbains de marchandises et de passagers par la voie d'eau, les emplacements possibles pour les différents modes d'avitaillement afin d'assurer, en particulier, la multimodalité de ces avitaillements, les zones et les équipements d'accès au réseau ferré, leurs principales destinations et fonctionnalités ainsi que l'articulation avec les équipements logistiques existants et futurs.

article L.1214-3 du code des transports :

L'établissement d'un plan de mobilité est obligatoire dans les ressorts territoriaux des autorités organisatrices de la mobilité inclus dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 221-2 du code de l'environnement ou recoupant celles-ci. Les communautés de communes autorités organisatrices de la mobilité, ainsi que la région lorsqu'elle intervient en application du II de l'article L. 1231-1, ne sont pas soumises à cette obligation. La région, lorsqu'elle intervient en application du même II, peut élaborer le plan prévu à l'article L. 1214-1 sur le territoire d'une ou plusieurs communautés de communes concernées et situées dans le même bassin de mobilité tel que défini à l'article L. 1215-1.

Article L.1214-4 du code des transports :

Le plan de mobilité délimite les périmètres à l'intérieur desquels les conditions de desserte par les transports publics réguliers permettent de réduire ou de supprimer les obligations imposées par les plans locaux d'urbanisme et les plans de

sauvegarde et de mise en valeur en matière de réalisation d'aires de stationnement, notamment lors de la construction d'immeubles de bureaux, ou à l'intérieur desquels les documents d'urbanisme fixent un nombre maximum d'aires de stationnement à réaliser lors de la construction de bâtiments à usage autre que d'habitation.

Il précise, en fonction, notamment, de la desserte en transports publics réguliers et, le cas échéant, en tenant compte de la destination des bâtiments, les limites des obligations imposées par les plans locaux d'urbanisme et les plans de sauvegarde et de mise en valeur en matière de réalisation d'aires de stationnement pour les véhicules motorisés et les minima des obligations de stationnement pour les véhicules non motorisés.

article L.1214-5 du code des transports :

Les actes pris au titre du pouvoir de la police du stationnement ainsi que les actes relatifs à la gestion du domaine public routier sont rendus compatibles avec les mesures d'organisation du stationnement prévues par le plan de mobilité, dans les délais qu'il fixe.

article L.1214-6 du code des transports (rédaction de loi du 24 décembre 2019) :

Les décisions prises par les autorités chargées de la voirie et de la police de la circulation ayant des effets sur les déplacements dans le ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité sont compatibles ou rendues compatibles avec le plan de mobilité.

article L.1214-7 du code des transports :

Le plan de mobilité est compatible avec la planification régionale de l'intermodalité, avec les orientations des schémas de cohérence territoriale prévus au titre IV du livre Ier du code de l'urbanisme et avec les orientations des directives territoriales d'aménagement et des schémas de secteur prévus respectivement aux chapitres II et III du titre VII dudit code, avec les objectifs pour chaque polluant du plan de protection de l'atmosphère prévu à l'article L. 222-4 du code de l'environnement lorsqu'un tel plan couvre tout ou partie du ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité et avec le schéma d'aménagement régional défini à l'article L. 4433-7 du code général des collectivités territoriales.

Le plan de mobilité est compatible avec le plan climat-air-énergie territorial mentionné à l'article L. 229-26 du code de l'environnement lorsque le plan climat-air-énergie territorial recouvre un périmètre égal ou supérieur au ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité. Le plan de mobilité prend en compte le ou les plans climat-air-énergie territoriaux ne recouvrant qu'une partie du périmètre du ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité.

Pour les plans de mobilité approuvés avant l'adoption du plan climat-air-énergie territorial prévu à l'article L. 229-26 du code de l'environnement ou du schéma d'aménagement régional défini à l'article L. 4433-7 du code général des collectivités territoriales, l'obligation de compatibilité mentionnée au premier alinéa du présent article s'applique à compter de leur révision.

Le plan de mobilité prend en compte les objectifs du schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires et est compatible avec les règles générales du fascicule de ce schéma, dans les conditions prévues par l'article L. 4251-3 du code général des collectivités territoriales.

article L.1214-8 du code des transports :

Le plan de mobilité fait l'objet d'une évaluation tous les cinq ans et, le cas échéant, est révisé.

article L.1214-8-1 du code des transports :

Des évaluations et des calculs des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques générées par les déplacements à l'intérieur du ressort territorial de l'autorité organisatrice compétente sont réalisés à l'occasion de l'élaboration ou de la révision d'un plan de mobilité. Les modalités de ces évaluations et de ces calculs sont précisées par le décret prévu à l'article L. 1214-13.

article L.1214-8-2 du code des transports (rédaction de la loi du 24 décembre 2019):

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.

II.-Dans le périmètre d'un plan de mobilité mentionné à l'article L. 1214-1 élaboré par une autorité organisatrice, cette dernière informe les entreprises de son ressort territorial mentionnées au II bis du présent article du contenu du plan de mobilité.

II bis.-A défaut d'accord sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, tel que prévu au 8° de l'article L. 2242-17 du code du travail¹², les entreprises soumises à

¹² Article L.2242-17 du code du travail, en vigueur depuis le 31 mars 2022, dont la rédaction est issue de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 :

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail porte sur : (...)

8° Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2143-3 du présent code et dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur 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 mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1.

A noter que la rédaction antérieure, issue de la loi du 24 décembre 2019, est identique en ce qui concerne ce 8°, ce 8° ayant précisément été créé par la loi de 2019 et ayant complété l'énumération des thèmes traités par la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

l'obligation prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du même code¹³, mentionnées à l'article L. 2143-3¹⁴ dudit code et dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, élaborent un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel. Ce plan de mobilité employeur inclut des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail de leur personnel, notamment le cas échéant concernant la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3¹⁵ et L. 3261-3-1¹⁶ du même code.

III.-Les entreprises situées sur un même site peuvent établir un plan de mobilité employeur commun, qui vise les mêmes objectifs que le plan de mobilité employeur défini au I et qui est soumis à la même obligation de transmission à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente.

Le plan de mobilité employeur est présenté de la façon suivante sur le site internet Entreprendre.Service-public.fr :

« Extrait du site Entreprendre.Service-Public.fr :

Plan de mobilité employeur Vérifié le 20 mars 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

¹³ Article L.2242-1 du code du travail, en vigueur depuis le 31 mars 2022, dont la rédaction est issue de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 :

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, **l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans : (...)**

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

La rédaction de ce dernier membre de phrase était auparavant (rédaction issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017) : «**et la qualité de vie au travail** ».

¹⁴ Article relatif aux conditions de désignation d'un délégué syndical

¹⁵ article L3261-3 du code du travail (rédaction loi 24 décembre 2019) :

L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues à l'article L. 3261-4, tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

1° Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail soit est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire en application des articles L. 1214-3 et L. 1214-24 du code des transports ;

2° Ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé avec celle prévue à l'article L. 3261-2.

¹⁶ Article L3261-3-1 du code du travail, en vigueur depuis le 01 janvier 2022, dans sa rédaction issue de la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 :

L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues pour les frais de carburant à l'article L. 3261-4, tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou leur engin de déplacement personnel motorisé ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement mentionnés à l'article L. 3261-2, ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée définis par décret sous la forme d'un " forfait mobilités durables " dont les modalités sont fixées par décret.

Les entreprises de 50 salariés et plus sur un même site situé dans une agglomération de plus de 100 000 habitants doivent élaborer un plan de mobilité employeur. Il a pour objectif d'optimiser et d'augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise, en particulier ceux de son personnel, afin de diminuer la pollution générée par les transports et de limiter la congestion des infrastructures (bouchons). Il doit être envoyé à l'agglomération.

Quelles entreprises sont concernées par le plan de mobilité employeur ?

Dans toutes les agglomérations de plus de 100 000 habitants, il existe un plan de mobilité. Le plan de mobilité détermine les principes d'organisation de la mobilité des personnes et du transport des marchandises, la circulation et le stationnement dans l'agglomération.

La liste des agglomérations concernées et des communes qu'elles incluent est disponible dans un arrêté disponible sur Légifrance.

Dans l'ensemble des communes situées dans ces agglomérations, les employeurs de 50 salariés et plus sur un même site doivent élaborer un plan de mobilité employeur.

Attention

Les employeurs d'au moins 50 salariés sur un même site doivent élaborer un plan de mobilité employeur qui intègre tous les sites de leur entreprise, y compris ceux accueillant moins de 50 salariés.

Quels sont les objectifs du plan de mobilité employeur ?

Le plan de mobilité employeur a pour objectifs d'optimiser et d'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
- Des émissions de polluants atmosphériques
- De la congestion des infrastructures et des moyens de transports (bouchons, etc.)

Il doit encourager et faciliter l'usage :

- Des transports en commun
- Du covoiturage
- Des mobilités actives (marche, vélo, etc.)

Il a également pour objectif de sensibiliser les personnels aux enjeux de l'amélioration de la qualité de l'air.

Comment est élaboré le plan de mobilité employeur ?

Le plan de mobilité employeur doit être prioritairement élaboré lors des négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie et les conditions de travail.

En l'absence d'accord, il est élaboré par l'employeur. Il peut notamment comporter la prise en charge des frais de transports personnels des salariés, en les faisant bénéficier du forfait mobilités durables.

À noter

Les entreprises situées sur un même site peuvent établir un plan de mobilité employeur interentreprises commun, qui vise les mêmes objectifs.

Qu'est-ce qui doit figurer dans le plan de mobilité employeur ?

Le plan de mobilité employeur doit :

- Évaluer l'offre de transport existante et projetée*
- Analyser les déplacements entre le domicile et le travail et les déplacements professionnels - - Comprendre un programme d'actions adapté à la situation de l'établissement, un plan de financement et un calendrier de réalisation des actions*
- Préciser comment son suivi et ses mises à jour seront assurées*

Le programme d'actions peut notamment comporter des mesures concernant :

- L'organisation du travail, le télétravail et la flexibilité des horaires*
- La logistique et les livraisons de marchandises*
- La promotion des moyens et usages de transports alternatifs à la voiture individuelle :*

Transports en commun

Covoiturage

Autopartage

Vélo

Marche

L'Agence de la transition écologique (ADEME) a édité en février 2018 un guide sur le plan de mobilité entreprise. Attention : le seuil de 100 salariés indiqué dans le guide a été abaissé à 50 salariés, et plusieurs autres éléments mentionnés dans le guide ont évolué depuis sa parution.

Ce guide reste utile comme source d'inspiration lors de la rédaction du plan de mobilité employeur :(...) ».

4-2-3 La communication de pièces complémentaires ordonnée à la demande du comité social et économique

Aux termes de l'article L.2315-83 du code du travail, l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

Ces dispositions sont générales à tous les types d'expertise auxquels peut recourir le comité social et économique.

4-2-3-1 La jurisprudence de la chambre est constante, qu'il s'agisse de la consultation du comité d'entreprise sur l'examen annuel des comptes (Soc., 16 mai 1990, pourvoi n° 87-17.555, Bulletin 1990 V N° 222 ; Soc., 8 novembre 1994, pourvoi n° 92-11.443, Bulletin 1994 V N° 298) ou, dans le cadre des dispositions

des articles L.2325-36 et L.2325-37 du code du travail¹⁷, dans leur rédaction antérieure aux ordonnances du 22 septembre 2017,(Soc., 26 mars 2014, pourvoi n° 12-26.964, Bull. 2014, V, n° 89) s'agissant de la consultation du comité d'entreprise sur la situation économique et financière de l'entreprise. Nous jugeons qu'il n'appartient qu'à l'expert-comptable, dont les pouvoirs sont assimilés à ceux du commissaire aux comptes, d'apprécier les documents qu'il estime **utiles** à l'exercice de sa mission, dès lors que celle-ci n'excède pas l'objet défini par le code. En revanche, le juge garde le contrôle de la **nécessité** des documents demandés au regard de la mission confiée à l'expert.

Voir ainsi : Soc., 1 février 2017, pourvoi n° 15-20.354 :

Attendu ensuite qu'il appartient au seul expert-comptable, qui a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, d'apprécier les documents utiles à sa mission ;

Et attendu que la cour d'appel, **appréciant la nécessité des documents réclamés au regard de la mission de l'expert**, a exactement décidé qu'il appartenait au seul expert de déterminer les documents d'ordre économique, financier ou social qui lui étaient utiles pour mener cette mission à bien, en ce compris ceux relatifs à la situation du groupe auquel appartient l'entreprise ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé.

Soc., 14 mars 2018, pourvoi n° 16-28.502 :

Mais attendu **qu'appréciant la nécessité des documents réclamés au regard de la mission de l'expert** sans violer le principe de la contradiction, la cour d'appel a constaté que la mission de vérification des comptes annuels n'incluant pas le contrôle des opérations qui sont mentionnées sur les documents comptables, la société n'avait pas à produire les contrats demandés, que l'essentiel des déclarations 2067 pour les années 2009 à 2013 était repris au bilan social qui avait été communiqué et que les autres demandes de l'expert consistaient en des demandes exorbitantes d'explication et de justification qui excédaient la mission de vérification annuelle des comptes prenant en compte les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à leur compréhension et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision;

Voir également en ce sens Soc., 5 février 2020, pourvoi n° 18-24.174 s'agissant de la communication de certaines pièces à l'expert désigné par un comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques et Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 20-17.186 s'agissant de la communication de certaines pièces dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail :

¹⁷ Article L.2325-36 : La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Article L.2325-37, alinéa 1 : Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

« 16. Le président du tribunal judiciaire, qui a retenu qu'il appartenait à l'expert de déterminer les documents utiles à sa mission et que la communication à l'expert des DADS, devenues DSN, en ce que celles-ci se rapportaient à l'évolution de l'emploi, aux qualifications et à la rémunération des salariés au sein de l'entreprise, était nécessaire à l'exercice de sa mission d'expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, a légalement justifié sa décision. »

Cette jurisprudence constante est donc transposable dans le cas d'une expertise décidée désormais par un comité social et économique.

On précisera, à propos du contrôle des informations sollicitées par l'expert-comptable, que la chambre a refusé le renvoi devant le Conseil constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à l'article L. 2334-4 du code du travail, qui porte sur l'expertise décidée par le comité de groupe, en retenant, que ce texte, tel qu'interprété par la jurisprudence, ne prive pas les parties d'un recours possible au juge pour contester la nature des documents dont communication est demandée par l'expert dans le cadre de sa mission et d'une vérification de la nécessité de ces documents au regard de la mission confiée par le comité d'entreprise. **S'il ne peut être demandé au juge de contrôler l'utilité concrète de ces documents, ce que seul l'expert est en mesure de faire en réalisant sa mission, le juge peut sanctionner tout abus de droit caractérisé.** Dès lors, la disposition critiquée n'est pas contraire au droit à un recours effectif devant le juge et à l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : Soc., 12 septembre 2013, pourvoi n° 13-12.200, Bull. 2013, V, n° 197.

4-2-3-2 Par ailleurs la chambre sociale juge de façon 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.* » : 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.

Notre chambre censure ainsi les juges du fond qui ordonnent la communication d'un document complémentaire, sans rechercher, s'ils y sont invités, si ce document existe et est légalement obligatoire : Soc., 9 mars 2022, pourvoi n° 20-18.166, déjà cité supra, s'agissant d'une consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Voir s'agissant d'une procédure de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise :

* Soc., 8 janvier 2025, pourvoi n° 23-19.403 :

Par cet arrêt, la chambre sociale a censuré un jugement qui avait rejeté la demande d'un employeur tendant à être dispensé de communiquer certaines pièces à l'expert

¹⁸Attendu, ensuite, que la cour d'appel, qui a estimé que les documents se rapportant aux frais de recherche et développement par marché/pathologies sur les cinq dernières années, au nombre de molécules développées et/ou lancées avec estimation des ventes potentielles (rentabilité de la R & D), à l'évolution des parts de marché respectives sur les différents marchés et globales dans le secteur pharmaceutique et aux données sectorielles sur les besoins/consommations des différents types d'insuline, n'existaient pas, en a exactement déduit que leur communication ne pouvait être exigée des sociétés qui n'étaient pas tenues, en tout état de cause, de les établir ;

désigné par le comité social et économique dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques, en jugeant :

Vu les articles L. 2315-87 et L. 2315-87-1 du code du travail :

13. Il résulte de ces textes 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.

14. Pour rejeter la contestation de l'UES relative à la communication du plan de formation de 2022 à 2024, le jugement retient que ce document est nécessaire en ce qu'il présente un lien avec le domaine de la consultation relative aux orientations stratégiques.

15. En se déterminant ainsi, sans vérifier, comme il y était invité, si l'établissement du plan de formation de 2022 à 2024 était obligatoire pour l'entreprise ou, à défaut, s'il existait, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés.

4-2-3-3 Enfin, pour la jurisprudence de la chambre sociale, l'information n'est pas nécessairement limitée au contenu de la BDESE puisqu'elle admet la communication à l'expert d'éléments complémentaires sous la condition de leur nécessité à la mission confiée à l'expert dans le cadre de la consultation du comité social et économique : Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 20-17.186, publié.

Voir ainsi, s'agissant d'une consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi lors de laquelle un comité social et économique avait eu recours à un expert-comptable : Soc., 19 avril 2023, pourvoi n° 21-24.208 :

Dans cette espèce, le comité social et économique avait sollicité de l'employeur au cours d'une réunion la communication d'éléments d'information complémentaires, communication refusée par l'employeur qui estimait suffisantes les informations déjà transmises.

Par cet arrêt du 19 avril 2023, notre chambre approuve la décision ayant fait droit à la demande du comité social et économique tendant à la communication à l'expert désigné de diverses pièces distinctes de la BDESE, en jugeant :

8. Selon l'article L. 2315-91 du code du travail, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3° de l'article L. 2312-17.

9. Aux termes de l'article L. 2312-26, I, de ce code, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

10. En application de l'article L. 2315-83 du même code, l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

11. Il résulte des textes susvisés 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.**

12. D'une part, l'arrêt constate que, par courrier électronique du 28 janvier 2020, la société a indiqué transmettre les éléments sollicités pour les compagnons et précisé qu'elle transmettrait, dans un deuxième temps, les documents concernant les ETAM et cadres, et relève que la société ne développe aucun motif valable pouvant justifier la transmission des fichiers électroniques de rémunérations pour les ouvriers, et non pour les ETAM et les cadres, et que la taille et la structure de la société ne lui permettent pas de prétendre qu'elle ne dispose pas des documents réclamés sur les effectifs et les salaires de son personnel, faisant ainsi ressortir l'existence des fichiers électroniques de rémunérations des ETAM et des cadres sollicités par l'expert.

13. D'autre part, l'arrêt relève que la communication, pour l'ensemble des salariés, du suivi mensuel des effectifs 2019, du livre de paie détaillant globalement toutes les rubriques des rémunérations versées au personnel durant les années 2018 et 2019, par catégorie de personnel, ainsi que, pour les salariés cadres et ETAM, des fichiers électroniques de rémunérations n'excède pas la mission légale de l'expert désigné, faisant ainsi ressortir que cette communication est nécessaire à l'exercice de la mission d'expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi .

14. Dès lors, la cour d'appel, qui a procédé à la recherche prétendument omise, a légalement justifié sa décision, **peu important que les informations demandées ne soient pas au nombre de celles devant figurer dans la base de données économiques et sociales en application des articles L. 2312-36, R. 2312-9 et R. 2312-20 du code du travail.**

Voir également dans le même sens, Soc., 19 avril 2023, pourvoi n° 21-25.563 ; Soc., 18 mai 2022, pourvoi n° 20-21.444.

4-2-4 Les motifs de l'arrêt attaqué

Pour faire droit à demande de communication du « plan mobilité employeur », la cour d'appel, après un rappel des dispositions des articles L.2312-7, L.2315-91 et L.2315-89 du code du travail, a énoncé (arrêt, p.5) que :

« La cour rappelle que la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) doit rassembler l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes et qu'elle n'exclut pas des informations, non présentes, utiles à l'information du CSE. (...) Ainsi, le périmètre pour le cadre d'organisation étant bien l'établissement et les informations environnementales étant intégrées à la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, sur les conditions de travail et d'emploi, ces informations doivent intégralement être contenues dans le périmètre de la mission confiée à la société Degest Eco, cabinet d'expertise, et le CSE doit être consulté dans ce cadre sur tous ses aspects environnementaux. »

La cour d'appel poursuit ainsi (arrêt, p.6) :

« La loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative "à la transition énergétique pour la croissance verte" a, dans son article 51, donné obligation pour les entreprises de

plus de 100 travailleurs sur un même site, à compter du 1er janvier 2018, de réaliser un plan de mobilité.

Le plan de mobilité peut comporter par exemple :

- La promotion du vélo : mise en place d'un stationnement sécurisé, diffusion d'un « kit vélo », mise à disposition d'un local vélo proposant quelques outils et services, ainsi que des douches pour les cyclistes, mise en place de l'indemnité kilométrique vélo, achat d'une flotte de vélos à assistance électrique...
- L'amélioration de l'accès des bâtiments par les piétons : aménagement de cheminements piétons, mise en place d'entrées plus directes...
- L'encouragement à l'utilisation des transports publics : adaptation - en partenariat avec les opérateurs de transport - de l'offre existante en termes de dessertes et de fréquences, participation financière aux abonnements, création d'une navette d'entreprise pour quelques destinations très fréquentées, achat de tickets de transports en commun, information de l'offre de transports publics pour accéder au site...
- L'aménagement des horaires de travail : répartition des heures d'arrivée et de départ des salariés en fonction de leurs souhaits et des besoins de l'entreprise, mise en place du télétravail...
- L'accompagnement et l'encouragement à habiter à proximité du lieu de travail ou sur le réseau de transport en commun.
- La garantie du retour à domicile en cas de circonstances exceptionnelles pour les « alternatifs »: chèque-taxi, utilisation de voitures de service ou de vélos à assistance électrique...
- La mise en place d'un service d'autopartage, permettant de mieux gérer les déplacements professionnels et pouvant offrir un service de mobilité ponctuel complémentaire hors horaires de travail, partage d'une flotte de véhicules avec d'autres entreprises...
- L'incitation au covoiturage : développement d'un service de mise en relation en interne ou avec d'autres entreprises proches du site, instauration de places réservées aux « covoitureurs », création d'un service de dépannage en cas d'indisponibilité exceptionnelle d'un conducteur, chèque covoiturage.

Par ailleurs, la cour relève que **le plan de mobilité est une obligation de l'employeur qu'il devait mettre en place à compter du 1er janvier 2018 et que le non-respect de cette obligation a privé le CSE d'une information nécessaire à sa consultation**, étant rappelé que l'employeur ne justifie pas d'avoir répondu aux demandes du cabinet d'expertise avant le 8 juin 2022.

(...)

Au regard des éléments débattus, la cour confirme le jugement entrepris, y compris sur l'astreinte prononcée en première instance, étant rappelé que le jugement du 20 octobre était exécutoire. »

Le jugement de première instance a quant à lui statué sur le plan de mobilité employeur selon les motifs suivants (prod. n°1, p.4) :

«Selon l'article L.2312-17 du code du travail, d'ordre public, au cours de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Il ne peut donc y être dérogé par accord d'entreprise.

Dès lors, le plan de mobilité est utile à l'expert chargé d'assister le comité lors de l'information/consultation.

La tardiveté de la demande de communication faite par l'expert n'a pas d'autre effet que de décaler d'autant le délai imparti à l'employeur pour y répondre et de diminuer le délai dont dispose l'expert pour élaborer son rapport sur la base du document demandé. »

4-2-5 Le second moyen et les thèses des parties

4-2-5-1 La 1^{ère} branche invoque une violation des articles L.2315-83, L.2312-26, L.2315-91-1 et L.2312-15 du code du travail ainsi que l'accord collectif du 11 juin 2019, étant observé que ce dernier ne figure pas parmi les productions.

Cette branche repose sur la prémisse selon laquelle l'expert-comptable désigné pour assister le comité social et économique dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi peut exiger la communication d'informations sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise nécessaires à la compréhension de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, mais qu'en revanche, **il ne peut étendre sa mission à l'examen du plan de mobilité employeur prévu par l'article L. 1412-8-2 du code des transports, qui n'entre dans aucun des thèmes de la consultation récurrente sur la politique sociale**, ni exiger la communication de ce document sans lien avec l'objet de sa mission.

Cette branche tend ainsi à poser, par principe, que la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ne peut pas porter sur le plan mobilité employeur.

Il est reproché à la cour d'appel de s'être fondée sur des motifs impropres à faire ressortir que la communication du plan de mobilité employeur était nécessaire à la compréhension de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi, lorsqu'elle a retenu que, la mission de l'expert portant sur tous les éléments d'ordre, notamment, environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi, des informations non comprises dans le BDESE peuvent être utiles pour une telle compréhension et que la mise en place d'un plan de mobilité employeur est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2018.

Le mémoire ampliatif souligne que le législateur n'a imparti aucun délai aux entreprises pour procéder à l'élaboration du plan mobilité employeur, notamment concernant les entreprises qui ont déjà, comme dans le cas de la société, prévu des dispositifs incitant les salariés à utiliser les modes de transport vertueux pour leurs déplacements professionnels et à réduire leurs trajets domicile-travail. L'élaboration d'un plan mobilité employeur, de manière négociée ou unilatérale, suppose un long travail de diagnostic, d'analyse et de concertation qui n'est pas compatible avec le délai de consultation du comité social et économique. En outre, la loi n'impose pas l'élaboration d'un plan mobilité employeur dans le périmètre de chacun des établissements distincts de l'entreprise dotés d'un comité social et économique.

La société relève qu'aucun des textes du code du travail ne prévoit que la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi doit 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. A cet égard, elle fait valoir que la loi du 22 août 2021 n'a instauré qu'une information sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, sans faire le choix d'une véritable consultation récurrente. Le législateur a certes étendu la mission de l'expert-comptable aux éléments d'ordre environnemental mais il n'a pas défini les «conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » et n'a pas prévu la présentation par l'employeur, lors de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, de mesures spécifiques tendant à réduire l'impact de l'activité ou de la politique sociale sur l'environnement.

D'ailleurs, si l'article R.2312-8 du code du travail comporte désormais une 10^{ème} entrée « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » dans l'énumération des éléments d'information que doit contenir la BDES, rebaptisée BDESE, pour autant aucune des nouvelles informations listées à ce 10^o n'est en lien avec la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Selon l'employeur, le caractère « imprécis et flou » de la notion de «conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » ne permet pas au comité social et économique d'étendre l'objet de sa consultation et à l'expert, désigné par le comité, d'exiger de l'employeur la communication d'un document ne se rattachant à aucun thème de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. A fortiori, au regard de l'accord collectif régissant les différentes consultations au sein de l'entreprise.

L'employeur ajoute en effet qu'en l'occurrence, *« un accord collectif conclu au niveau du Groupe Public Ferroviaire (ancienne dénomination du Groupe Public Unifié SNCF), le 8 février 2019, a défini, conformément aux dispositions de l'article 2312-19 du code du travail, le contenu de la consultation récurrente des comités sociaux et économiques d'établissement sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.*

Un accord collectif du 11 juin 2019 relatif au comité social et économique de la Zone de Production Nord-Est-Normandie reprend les règles posées par cet accord cadre et prévoit ainsi 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". »¹⁹*

Le mémoire en défense réplique que, puisque la consultation du comité social et économique sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi – avec l'article L.2312-17 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 22 août 2021 qui est applicable au litige – porte sur les aspects environnementaux de la politique de l'entreprise, le plan mobilité de l'employeur, qui constitue un élément de politique sociale de l'entreprise répondant à ces objectifs environnementaux, se rattache bien à cette consultation.

¹⁹ Argumentation soutenue par la société devant la cour d'appel dans ses conclusions (prod.n°2, p.8 et 9)

Pour répondre à cette 1^{ère} branche, notre chambre devra donc apprécier les contours de l'information sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, prévue par les nouvelles dispositions issues de la loi du 22 août 2021, dite « Climat et résilience », au cours des consultations récurrentes du comité social et économique, sans être spécialement rattachée à la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Elle devra également, en fonction de la réponse apportée sur ce premier point, apprécier le contrôle opéré par le juge du fond du caractère nécessaire de l'information complémentaire, en l'occurrence le plan mobilité employeur, à la mission de l'expert désigné par le comité social et économique pour l'assister.

Les 3 autres branches sont axées sur l'articulation des dispositions du code du travail relatives à la consultation du comité social et économique et celles du code des transports spécifiques au plan de mobilité employeur et donc sur l'articulation des obligations qui peuvent en résulter pour l'employeur.

4-2-5-2 Alors que la 1^{ère} branche repose exclusivement sur les textes du code du travail relatifs à la consultation du comité social et économique et aux informations à fournir à l'expert qu'il a désigné pour l'assister, la 2^e branche introduit les dispositions des articles L.1214-1 et L.1214-8-2 du code des transports dans leur rédaction issue des lois du 17 août 2015 et du 24 décembre 2019, dont la violation par fausse application est invoquée de même que celle des articles L.2315-83 et L.2242-17,8°, du code du travail, étant souligné que ce dernier texte – résultant du jeu d'un renvoi opéré par l'article L.1214-8-2 du code des transports – se trouve dans le Livre II du code du travail consacré à la négociation collective et non dans le Livre III consacré aux institutions représentatives du personnel.

La 2^e branche repose sur la prémisse, reprise de la jurisprudence de la chambre citée supra, selon laquelle l'expert-comptable désigné par le comité social et économique ne peut exiger de l'employeur la communication d'un document qui n'existe pas et que l'employeur n'est pas tenu d'établir, la prémisse ajoutant « dans un délai expirant avant la consultation du comité social et économique ».

Elle fait valoir qu'aucun des deux articles du code des transports, qui lient le plan mobilité employeur aux plans de déplacement urbains ou plan de mobilité établis par les autorités organisatrices compétentes, n'impartit de délai aux entreprises concernées pour élaborer un plan mobilité employeur, ni n'impose à celles ayant déjà mis en place des mesures facilitant la mobilité domicile/ travail des salariés d'adopter d'autres mesures dans le cadre d'un plan mobilité employeur.

La société renvoie ainsi aux différents dispositifs et mesures déjà mis en place (facilités de circulation sur les réseaux SNCF et autres, prise en charge des frais de transport, accord sur le télétravail...) pour soutenir que la cour d'appel a, à tort, fait droit à la demande de communication du plan mobilité employeur du seul fait que l'élaboration d'un tel plan est obligatoire pour les entreprises de plus de 100 travailleurs sur un même site depuis le 1^{er} janvier 2018.

Le mémoire ampliatif, s'appuyant sur l'évolution législative marquée par les lois de 2015 et 2019, souligne que si l'élaboration d'un plan de mobilité présentait un

caractère obligatoire dès le 1er janvier 2018 – date d'entrée en vigueur de l'article L.1412-2 du code des transports dans sa version de 2015– la loi n'obligeait cependant pas les entreprises à se doter dès cette date d'un tel plan, ni ne prévoyait au demeurant de sanction, autre que la perte du droit à certaines aides, pour les entreprises qui s'abstiendraient d'en élaborer ; qu'il résulte de l'article L.2242-17,8°, du code du travail postérieurement à la loi de 2019, une obligation pour les entreprises, dont au moins 50 salariés sont employés sur un même site, de négocier des « mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail », que, la loi faisant ainsi entrer cette question dans le champ de la négociation annuelle obligatoire, elle n'impose pas pour autant la conclusion d'un accord.

La société souligne que la loi de 2019 n'a pas davantage imparti de délai aux entreprises pour élaborer un plan de mobilité employeur qui *« suppose un travail préalable d'évaluation de l'offre de transport existante et projetée, d'analyse des déplacements et de définition d'actions concrètes et pertinentes, du calendrier de mise en œuvre de ces actions et d'un plan de financement. Le législateur n'a pas davantage fixé le contenu minimum qu'un plan de mobilité employeur doit satisfaire, ni envisagé la situation des entreprises ayant, avant la création de ce dispositif, mis en place des mesures facilitant les déplacements domicile/travail des salariés et réduisant l'empreinte carbone de leurs trajets professionnels. En conséquence, tant que l'entreprise ne s'est pas dotée d'un plan de mobilité employeur, ni l'expert-comptable désigné par le comité social et économique, ni le comité social et économique lui-même ne peuvent exiger la communication d'un tel document pour les besoins d'une consultation récurrente portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. »* Elle ajoute que l'expert ne pouvait donc demander communication du plan mobilité employeur, inexistant à la date de la consultation du comité social et économique initiée en avril 2022 (l'absence de ce plan ne résultant d'aucune faute de l'employeur), alors qu'en sus des dispositifs déjà mis en place au sein de l'entreprise, un projet de nouveau « forfait mobilités durables », à la suite des négociations annuelles obligatoires menées en 2023, avait été soumis en avril 2023 à la consultation commune du groupe public unifié.

Le mémoire en défense réplique qu'il résulte de la jurisprudence de la chambre sociale, a contrario, que dès lors qu'un document existe ou que son établissement est obligatoire pour l'entreprise, l'expert-comptable et à sa suite le comité social et économique agissant sur le fondement de l'article L.2315-12 du code du travail sont fondés à en solliciter la communication. Or la mise en place d'un plan mobilité employeur est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2018 et la modification rédactionnelle de l'article L.1214-18-2 du code des transports par la loi de 2019 a porté uniquement sur les modalités d'élaboration de ce plan – devant être prioritairement établi par voie d'accord – et non sur le principe même de l'obligation de sa mise en place.

4-2-5-3 La 3^e branche se place dans l'hypothèse de l'obligation (contestée par la branche précédente) de mettre en place dès janvier 2018 un plan de mobilité employeur. Elle invoque une violation des dispositions des articles L.1214-8-2 du code des transports et L.2242-17,8°, du code du travail dans leur rédaction issue de la loi du 24 décembre 2019, ainsi que des articles L.2312-26, L.2315-83 et L.2312-8 du code du travail. Elle repose en substance sur l'incompatibilité des délais d'une part que requiert l'élaboration d'un plan de mobilité employeur, d'autre part qui

enserme la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, la cour d'appel ayant ordonné la communication du plan mobilité employeur et reporté d'un mois le délai de consultation à compter de la communication intégrale de ce document.

Faisant observer que la plan de mobilité employeur n'est pas un document informatif recensant des données susceptibles d'être réunies par l'employeur dans un délai compatible avec les délais des consultations récurrentes du comité social et économique, **le mémoire ampliatif** fait valoir que par le travail préalable d'analyse, d'étude et de diagnostic qu'elle suppose, *« l'élaboration d'un tel plan nécessite donc nécessairement un temps relativement long et, en tout cas, incompatible avec la durée d'une procédure de consultation récurrente du comité social et économique. En outre, dès lors que son contenu touche aux conditions de travail et d'emploi, l'adoption d'un tel plan, s'il ne prend pas la forme d'un accord collectif conclu avec les organisations syndicales, doit donner lieu à la consultation préalable du comité social et économique. En conséquence, ni le comité social et économique, ni l'expert-comptable qu'il a désigné pour l'assister à l'occasion de sa consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ne peuvent subordonner l'analyse de ces questions à la remise d'un plan de mobilité employeur qui n'a pas encore établi. Car une telle exigence conduirait à paralyser la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans l'attente de la réalisation, par l'employeur, de l'ensemble des travaux d'analyse précités, de la négociation d'un accord collectif sur la question de la mobilité domicile-travail et/ou de la consultation du comité social et économique, sur un projet de plan de mobilité. »*

A cet égard, la société fait le parallèle avec deux arrêts de notre chambre, relatifs à l'articulation :

* entre une consultation ponctuelle et une négociation obligatoire :

Soc., 30 septembre 2009, pourvoi n° 07-20.525, Bull. 2009, V, n° 217, dont le sommaire énonce *« 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. »*

Dans cette espèce, l'employeur, envisageant la fermeture d'un site, avait saisi le comité central d'entreprise d'un projet de licenciement pour motif économique de 26 personnes. Le comité consulté avait décidé de recourir à une expertise et devait, lors d'une réunion, donner son avis à la suite de cette expertise. Contestant notamment le déroulement de la dernière réunion, le comité central d'entreprise avait saisi le juge des référés d'une demande de suspension de la procédure de licenciement et de reprise de la procédure de consultation depuis son origine en alléguant diverses irrégularités.

La chambre sociale a rejeté le pourvoi du comité critiquant le rejet de ses demandes. La chambre sociale a notamment jugé :

Sur le second moyen :

Attendu que le Comité central d'entreprise fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué de déclarer que l'obligation de l'employeur de délivrer une information complète et loyale a été "légalement exécutée", que les consultations annuelle et triennale des articles prévues par les articles L. 2323-56 et L. 2242-15, du code du travail sont indépendantes de la consultation obligatoire dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif et de le débouter de sa demande de suspension de la procédure d'information et de consultation, alors, selon le moyen :

1°/ que la procédure d'information et de consultation du Comité central d'entreprise au titre du livre IV et du livre III du code du travail doit être suspendue tant que l'employeur n'a pas respecté ses obligations d'information et de consultation au titre de l'article L. 432-1-1 du code du travail et de négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au titre de l'article L. 320-2 du code du travail ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 432-1-1 et L. 320-2 du code du travail, et 809 du code de procédure civile ;

2°/ en toute hypothèse que la procédure d'information et de consultation du Comité central d'entreprise au titre du livre IV et du livre III du code du travail doit être suspendue tant que l'employeur n'a pas fourni au comité une information loyale et complète tant sur les actions et prévisions sur l'emploi et les qualifications dans le cadre de l'article L. 432-1-1 du code du travail, que sur la gestion prévisionnelle des emplois ; qu'en jugeant que le Comité central d'entreprise n'était pas fondé à prétendre que la fourniture des informations susceptibles d'être recueillies dans le cadre des procédures des articles L. 432-1-1 et L. 320-2 du code du travail soit indispensable à son appréciation du projet de réorganisation impliquant des licenciements, la cour d'appel a violé les articles L. 432-1-1 et L. 320-2 du code du travail, et 809 du code de procédure civile ;

3°/ que pour décider si la procédure d'information et de consultation prévue par l'article L. 431-5 du code du travail a été régulière, il appartient au juge de vérifier que le comité d'entreprise a donné un avis motivé après avoir disposé d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant, et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations ; que le comité exposant faisait valoir dans ses conclusions d'appel que l'augmentation du prix immobilier n'existait pas sur l'immobilier d'entreprise comme le relevait le rapport Syndex, que sur la question de l'activité commerciale développée en lieu et place du CTR par Casino, la société Serca n'avait au 1er juin 2007 toujours pas justifié d'une demande déposée auprès de la commission départementale de l'équipement commercial de la Haute-Savoie s'agissant du terrain sur lequel se trouvait le CTR d'Annecy-Seynod malgré le fait que les délais d'instruction du dossier étaient d'au moins deux ans, que le courrier de la direction du travail du 17 avril 2007 relevait l'insuffisance de la note économique remise aux représentants du personnel en raison de son caractère peu étoffé et du manque d'explications précises sur les motivations de l'entreprise, et qu'il résultait des procès-verbaux des réunions des représentants du personnel que leurs questions étaient précises mais qu'en revanche les réponses de la direction étaient incomplètes voire inexistantes ; qu'en affirmant que l'information dispensée répondait aux exigences de l'article L. 431-5 du code du travail, sans avoir pris en considération ces éléments pertinents, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 431-5 et L. 435-3 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a exactement décidé que 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 de 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 ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel par motifs propres et adoptés a constaté qu'il ressortait des procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise et des réponses faites soit par écrit soit oralement lors de ses réunions qu'il avait eu les renseignements suffisants pour se forger une opinion sur le choix de l'employeur de supprimer le centre d'Annecy plutôt que de le déplacer et qu'il avait été mis à même de discuter utilement les éléments économiques du choix de l'employeur ; qu'elle a pu en déduire que l'information avait été complète et loyale ;
Que le moyen n'est pas fondé ;

Le commentaire de cet arrêt au rapport annuel indiquait notamment : **«La solution se fonde sur la périodicité de ces obligations, mais surtout sur leur objet propre. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences a pour objet la projection à moyen long terme des évolutions souhaitées ou prévisibles de l'emploi dans l'entreprise et la mise en œuvre des mesures nécessaires pour accompagner cette évolution. Elles portent donc sur des prévisions. Le licenciement économique pour sa part repose sur une décision de l'employeur dans un contexte donné qui peut résulter de modification du marché ou d'événements imprévus. Les mesures de reclassement destinées à limiter le nombre des licenciements ont aussi leur propre finalité, limiter le nombre des licenciements, même si les mesures de gestion prévisionnelle des emplois et d'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois sont de nature à les faciliter. (...) L'information qui doit être donnée au comité lors de la consultation du comité doit porter sur la décision économique de l'employeur, cause du licenciement, que le comité doit pouvoir utilement discuter. La loyauté de l'information est appréciée par rapport à cette décision. (...) Ces différentes obligations de consultation et de négociation se situent sur des plans différents de la vie de l'entreprise et sont complémentaires, mais les unes ne sont pas le préalable nécessaire des autres ».**

* et une consultation récurrente et une consultation ponctuelle :

Soc., 21 septembre 2022, pourvoi n° 20-23.660, publié, dont le sommaire énonce notamment :

« La consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise. » (extrait)

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 29 octobre 2020), l'organisme de gestion de l'établissement catholique [2] (l'OGEC) a informé, le 18 mars 2020, le comité social et économique du projet de procéder, à la rentrée du mois de septembre 2020, à la fermeture du lycée professionnel du paysage et de l'environnement et à la résiliation du contrat d'association correspondant avec le ministère de l'agriculture. La réunion de consultation de ce comité sur les orientations stratégiques a, par ailleurs, été

fixée au 24 mars 2020. De nouvelles réunions ont été fixées aux 30 avril et 18 mai 2020.

2. Des mesures de confinement ont été décrétées le 17 mars 2020 cependant que l'état d'urgence sanitaire a été déclaré pour une durée de deux mois par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

(...)

Mais, sur le premier moyen, pris en sa troisième branche, en ce qu'il fait grief à l'arrêt d'ordonner la suspension de la consultation sur la résiliation du contrat avec le ministère de l'agriculture jusqu'à la clôture de celle sur les orientations stratégiques, de dire n'y avoir lieu à statuer sur la demande tendant à ce qu'il soit dit et jugé que les réunions des 24 mars et 30 avril 2020 n'ont pas été valablement organisées et de condamner l'OGEC à payer au comité social et économique une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour délit d'entrave à son fonctionnement

Enoncé du moyen

4. L'OGEC fait grief à l'arrêt d'ordonner la suspension de la consultation sur la résiliation du contrat avec le ministère de l'agriculture jusqu'à la clôture de celle sur les orientations stratégiques, de dire n'y avoir lieu à statuer sur la demande tendant à ce qu'il soit dit et jugé que les réunions des 24 mars et 30 avril 2020 n'ont pas été valablement organisées et de la condamner à payer au comité social et économique une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour délit d'entrave à son fonctionnement, alors « que les consultations sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles sont deux consultations autonomes ; que l'employeur demeure libre de soumettre tout projet ponctuel à la consultation du comité social et économique, dès lors que son objet lui apparaît suffisamment déterminé pour que son adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise ; qu'en jugeant que le projet de résiliation du contrat avec le ministère de l'agriculture en vue de faire cesser la formation initiale scolaire du LPE était "un choix stratégique", en ce qu'il était "la déclinaison concrète d'une orientation stratégique" quand ces deux consultations étaient autonomes, la cour d'appel a violé les articles L. 2312-17 et 2312-8 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2312-8, L. 2312-24 et L. 2312-37 du code du travail :

5. Selon les articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du code du travail, le comité social et économique est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la modification de son organisation économique ou juridique ou en cas de restructuration et compression des effectifs.

6. Aux termes de l'article L. 2312-24 du même code, le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

7. Pour suspendre la consultation sur la résiliation du contrat avec le ministère de l'agriculture jusqu'à la clôture de celle sur les orientations stratégiques, l'arrêt retient que la décision envisagée de résilier le contrat avec le ministère de l'agriculture et de cesser la formation initiale scolaire du lycée professionnel du paysage et de l'environnement est un choix stratégique, que celui-ci résulte du constat d'une dégradation de la situation économique, d'une trésorerie insuffisante, obérant la capacité de l'OGEC à s'endetter pour faire face à des travaux d'entretien et de rénovation nécessaires, d'une baisse de fréquentation très importante de ce lycée et de la volonté de rétablir un équilibre financier après plusieurs années de déficit. Il ajoute que ce choix n'est que la déclinaison concrète d'une orientation stratégique qui doit préalablement être soumise à la discussion du comité social et économique.

8. **En statuant ainsi, alors que la consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés.**

Le commentaire de cette décision, publiée au rapport annuel, indique notamment :
« **Par son objet et par sa temporalité, cette consultation [sur les orientations stratégiques] a été définie indépendamment des consultations ponctuelles.** Elle offre un cadre à une discussion prospective sur l'avenir général de l'entreprise, distincte des consultations ponctuelles du comité social et économique relatives à un projet déterminé de l'employeur ayant des répercussions sur l'emploi, notamment en matière de restructurations ».

Le mémoire ampliatif fait ainsi valoir qu'au cas d'espèce, « **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 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 », en soulignant que la consultation récurrente porte uniquement sur les mesures existantes et déjà programmées et non pas sur des mesures qui n'ont pas encore été définies. La société ajoute qu'en tout état de cause, l'absence de plan de mobilité employeur ne préjudicie pas au comité social et économique qui peut rendre un avis éclairé sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi puisqu'il devra « **en déduire qu'aucune mesure n'a été mise en œuvre, autres que celles qui pouvaient déjà exister dans l'entreprise avant la création du dispositif légal du plan de mobilité employeur, pour optimiser les déplacements et réduire les émissions de gaz à effet de serre induites par les déplacements domicile-travail et les déplacements professionnels des salariés** ».

Le mémoire en défense réplique que la société tente de se prévaloir de sa propre carence dans l'établissement du plan de mobilité employeur, que la difficulté pointée par l'employeur quant aux délais est un faux problème puisque le juge peut prolonger le délai de consultation du comité social et économique jusqu'à transmission d'un document dont l'établissement est obligatoire quand bien même à

la date de la décision, ce document n'aurait pas été établi. Selon le mémoire en défense, le rapprochement fait par l'employeur avec les deux arrêts précités est sans rapport avec la question en débat dans le présent dossier.

4-2-5-4 La 4^e branche pose plus particulièrement la question du périmètre d'établissement du « plan de mobilité employeur » en invoquant une violation de l'article L.1412-8-2 du code des transports et des articles L.2242-7,8°, L.2315-83 et L.2312-15 du code du travail.

Elle repose sur la prémisse selon laquelle aucun des deux articles du code des transports n'impose l'élaboration d'un plan de mobilité employeur dans le périmètre d'un établissement doté d'un comité social et économique ou de mesures visant à améliorer la mobilité des salariés propres à chacun des établissements dotés d'un comité social et économique d'établissement.

Il est soutenu que la cour d'appel a violé les textes susvisés en ordonnant à la société la communication au comité social et économique d'établissement du plan de mobilité employeur du périmètre de la zone de production Nord-Est-Normandie.

Le mémoire en défense oppose l'irrecevabilité de cette branche, comme nouvelle et mélangée de fait et de droit, en faisant valoir que dans ses conclusions d'appel, la société s'est bornée à faire valoir qu'en raison des spécificités de la SNCF en matière de mobilité, elle n'était pas tenue d'établir un tel plan, sans cependant prétendre à une impossibilité d'exiger ce document dans le cadre du périmètre d'un comité social et économique d'établissement.

Notre chambre pourra à cet égard, afin d'apprécier l'irrecevabilité ainsi soulevée, se reporter aux conclusions d'appel de l'employeur (prod.n°2) dans ses développements consacrés à : « 3. Sur les spécificités de la SNCF en matière de mobilité » (p.9 à 10) et « 4) Sur l'absence du plan de mobilité dans la BDESE » (p.10 à 11).

Le mémoire en défense ajoute qu'en tout état de cause cette 4^e branche n'est pas fondée car reposant sur une lecture erronée de l'arrêt : au regard de l'article L.1214-18-2-II bis du code des transports, qui dispose que les entreprises employant au moins cinquante salariés sur un même site « élaborent un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel », l'arrêt, en ce qu'il ordonne à la société de communiquer le plan mobilité employeur du périmètre de la zone de production Nord Est Normandie doit être lu, non pas comme ordonnant l'élaboration d'un plan de mobilité pour cette zone, mais comme ordonnant la communication des éléments du plan relatifs aux sites compris dans le périmètre de la zone de production Nord Est Normandie.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments qu'il reviendra à notre chambre de dire si la décision peut être approuvée en ce qu'elle a ordonné à la société la communication du « plan de mobilité employeur » dans le cadre de la consultation du comité social et économique d'établissement sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, ou si elle encourt la censure.