

Dernière mise à jour le 27 août 2021

Quelles sont les consultations et informations du CSE ?

Les trois grandes consultations du CSE en détails : les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et enfin la politique sociale de l'entreprise ainsi que les conditions de travail et l'emploi.

Sommaire

- Les avis du CSE
- Les consultations et informations récurrentes du CSE
- La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
- La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Dans les entreprises de 300 salariés et plus
- La nouvelle dimension environnementale des 3 grandes consultations
- Si l'entreprise comporte plusieurs établissements, à quel niveau les consultations récurrentes du CSE doivent-elles être menées ?
- Les informations trimestrielles dans les entreprises de 300 salariés et plus
- Les consultations et informations ponctuelles du CSE
- Les méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés
- La consultation spécifique sur le recours à l'activité partielle
- Les informations à transmettre au CSE
- L'information du CSE et des syndicats sur le remboursement de l'APLD

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le [CSE](#) doit être consulté dans le cadre de « consultations récurrentes et ponctuelles ».

Les avis du CSE

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le [CSE](#) émet des avis et des vœux.

Il doit disposer d'un délai d'examen « suffisant » pour rendre son avis.

Les délais dans lesquels le CSE doit rendre ses avis sont fixés :

- par accord d'entreprise ;
- en l'absence de délégué syndical : par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires du CSE ;
- en l'absence d'accord : Le délai est d'1 mois (2 ou 3 mois en cas d'expertise – voir ci-dessous).

Le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues

par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES.

Attention : La Cour de Cassation considère qu'en l'absence de BDES, compte tenu du fait que celle-ci sert de support à la consultation, le délai accordé au CSE pour donner son avis au titre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ne court pas. **Cass. soc., 28/03/18, n° 17-13.081**

A défaut d'avis rendu dans les délais fixés, le CSE est réputé avoir rendu un avis négatif. Si aucun accord ne fixe les délais de consultation du CSE, celui-ci est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'1 mois à compter de la communication des documents ou de l'information de leur mise à disposition. Ce délai est de :

- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à

la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

A noter : Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement, l'avis de chaque CSE d'établissement doit être rendu et transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du CSE d'établissement est réputé négatif.

L'employeur doit fournir au CSE les informations précises et écrites lui permettant de rendre son avis. Il doit également apporter une réponse motivée aux observations du CSE.

Le CSE peut demander communication d'éléments manquants à l'employeur en saisissant en référé le Tribunal Judiciaire qui dispose de 8 jours pour se prononcer.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis.

Le juge a toutefois le pouvoir, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, de prolonger le délai.

Lorsque le délai est expiré au moment où le juge statue, à la condition qu'il ait été saisi avant l'expiration du délai, le juge peut prolonger le délai afin que le comité obtienne les éléments d'information nécessaires à la consultation, a précisé la Cour de cassation, donnant ainsi toute son effectivité à la consultation (**Cass. soc., 26 février 2020, n° 18-22759**).

Articles L 2312-15 et L 2312-16, R 2312-5 et R 2312-6 du Code du Travail

A noter : Dans le cadre de l'ancien CE, il existait un délai plancher de 15 jours pour que le CE rende son avis. Ce délai plancher a été supprimé pour le CSE, ce qui signifie que les membres du CE peuvent rendre leur avis dans un délai inférieur à 15 jours.

Les consultations et informations récurrentes du CSE

Les 3 grandes consultations du CSE sont inchangées par rapport à l'ancien CE :

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

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des titulaires du CSE, peut définir :

- Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE ; La périodicité des consultations est de 3 ans maximum.
- La liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations.

A défaut d'accord prévoyant une périodicité maximale de 3 ans, la consultation du CSE doit avoir lieu chaque année.

Articles L 2312-17, L 2312-19 et L 2312-22 du Code du Travail

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Le CSE doit être 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.
- La GPEC.
- Les orientations de la formation professionnelle.

Le CSE 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 CSE en reçoit communication et peut y répondre.

Article L 2312-24 du Code du Travail

La Loi de Finances pour 2021 a introduit une nouvelle consultation dans le cadre du Plan de Relance :

Elle impose en effet aux entreprises bénéficiaires d'aides et de baisses d'impôts accordés par le Gouvernement dans le cadre du Plan de Relance, de consulter le CSE sur le montant, la nature et l'utilisation de ces aides.

Le CSE doit formuler un avis distinct sur l'utilisation par les entreprises bénéficiaires de ces aides.

Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021

Conseil Constitutionnel, décision 2020-813 DC du 28 décembre 2020

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Le CSE doit être consulté sur :

- La politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.
- L'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. L'avis du CSE est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

L'employeur doit mettre à disposition du CSE dans la BDES :

- Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir.
- Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, les communications et les copies transmises aux actionnaires ainsi que le rapport des commissaires aux comptes et le rapport de gestion relatif à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.
- Pour certaines sociétés comptables, les documents établis en application des articles L. 251-13 et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du Code de commerce.
- Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent.
- Les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE.
- Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, s'y ajoutent

les informations suivantes :

- Les investissements matériels et immatériels ;
- Les aides publiques ;
- Les résultats financiers ;
- Les partenariats ;
- Les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, pour les entreprises appartenant à un groupe.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, s'y ajoutent les informations suivantes :

- Les investissements matériels et immatériels ;
- Les informations environnementales ;
- Les aides publiques ;
- Les résultats financiers ;
- Les partenariats ;
- Les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, pour les entreprises appartenant à un groupe.

Articles L 2312-25, R 2312-16 et R 2312-17 du Code du Travail

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Le CSE doit être consulté sur :

- L'évolution de l'emploi ;
- Les qualifications ;
- Le programme pluriannuel de développement des compétences ;
- 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 ;
- L'aménagement du temps de travail ;
- La durée du travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 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.

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

L'employeur doit mettre à disposition du CSE dans la BDES :

- 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 CDD, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, le plan d'action ;
- Les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;
- Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- Les informations sur la durée du travail portant sur :
 - Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
 - A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement ;
 - Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
 - Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale de travail ;
 - La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.
- 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 ;
- 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 ;
- Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés ;
- Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux CAE, aux CIE 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 CDD, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats

conclus avec une entreprise de portage salarial.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, doivent également être mises à disposition dans la BDES les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié qui doit avoir lieu tous les 6 ans.

L'employeur doit également remettre au CSE :

- Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels doivent être traitées spécifiquement ;

- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Attention : Vous devrez joindre le procès-verbal de la réunion du CSE consacrée à l'examen du rapport et du programme à toute demande présentée en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, s'y ajoutent les informations suivantes :

- L'investissement social, dont, notamment les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- La rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, s'y ajoutent les informations suivantes :

- L'investissement social, dont, notamment les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les

- hommes au sein de l'entreprise ;
- La rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments ;
- La représentation du personnel et les activités sociales et culturelles.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus

La consultation sur la politique sociale doit également porter sur le bilan social de l'entreprise.

Les données relatives au bilan social sont mises à disposition du CSE dans la BDES par l'employeur.

Le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des 2 années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur :

- L'emploi ;
- Les rémunérations et charges accessoires ;
- Les conditions de santé et de sécurité ;
- Les autres conditions de travail ;
- La formation ;
- Les relations professionnelles ;
- Le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ;
- Les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

A noter : Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant 12 mois consécutifs. Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de 300 salariés, le 1^{er} bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint. Le 1^{er} bilan social peut ne concerner que l'année écoulée.

Le 2nd bilan peut ne concerner que les 2 dernières années écoulées.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de 300 salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

Le bilan social est tenu à disposition :

- Des représentants du personnel ;
- De tout salarié qui en fait la demande ;
- De l'agent de contrôle de l'inspection du travail (avec l'avis du CSE) ;
- Des actionnaires.

Articles L 2312-26 à L 2312-34, R 2312-18 à R 2312-20 du Code du Travail

La nouvelle dimension environnementale des 3 grandes consultations

Avec la loi Climat et Résilience du 22 août 2021, le CSE voit ses attributions élargies et les conséquences environnementales deviennent un thème de consultation obligatoire.

Le CSE a désormais pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, **notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.**

Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Il doit désormais **être informé et consulté sur les conséquences environnementales de ces mesures.**

L'employeur doit donc évaluer l'éventuelle portée écologique de ses décisions et échanger avec le CSE sur le sujet.

Le CSE doit également **être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise au cours des 3 grandes consultations récurrentes :**

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

Ces dispositions sont d'ordre public. Cela signifie qu'elles s'appliquent même s'il existe un accord sur les informations et consultations du CSE dans l'entreprise. Aucun accord d'entreprise ni aucune convention collective ne peut les exclure du champ des consultations.

La loi est entrée en vigueur et s'applique depuis le 25 août 2021.

De nombreux décrets d'applications sont néanmoins nécessaires pour que ces dispositions puissent s'appliquer. Reste à savoir à quelle date ils paraîtront...

Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, art. 40.

Code du Travail : articles L 2312-8, L 2312-17, L 2312-22.

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements, à quel niveau les consultations récurrentes du CSE doivent-elles être menées ?

Les consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la situation économique doivent être conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'accord d'entreprise aménageant les consultations récurrentes ou un accord de groupe en décide autrement.

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements, sauf si l'accord d'entreprise aménageant les consultations récurrentes en dispose autrement.

Les informations trimestrielles dans les entreprises de 300 salariés et plus

Chaque trimestre, le CSE doit être informé, mois par mois, de l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

- Le nombre de salariés titulaires d'un CDI ;
- Le nombre de salariés titulaires d'un CDD ;

- Le nombre de salariés à temps partiel ;
- Le nombre de salariés temporaires ;
- Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- Le nombre des contrats de professionnalisation.

L'employeur doit présenter au CSE les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés en CDD, contrat de mission, mis à disposition, contrats de professionnalisation et à temps partiel.

Il doit également communiquer au CSE le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des 3 derniers mois, par les salariés titulaires d'un CDD et les salariés temporaires.

Article R 2312-21 du Code du Travail

Les consultations et informations ponctuelles du CSE

Le CSE doit également être consulté en cas de :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire ;
- Opérations de concentration.

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des titulaires du CSE, peut définir :

- Le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE ;
- Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- Les délais dans lesquels le CSE rend ses avis.

A défaut d'accord, 1 mois après l'élection du CSE, l'employeur doit communiquer au CSE une documentation économique et financière précisant :

- La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
- Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à

laquelle elle appartient.

Articles L 2312-37, L 2312-55, L 2312-57 du Code du Travail

Les méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés

Le CSE est informé :

- Préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.
- Préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Le CSE est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Article L 2312-38 du Code du Travail

Attention : La Cour de Cassation va plus loin que le Code du Travail et considère que l'employeur doit informer et consulter le CSE sur un dispositif permettant un contrôle des salariés, même si ce contrôle n'en est pas la finalité première et exclusive.

Cass. Soc., 11 décembre 2019, n° 18-11.792

Les restructurations et compressions d'effectifs : article L 2312-39 du Code du Travail.

Les licenciements pour motif économique : article L 2312-40 du Code du Travail.

Les opérations de concentration : article L 2312-41 du Code du Travail.

Les offres publiques d'acquisition : articles L 2312-42 à L 2312-52 du Code du Travail.

Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire : articles L 2312-53 et L 2312-54 du Code du Travail.

Le CSE est également informé et consulté :

- Préalablement à la mise en place d'une garantie collective de protection sociale complémentaire ou à la modification de celle-ci.
- Après notification à l'entreprise de l'attribution directe,

par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un seuil fixé par arrêté pris par les ministres chargés du travail, de l'économie, du budget et des collectivités territoriales. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires.

L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.

Articles R 2312-22 et R 2312-23 du Code du Travail

Enfin, certaines consultations spécifiques sont obligatoires dans les entreprises ou établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation ou une installation nucléaire de base : [lien articles R 2312-24 à R 2312-28 du Code du Travail](#).

La consultation spécifique sur le recours à l'activité partielle

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il doit adresser au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

Cette demande doit être accompagnée de l'**avis préalable du CSE sur le recours à l'activité partielle**.

Par dérogation, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et transmis à l'administration dans un délai d'au plus 2 mois à compter de cette demande, dans 2 cas :

- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel : l'épidémie actuelle de Covid-19 relève de ce cas.

L'employeur doit toutefois **préciser, dans sa demande d'activité partielle, la date prévue de consultation** du CSE.

Depuis le 1^{er} novembre 2020, l'employeur est désormais également tenu d'informer (et non de consulter) le CSE à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

A noter : depuis le 1^{er} janvier 2021, la durée maximale d'autorisation a été abaissée à 3 mois renouvelables dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, sauf en cas de sinistres ou d'intempéries.

Les informations à transmettre au CSE

L'employeur doit communiquer au CSE les informations suivantes :

- Le ou les motifs ayant conduit au recours de l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés ;
- Les engagements souscrits par l'employeur en cas de placement en activité partielle déjà effectué sur les 3 dernières années.

Le tribunal Judiciaire de Nanterre a considéré que le périmètre de ces informations devait être le plus précis possible et que **les membres du CSE peuvent demander à l'employeur des informations affinées par activités, services et catégories professionnelles.**

Tribunal Judiciaire de Nanterre, 20 janvier 2021, n° RG20/08901

L'information du CSE et des syndicats sur le remboursement de l'APLD

En cas de non-respect de ses engagements en matière de maintien d'emplois par l'entreprise ou de licenciement pour motif économique, l'entreprise peut être condamnée à rembourser les allocations de chômage partiel à l'Agence de services et de paiement.

Le remboursement n'est cependant pas exigible :

- Si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur ;
- S'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Un décret du 30 octobre 2020 a prévu que lorsque l'employeur demande à l'administration le bénéfice des dispositions relatives à la non-exigibilité du remboursement ou lorsque l'administration indique à l'employeur qu'elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit, l'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.