

Face à l'évolution permanente de la législation, assister les dirigeants et gestionnaires des Ressources Humaines dans une démarche de progrès au niveau :

**Organisationnel**  
**Relationnel et communication interne**  
**Motivation de l'encadrement**

### POURQUOI ?

L'audit peut être demandé à titre préventif (pour apprécier, évaluer une situation à un moment donné T) ou à titre curatif (pour remédier à une situation qui se détériore).

Il permet (liste non exhaustive) :

- ☑ De soulever les imperfections éventuelles de procédures sociales.
- ☑ De mettre à jour des oublis ou des erreurs pouvant entraîner la mise en jeu de la responsabilité du dirigeant.
- ☑ De proposer des réponses aux difficultés, ou des modifications à prévoir.
- ☑ De proposer une assistance ponctuelle au personnel RH.
- ☑ De s'assurer du respect par l'entreprise, des obligations en matière de « passif social », comme la validation (ou le calcul) de la provision pour indemnité de départ en retraite.
- ☑ De mesurer les risques liés à des conflits potentiels (litiges personnels, omission de certaines obligations sociales) afin de les évaluer et d'en tirer les conséquences en matière de présentation des comptes annuels.

### COMMENT ?

Nous vous proposons d'établir **un diagnostic** à partir des différentes informations RH concernant :

- ⊗ L'analyse de la convention collective et, s'ils existent, des accords d'entreprises,
- ⊗ Le respect des obligations en matière d'affichage et de registres obligatoires,
- ⊗ L'étude du recrutement, des départs, du turn-over, de l'absentéisme, des horaires de travail, de flexibilité, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité,
- ⊗ Le contrôle des déclarations sociales et de la situation de l'entreprise vis à vis des caisses sociales,
- ⊗ Le respect des règles en matière de représentation du personnel,
- ⊗ Le respect des règles de fonctionnement et de financement des organismes représentatifs du personnel,
- ⊗ Le respect des règles en matière de médecine du travail (y compris pour les CDD),
- ⊗ L'audit des contrats de travail,
- ⊗ L'analyse des contrats spécifiques dont le non-respect de certaines obligations peut entraîner la remise en cause des avantages particuliers,

- ② L'audit des bulletins de salaires, et le contrôle du respect des spécificités de la convention collectives et s'ils existent, des accords d'entreprise.

A partir des différentes informations recueillies (entretiens, visite de l'entreprise, consultations et vérification de documents...), nous établissons un **rapport** servant de base aux **améliorations par à la mise en œuvre de recommandations.**