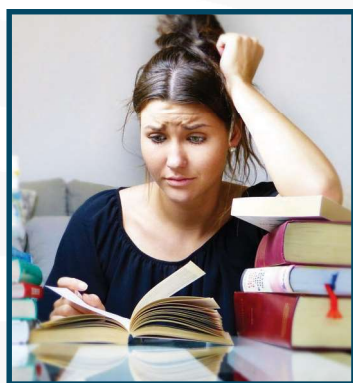


## VOS QUESTIONS SONT LÉGITIMES



- ☑ Suis-je en **conformité** avec la loi en matière sociale ?
- ☑ Quels sont les **risques sociaux, financiers et d'emprisonnement**, encourus à ce jour, si je ne fais rien pour y remédier ?
- ☑ Quels sont les **opportunités** pour améliorer la compétitivité de mon entreprise ?

## FAISONS LE CONSTAT ENSEMBLE DES FORCES ET FAIBLESSES DE VOTRE ENTREPRISE GRÂCE À L'AUDIT SOCIAL

A partir d'une check-list adaptée à votre entreprise, nous passerons en revue onze domaines de votre pratique RH.



Recrutement



Contractualisation



Formation



Santé sécurité



Gestion  
administrative



Dialogue social



Politique de  
rémunération



Rupture du  
contrat



Gestion  
stratégique



B.D.E.S.



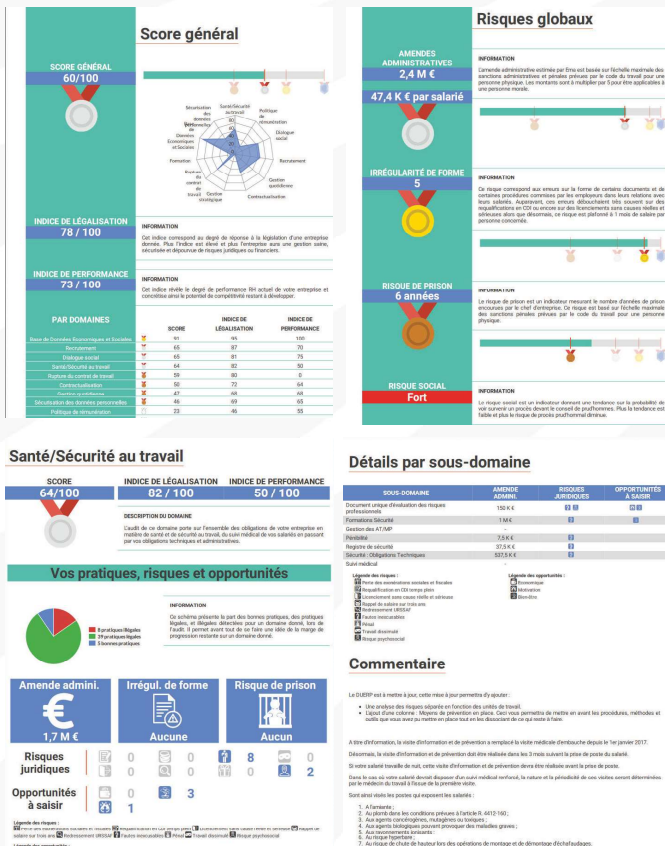
R.G.P.D.

# QUE PERMET UN AUDIT SOCIAL ?

- ✔ Il permet de **vérifier la conformité des pratiques sociales** de l'entreprise par rapport à des référentiels d'ordre normatif, légal, réglementaire et/ou conventionnel, et de **déterminer les risques** et leurs **conséquences financières** et sociales pour l'entreprise en cas de contrôle (URSSAF, inspection du travail, médecine du travail, etc.).
- ✔ Il permet d'**évaluer la performance** des pratiques de l'entreprise dans la gestion de ses ressources humaines par rapport aux objectifs fixés dans le cadre de la politique sociale.
- ✔ Il permet d'**évaluer l'écart** entre la situation de l'entreprise à un instant T et les décisions préétablies pour **déterminer les choix de gestion** du personnel.

## LE RAPPORT D'AUDIT

C'est un **rapport d'analyse** complet offrant une visibilité globale de l'entreprise quant à votre gestion des salariés avec la prise en compte des **risques financiers et sociaux** existants.



## LE PLAN D'ACTION

Ce sont des **recommandations exhaustives, pragmatiques et prioritaires** selon leur degré d'urgence ou selon l'objectif de l'entreprise.

RISQUES	OPPORTUNITÉS	ACTIONS À RÉALISER
		<b>Le plus de votre auditeur</b>
		<b>Court/moyen terme</b> Réaliser un audit fiscal
		<b>Base de Données Economiques et Sociales</b>
		<b>Urgent</b> Ajouter à votre BDES les informations relatives aux exonérations et réductions de cotisations sociales Références Juridiques : Article R2312-8 à R2312-10
		<b>Urgent</b> Ajouter à votre BDES les informations relatives au montant global des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées Références Juridiques : Article R2312-8 à R2312-10
		<b>Contractualisation</b>
		<b>Urgent</b> Vérifier que les contraintes imposées par la convention collective sont bien appliquées
		<b>Urgent</b> Etudier les différentes souplesses ou contraintes mises en place par la convention collective applicable
		<b>Urgent</b> Mettre en place un dispositif de suivi de la charge de travail pour vos salariés en forfait jour
		<b>Urgent</b> Rétablir les clauses légales obligatoires dans vos contrats de travail à temps partiel (qualification du salarié ; éléments de la rémunération ; durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ; la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée ainsi que la nature des modifications ; les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ; les modalités de communication, par écrit, des horaires de travail pour chaque journée travaillée.) Références Juridiques : Article L3123-6
		<b>Urgent</b> Réaliser des avenants aux contrats de travail pour les CDD, formalisant l'ensemble des clauses obligatoires Références Juridiques : Article L1242-12 à L1242-13
		<b>Urgent</b> Vérifier et corriger si nécessaire le positionnement hiérarchique conventionnel de chacun de ses salariés Références Juridiques : Article L2221-1 à L2221-3
		<b>Court/moyen terme</b> Utiliser la période d'essai pour sécuriser vos embauches
		<b>Court/moyen terme</b> Ne recourir aux CDD que dans les cas prévus par la loi Références Juridiques : Article L1242-1 à L1242-4
		<b>Moyen/long terme</b> Etudier les avantages et inconvénients des contrats d'apprentissage pour vos embauches
		<b>Moyen/long terme</b> Etudier les avantages et inconvénients des contrats de professionnalisation pour vos embauches nécessitant une formation en simultané

Notre cabinet pourra également vous accompagner dans la mise en œuvre de votre plan d'action.