



Cas d'intervention du cabinet en matière d'audit social

TYPE D'AUDIT	INTERETS POUR LE CLIENT
Audit de mise en conformité	Anticiper les risques et les contentieux ; Apporter une garantie à ses actionnaires ; Justifier d'une certification type ISO ; Assainir et améliorer les pratiques mises en œuvre ; Stopper une source de contentieux.
Audit d'acquisition d'une entreprise cible	Anticiper les risques liés au droit du travail qui se transmettent aux repreneurs ; Permettre d'affiner le prix d'achat ; Mieux chiffrer la clause de garantie d'actif et de passif ; Préparer au mieux la reprise de l'activité en ayant une meilleure connaissance des pratiques. Dans le cadre de cet audit, le cabinet suggère d'ores et déjà les actions de mise en œuvre qui devront être menées par le repreneur. Il s'agit ainsi de permettre au repreneur de gagner du temps et de prioriser les chantiers post-reprise.
Audit de cession	Obtenir une meilleure valorisation de la société en vente ; Purger les problèmes en amont de la vente de manière à faciliter celle-ci Négocier à la baisse la clause de garantie d'actif et de passif ; Réduire au maximum les risques avant la vente.



THEMATIQUES AUDITEES	QUESTIONS AUDITEES	INTERETS POUR LE CLIENT (RISQUES)
Cadre normatif appliqué dans la société	Analyse des documents existants et manquants dans l'entreprise : règlement intérieur, accord d'entreprise, notes de service, contrats de travail, etc. Vérification de la conformité de certains de ces documents au regard des dispositions légales, de la convention collective applicable, etc. Analyse des usages en vigueur.	Une analyse globale de l'organisation générale de l'entreprise permet d'identifier les solutions juridiques envisageables : rédaction d'un accord collectif sur la durée du travail, mise en place d'un règlement intérieur obligatoire, mise à jour des contrats de travail et des clauses adaptées à la réglementation en vigueur et des spécificités de l'entreprise, etc.
Risque lié au travail dissimulé	Vérification de la liste des salariés et des déclarations correspondantes.	Eviter les risques de condamnations prud'homales (chaque salarié concerné a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire), pénales (pour les personnes morales : amende maximale de 225 000€ + peines complémentaires), et de redressement URSSAF.



<p>Risques liés à la paie</p>	<p>Vérification du respect des obligations en matière de rémunération des salariés : comment la convention collective est-elle appliquée ? Les minimas conventionnels sont-ils appliqués ? Comment sont attribués les éventuels avantages donnés aux salariés ? Etc.</p>	<p>Identification des risques de condamnations prud'homales, administratives et pénales et de redressement URSSAF</p> <p><u>A titre d'exemple</u> : le non-respect des coefficients hiérarchiques expose l'employeur aux risques suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- un risque de rappels de salaires ;- un risque de redressement URSSAF : rappel de cotisations salariales et patronales sur la base des rappels de salaires que l'URSSAF estimerait dus (le redressement peut porter sur les 3 dernières années civiles précédant le redressement, ainsi que sur l'année en cours au jour du redressement) ;- un risque pénal : il s'agit d'une infraction pénale punie de l'amende fixée, pour les personnes morales, à la somme maximale de 3 750 € par salarié concerné ;- un risque administratif : amende de 4000€ applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés par le manquement ;- un risque civil : condamnations à des dommages et intérêts.
--------------------------------------	---	--



Risques liés aux licenciements passés	Analyse des procédures de rupture de contrat de travail antérieures	<p>Permet d'identifier les éventuelles sources de contentieux (améliorer le suivi et la mise en œuvre des procédures ou approfondir la motivation des lettres de licenciement par exemple).</p> <p>Eviter les risques de condamnations prud'homales pour l'avenir.</p>
Temps de travail	<p>Vérification de la conformité du décompte du temps de travail avec la loi, la convention collective, les accords d'entreprise et le contrat de travail.</p> <p>L'organisation du temps de travail dans l'entreprise est-elle optimale ?</p>	<p>Être en mesure de justifier des éléments de décompte du temps de travail (feuilles d'heures signées, relevés de badgeages, etc.) sur trois années.</p> <p>Réduire les risques liés aux salariés en forfaits jours (en l'absence de convention individuelle de forfait en jours et/ou de suivi effectif et régulier de la charge de travail du salarié, le risque majeur pour l'entreprise est que le salarié soit considéré comme étant soumis à l'horaire collectif de travail et donc d'être condamnée au paiement des heures supplémentaires.</p> <p>L'entreprise souhaite pallier à différents problèmes qu'elle rencontre : nombre d'heures cumulées dans des compteurs et non encore prises conséquent, nombre d'heures supplémentaires effectuées important, etc.</p>



<p>Moyens de contrôle de l'activité des salariés</p>	<p>Vérification de la régularité des systèmes de contrôle de l'activité des salariés (géolocalisation, vidéo surveillance, système de badgeage, etc.)</p>	<p>En cas de non-respect de la réglementation en matière de collecte de données à caractère personnel et des obligations qui en découlent au regard du RGPD, l'entreprise encourt des sanctions pénales ou administratives. Un risque de condamnations civiles existe si le salarié parvient à démontrer un préjudice matériel ou moral du fait de la violation du RGPD.</p>
<p>Relations collectives de travail</p>	<p>Pour les entreprises assujetties : existe-il un CSE ou à défaut, un PV de carence ? En présence d'un CSE, comment l'employeur gère-t-il les relations avec l'instance ?</p>	<p>Une irrégularité dans l'organisation des élections professionnelles est susceptible de causer un préjudice au salarié qui sera indemnisable : privation du droit d'être assisté d'un représentant du personnel dans le cadre d'une procédure de licenciement par exemple.</p> <p>Une telle irrégularité peut également freiner les projets qui nécessitent une consultation des représentants du personnel.</p> <p>Risque majeur pour l'employeur : condamnation pénale pour délit d'entrave.</p>
<p>Santé et sécurité</p>	<p>Vérification de la conformité des pratiques et de la réglementation de l'entreprise en matière de santé et de sécurité : existe-t-il une décision unilatérale de mise en place d'une mutuelle ou d'une prévoyance ? existe-t-il un document unique d'évaluation des risques à jour ? Les salariés sont-ils à jour de leurs formations ? Etc.</p>	<p>En cas de non-respect de la réglementation en vigueur, l'entreprise encourt des risques de condamnations pénales, civiles ou encore un risque de redressement URSSAF, etc.</p> <p><u>A titre d'exemple</u>, le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques sera puni d'une amende de 1 500 € et de 3 000 € en cas de récidive. L'employeur pourra également être tenu de verser des dommages et intérêts aux salariés s'il n'a pas établi ce document.</p>



<p>Risques liés aux contentieux en cours</p>	<p>Existe-il des contentieux prud'homaux en cours ? Enquêtes pénales en cours ? Contentieux URSSAF en cours ? Contentieux devant le tribunal des affaires de sécurité sociale en cours ? Contentieux contre la CPAM en cours ?</p>	<p>L'analyse des contentieux en cours permet d'endiguer les problèmes qui en sont l'origine et d'y mettre rapidement fin.</p>
<p>Egalité professionnelle</p>	<p>Analyse des pratiques de l'entreprise au regard des principes d'égalité femmes/hommes.</p>	<p>Risque de condamnations civiles : nullité des actes ou des décisions discriminatoires, indemnisation en cas d'inégalité de traitement ;</p> <p>Risque de condamnations pénales : les personnes morales encourent une amende de 225 000 € pour tout acte discriminatoire. Elles peuvent également être placées sous surveillance judiciaire pour une durée de 5 ans au plus, être condamnées à l'affichage du jugement, etc.</p>
<p>Formation professionnelle</p>	<p>Vérification du suivi effectif des entretiens professionnels et des entretiens d'évaluation des salariés.</p>	<p>Les entretiens professionnels sont obligatoires. Les entretiens d'évaluation sont source de risque en matière d'inégalité de traitement et de discrimination notamment en raison de l'état de santé du salarié ou de son appartenance syndicale.</p> <p>Un risque prud'homal existe : difficultés à justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle ; contestation par les salariés de l'évolution de carrière ; difficultés à justifier l'octroi des primes individuelles.</p>