14 janvier 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 23-22.733

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00057

Titres et sommaires

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL

Il résulte des articles L.2312-17, L.2312-36, L.2315-91 et L.2315-91-1 du code du travail et des articles L.1214-2 et L.1214-8-2, I, du code des transports que le plan de mobilité de l'employeur, prévu à l'article L.1214-2 du code des transports, en ce qu'il intéresse les déplacements entre le domicile et le travail des salariés ainsi que les déplacements professionnels en incluant notamment des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail du personnel et en ce qu'il prévoit un programme d'actions pouvant notamment comporter des mesures relatives à l'organisation du travail, au télétravail et à la flexibilité des horaires, entre dans les thèmes de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, de sorte que le comité social et économique est en droit, au titre des éléments d'ordre environnemental de l'activité de l'entreprise nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi, de demander la communication de ce plan de mobilité employeur, s'il existe, et que l'expert, désigné par lui pour l'assister dans cette consultation récurrente, a la faculté d'en solliciter la communication. Il résulte de la combinaision des dispositions des articles L.2312-17, L.2315-91, L.2315-91-1 et L..2242-17, 8°, du code du travail et des articles L.1214-2 et L.1214-8-2 du code des transports, dans leur rédaction issue de la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019, que si les employeurs sont incités à intégrer aux thèmes de la négociation obligatoire l'amélioration des mobilités quotidiennes des personnels des entreprises, en vue notamment d'encourager et faciliter l'usage des transports en commun et le recours aux autres mobilités partagées, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail conclu dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail que l'employeur d'une entreprise, dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, est tenu d'élaborer un plan de mobilité employeur sur ses différents sites pour améliorer la mobilité de son personnel, plan incluant alors les dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail du personnel, notamment le cas échéant le dispositif de prise en charge des frais mentionnés aux articles L.3261-3 et L.3261-3-1 du code du travail. Il s'ensuit que le comité social et économique, consulté au titre de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi, et l'expert-comptable, désigné par celui-ci, ne peuvent exiger la communication d'un plan de mobilité employeur dont l'établissement unilatéral par l'employeur n'est pas obligatoire tant que la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail est en cours

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 14 janvier 2026

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 57 FS-B

Pourvoi n° K 23-22.733

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 JANVIER 2026

La société SNCF réseau, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° K 23-22.733 contre l'arrêt rendu le 14 septembre 2023 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 2), dans le litige l'opposant :

1°/ au comité social et économique zone de production Nord-Est Normandie de la société SNCF réseau, dont le siège est [Adresse 3],

2°/ à la société Degest éco, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ott, conseillère, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société SNCF réseau, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat du comité social et économique zone de production Nord-Est Normandie de la société SNCF réseau et de la société Degest éco, et l'avis de Mme Laulom, avocate générale, après débats en l'audience publique du 3 décembre 2025 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Ott, conseillère la plus ancienne faisant fonction de doyenne et rapporteure, Mmes Sommé, Bérard, M. Dieu, Mme Depelley, conseillers, Mmes Lanoue, Ollivier, Arsac, conseillères référendaires, Mme Laulom, avocate générale, et Mme Piquot, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 14 septembre 2023), dans le cadre de sa consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, le comité social et économique d'établissement zone de production Nord-Est Normandie de la société SNCF réseau (le comité) a décidé de recourir à un expert-comptable pour l'assister et a désigné à cette fin la société Degest éco (l'expert).

2. L'expert ayant sollicité le 22 avril 2022 de la société SNCF réseau (la société) la communication de divers documents et s'étant heurté à un refus de la société, le comité a assigné celle-ci, le 21 juin 2022, devant le président du tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond, afin de lui ordonner de communiquer, sous astreinte, divers documents dont le plan de mobilité employeur du périmètre de la zone. Il a également sollicité la prolongation du délai de consultation de deux mois à compter de la réception de ces informations. L'expert, intervenu volontairement à la procédure, a formé les mêmes demandes.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Motivation

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision

spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le second moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. La société fait grief à l'arrêt de lui ordonner de communiquer au comité et à l'expert, dans un délai de huit jours à compter de la signification du jugement et sous astreinte, le plan de mobilité employeur du périmètre de la zone de production Nord-Est Normandie, alors « 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 éco 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 éco 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. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article L. 2312-17 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, dont les dispositions sont d'ordre public, 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.

6. En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21 du même code, la base de données économiques, sociales et environnementales contient des informations notamment, selon l'article L. 2312-36, 10°, dans sa rédaction issue de la même loi, sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. L'article R. 2312-8,10°, A, précise que ces informations portent notamment, concernant la politique générale en matière environnementale, sur l'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.

7. Aux termes de 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.

8. Aux termes de l'article L. 2315-91-1 du même code, 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.

9. Selon l'article L. 1214-8-2, I, du code des transports, 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, notamment, évalue l'offre de transport, analyse les déplacements entre le domicile et le travail et les déplacements professionnels et comprend un programme d'actions adapté à la situation de l'établissement.

10. Il résulte de ces dispositions que le plan de mobilité de l'employeur, prévu à l'article L. 1214-2 du code des transports, en ce qu'il intéresse les déplacements entre le domicile et le travail des salariés ainsi que les déplacements professionnels en incluant notamment des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail du personnel et en ce qu'il prévoit un programme d'actions pouvant notamment comporter des mesures relatives à l'organisation du travail, au télétravail et à la flexibilité des horaires, entre dans les thèmes de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, de sorte que le comité social et économique est en droit, au titre des éléments d'ordre environnemental de l'activité de l'entreprise nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi, de demander la communication de ce plan de mobilité employeur, s'il existe, et que l'expert, désigné par lui pour l'assister dans cette consultation récurrente, a la faculté d'en solliciter la communication.

11. La cour d'appel a exactement retenu que le plan de mobilité employeur est en lien avec l'information sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise devant être donnée par l'employeur lors de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

12. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Moyens

Mais sur le second moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

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

« 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 cent 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 2019, 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 2019, ensemble l'article L. 2242-17, 8° du code

du travail dans sa version issue de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 et les articles L. 2312-26, L. 2315-83, L. 2315-91-1 et L. 2312-8 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2312-17, L. 2315-91, L. 2315-91-1 et L. 2242-17, 8°, du code du travail et les articles L. 1241-2 et L. 1214-8-2 du code des transports, dans leur rédaction issue de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 :

14. Aux termes de l'article L. 2312-17 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, dont les dispositions sont d'ordre public, 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.

15. En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21 du même code, la base de données économiques, sociales et environnementales contient des informations notamment, selon l'article L. 2312-36, 10°, dans sa rédaction issue de la même loi, sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. L'article R. 2312-8,10°, A, précise que ces informations portent notamment, concernant la politique générale en matière environnementale, sur l'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.

16. Aux termes de 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.

17. Aux termes de l'article L. 2315-91-1 du même code, 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.

18. Toutefois, la Cour de cassation juge 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° 12-28.125).

19. Selon l'article L. 1214-2, 9°, du code des transports, tant dans sa rédaction issue de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 que dans celle issue de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, le plan de mobilité vise à assurer 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.

20. Aux termes de l'article L. 1214-8-2 du code des transports, I.-Le plan de mobilité employeur prévu au 9° de l'article L. 1214-2 vise à optimiser et à augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise, en particulier ceux de son personnel, dans une perspective de diminution des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques et de réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports.
Le plan de mobilité employeur évalue l'offre de transport existante et projetée, analyse les déplacements entre le

domicile et le travail et les déplacements professionnels, comprend un programme d'actions adapté à la situation de l'établissement, un plan de financement et un calendrier de réalisation des actions, et précise les modalités de son suivi et de ses mises à jour.
Le programme d'actions peut notamment comporter des mesures relatives à la promotion des moyens et usages de transports alternatifs à la voiture individuelle, à l'utilisation des transports en commun, au covoiturage et à l'auto-partage, 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 travail, les entreprises soumises à l'obligation prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du même code, mentionnées à l'article L. 2143-3 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. 3261-3 et L. 3261-3-1 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.

21. Selon l'article L. 2242-17 du code du travail, la négociation obligatoire 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 du même code.

22. Il résulte de la combinaison de ces dispositions que si les employeurs sont incités à intégrer aux thèmes de la négociation obligatoire l'amélioration des mobilités quotidiennes des personnels des entreprises, en vue notamment d'encourager et faciliter l'usage des transports en commun et le recours aux autres mobilités partagées, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail conclu dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail que l'employeur d'une entreprise, dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, est tenu d'élaborer un plan de mobilité employeur sur ses différents sites pour améliorer la mobilité de son personnel, plan incluant alors les dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail du personnel, notamment le cas échéant le dispositif de prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 du code du travail.

23. Il s'ensuit que le comité social et économique et l'expert-comptable, désigné par celui-ci, ne peuvent exiger la communication d'un plan de mobilité employeur dont l'établissement unilatéral par l'employeur n'est pas obligatoire tant que la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail est en cours.

24. Pour ordonner la communication du plan de mobilité employeur, après avoir relevé que la société faisait valoir que dans le cadre des négociations obligatoires, l'instance de négociation commune au groupe public unifié, dont fait partie la société, avait été informée le 19 avril 2023 de la mise en oeuvre de mesures de mobilités durables et que la phase d'élaboration et de réflexion était toujours en cours, l'arrêt retient 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 comité social et économique d'une information nécessaire à sa consultation.

25. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

26. La cassation du chef de dispositif ordonnant à la société de communiquer au comité et à l'expert, dans un certain délai sous astreinte, le plan de mobilité employeur du périmètre de la zone n'emporte pas celle du chef de dispositif de l'arrêt condamnant la société aux dépens, justifié par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celle-ci et non remises en cause.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il ordonne à la société SNCF réseau de communiquer au comité social et économique zone de production Nord-Est Normandie de la société SNCF réseau et à la société Degest éco, dans un délai de huit jours à compter de la signification du jugement sous astreinte de 500 euros par jour de retard, le plan de mobilité employeur du périmètre de la zone de production Nord-Est Normandie, l'arrêt rendu le 14 septembre 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne le comité social et économique zone de production Nord-Est Normandie de la société SNCF réseau et la société Degest éco aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le quatorze janvier deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (23-22.733_RAPPORT.PDF - 625 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (23-22.733_AVIS.PDF - 340 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k2
14 septembre 2023 (n°22/19746)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Articles L. 2312-17, L. 2315-91, L. 2315-91-1 et L. 2242-17, 8°, du code du travail.

Articles L. 1241-2 et L. 1214-8-2 du code des transports, dans leur redaction issue de la loi n° 2019-1428 du 24 decembre 2019.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 14-01-2026
- Cour d'appel de Paris K2 14-09-2023