

Pourquoi mettre en place le CSE ?



Qu'est-ce que le CSE ?

Les Délégués du Personnel (DP), le Comité d'Entreprise (CE) ou encore le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) fusionnent au profit d'une seule instance dénommée « Comité Social et Économique » (ou CSE).

Le CSE comprend, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur et une délégation du personnel composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants qui est fonction de l'effectif de l'entreprise.

Une fois le CSE en place :

- Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE exercera les attributions jusqu'à présent dévolues aux délégués du personnel.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et plus, le CSE exercera les attributions des trois anciennes institutions : CE, DP et CHSCT.

Pour en savoir plus sur les attributions des membres du CSE, demandez à être contacté(e) par un juriste de KPMG.

Quand le met-on en place ?

La mise en place du CSE est obligatoire lorsque le seuil de 11 salariés est atteint durant 12 mois consécutifs. Aussi, si vous venez de passer le seuil de 11 salariés vous devez mettre en place un CSE sans attendre.

Il est en effet obligatoire d'organiser les élections du CSE lorsque les seuils d'effectif sont atteints. Et si aucun CSE n'a pu être constitué, il faut pouvoir le justifier par un procès-verbal de carence. Si votre entreprise est déjà dotée de représentants du personnel, vous pouvez attendre la fin des mandats en cours pour mettre en place le CSE. En outre, les textes ont autorisé de manière exceptionnelle les employeurs à réduire ou proroger les mandats en cours, sans avoir à apporter une quelconque justification. Mais dans tous les cas le CSE devra être mis en place avant le 1er janvier 2020 (soit, au plus tard, le 31 décembre 2019).

Pour en savoir plus sur la date à laquelle vous devez déclencher le processus électoral, demandez à être contacté(e) par un juriste de KPMG.

Comment le mettre en place ?

Pour réussir la mise en place du CSE, il est indispensable de se poser 3 questions :

- Qui peut être candidat au CSE ?
- Comment se déroule le scrutin ?
- Qui peut voter ?

Qui peut être candidat ?

Peuvent être candidats les salariés âgés de 18 ans révolus, travaillant dans l'entreprise / l'association depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoints, partenaire de pacs, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Comment se déroule le scrutin ?

- Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.
- Le scrutin est composé de listes à deux tours :
 - Au premier tour, seules des listes établies par les organisations syndicales peuvent être présentées.

- Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs, ou en cas de carence ou d'insuffisance de candidatures, un second tour doit être organisé dans un délai de 15 jours.

Des listes de candidatures non établies par une organisation syndicale peuvent alors être présentées.

La procédure est rythmée par des délais et étapes à respecter sous peine de remettre en cause la validité des élections.

Qui peut voter ?

Peuvent voter, tous les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise.

Pour en savoir plus sur l'organisation des élections professionnelles, demandez à être contacté(e) par un juriste de KPMG.

Un process rigoureux à respecter :



Pourquoi mettre en place le CSE ?



ÉCARTE LE DÉLIT D'ENTRAVE

1 an d'emprisonnement
7 500 € d'amende



SÉCURISE LES PROCÉDURES

Permet la mise en œuvre de procédures de licenciements (inaptitude, économique)



CONDITIONNE LE BÉNÉFICE D'EXONÉRATIONS

Les sommes issues de l'intéressement sont alors exonérées de charges sociales et fiscales



FACILITE LA GESTION DU PERSONNEL

Permet la dénonciation d'usages et la mise en place d'un règlement intérieur opposable aux salariés



RÉDUIT CERTAINS COÛTS

La cotisation formation professionnelle n'est pas majorée de 50%



Chiffres clés



17 ANS D'EXPERTISE
EN DROIT SOCIAL



700 COLLABORATEURS
SPÉCIALISÉS EN GESTION
SOCIALE DONT 70 JURISTES



DES BUREAUX GESTION SOCIALE
SUR TOUT LE TERRITOIRE FRANÇAIS
Y COMPRIS DANS LES DOM



PLUS DE
18 000 CLIENTS

Nous contacter

FR-GESTIONSOCIALE@KPMG.FR



PASCALE
LEFÈVRE



MÉLANIE
LECOUR

L'étendue et la nature des services détaillés dans ce document sont soumis aux règles déontologiques de la profession, selon que nous sommes commissaires aux comptes ou non de votre entité ou de votre groupe. Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG S.A. est le membre français du réseau KPMG International constitué de cabinets indépendants adhérents de KPMG International Cooperative, une entité de droit suisse (« KPMG International »). KPMG International ne propose pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

© 2019 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants adhérents de KPMG International Cooperative, une entité de droit suisse. Tous droits réservés. Le nom KPMG et le logo sont des marques déposées ou des marques de KPMG International.