



La **multiplicité des normes sociales et leurs évolutions constantes** tendent à créer une insécurité juridique des dirigeants d'entreprise.

Les dirigeants, par l'usage courant de pratiques sociales non maîtrisées, peuvent engager leur **responsabilité tant civile que pénale** sans s'en rendre compte.

**Les structures de toutes les tailles ont un intérêt à provoquer un audit social de leur gestion RH.**

Les plus petites ou moyennes entreprises ont un intérêt majeur. En effet, elles sont souvent sous-dimensionnées en gestion RH, avec des collaborateurs ou dirigeants qui prennent en charge le volet RH, davantage par défaut/contrainte que par expertise.

## 1/ Comment définir un audit social ?

L'IFACI (Institut Français de l'Audit et du Contrôle Interne) définit l'audit social comme :

« Une **activité indépendante et objective** qui donne à une organisation une **assurance** sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte ses **conseils** pour les **améliorer**, et contribue à créer de la **valeur ajoutée**. Il aide cette organisation à atteindre ses **objectifs** en évaluant, par une approche systématique et méthodique, ses processus de management des risques, de contrôle et de gouvernement d'entreprise en faisant des propositions pour renforcer leur **efficacité** ».

Toutefois, le domaine social recouvre des spécificités qui nécessitent de distinguer plusieurs champs d'application avec des méthodes adaptées.

## 2/ Un audit social : pourquoi et pour qui ?

Les dirigeants d'entreprise font aujourd'hui face à une multiplication et une complexification des normes en matière sociale. Il est difficile de les appréhender et leurs responsabilités civile voire pénale peuvent rapidement être engagées.

Toutes les entreprises peuvent faire réaliser un audit social, y compris les TPE et PME. Les petites structures ont même un intérêt particulier à y avoir recours. Elles n'ont pas nécessairement de départements RH ou d'employé RH destiné à cette mission. Le dirigeant-employeur a donc tout intérêt à se faire accompagner.



## 3/ Les champs d'application de l'audit social

### **a/ L'audit de conformité (le plus répandu)**

Ce type d'audit évalue la conformité des pratiques internes à l'entreprise par rapport à des référentiels normatifs extérieurs : droit du travail, conventions collectives, accords d'entreprise. Il permet également de déterminer les risques ainsi que les répercussions financières et sociales en cas de défaillances pointées lors d'un contrôle (URSSAF, médecine du travail, inspection du travail...).

### **b/ L'audit d'efficacité**

Ce type d'audit évalue la performance des pratiques RH de l'entreprise par rapport à des objectifs fixés dans le cadre de sa politique sociale. Cela peut concerner des domaines aussi variés que : le recrutement, la formation, l'évaluation, la rémunération, la gestion des compétences, la sécurité du travail, etc. Il s'agit non seulement d'évaluer les pratiques, mais aussi la pertinence des objectifs afin d'amorcer une conduite de changement de la manière la plus efficace possible.

### **c/ L'audit préalable à une situation de changement**

Ce type d'audit peut être utilisé en cas de fusion-acquisition, investissement, réorganisation de l'entreprise, négociation d'un accord collectif..., afin d'accompagner le changement à travers des process et des pratiques pour assurer un management agile tout en préservant le climat social au sein de l'entreprise.

### **d/ L'audit de stratégie**

Ce type d'audit permet de comprendre une situation sociale particulière afin d'en tirer des enseignements et de faire évoluer les pratiques pour éviter qu'elle ne se reproduise.

Exemples : climat social dégradé, conflit social, turnover, absentéisme...



## 4/ Quels sont les objectifs de l'audit social ?

- Étudier les écarts avec des référentiels d'ordre normatif, légal, réglementaire ou conventionnel.
- Étudier le respect des législations du travail et évaluer les risques juridiques pour non-respect du droit du travail.
- Analyser les données sociales et évaluer la politique et l'organisation sociale de l'entreprise.
- Analyser les pratiques et process RH.
- Mesurer l'impact de la politique RH d'une entreprise sur sa valeur financière.
- Prévenir les conflits sociaux et anticiper les risques stratégiques.
- Optimiser le coût des charges sociales.
- Évaluer les risques (individuels ou collectifs), concernant la rémunération, la santé, la sécurité ou les risques de contentieux (ex. : éviter le risque de redressement de l'URSSAF).
- Rectifier le trop-perçu ou bénéficier d'éventuelles aides non perçues.

## 5/ Quels sont les avantages d'un audit social RH pour l'entreprise ?

- Il améliore la sécurité juridique de l'entreprise en identifiant et en réduisant les risques liés au non-respect des règlements internes et externes.
- Il garantit la mise en place de dispositions sur la base d'une information fiable et pertinente.
- Il améliore l'efficacité de l'entreprise en l'aidant à atteindre ses objectifs via des actions correctives lui permettant de remédier aux anomalies détectées.
- Il réduit les coûts des charges sociales en détectant les gaspillages de ressources et contribuant à créer de la valeur ajoutée.
- Il contribue à l'amélioration des choix stratégiques de l'entreprise en suivant l'efficacité des mesures correctives et en assurant une veille sociale pour améliorer les pratiques sociales sur la durée.
- Il améliore l'image de l'entreprise auprès des tiers et des représentants du personnel.



## 6/ Quels sont les types de risques qui peuvent être relevés dans un audit social ?

Manquements relevés	Conséquences/Infractions	Sanctions
CDD incomplets (mentions obligatoires absentes)	Requalification du CDD en CDI	L'employeur doit verser au salarié une indemnité de requalification égale à 1 mois de salaire. Le salarié peut réintégrer l'entreprise ou bénéficier d'une indemnité de licenciement.
Versement prime PEPA sans mise en place de DUE	Redressement URSSAF	Païement des cotisations sociales.
Absence de DPAE	Travail dissimulé	- Régularisation par l'Urssaf des cotisations de Sécurité sociale éludées du fait de l'absence de déclaration. - Sanctions administratives : pénalité égale à 300 fois le taux horaire du minimum garanti (3,76 €). - Délit de travail dissimulé (45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement si personne physique) et 225 000 € d'amende et un placement sous surveillance judiciaire si personne morale.
Absence de DUERP	Défaut obligation sécurité résultat	Une amende de 1 500 € pour l'employeur (personne physique) et 7 500 € pour l'entreprise (personne morale). La violation de l'obligation de mettre le Document Unique à disposition du personnel constitue un délit d'entrave qui est puni d'un an



		d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende. Dommages et intérêts pour le salarié en cas de contentieux si existence préjudice.
Non-respect des temps de repos et durées maximales de travail	Si accident du travail : faute inexcusable	Jusque 1 500 € d'amende et en cas de faute inexcusable majoration de la rente du salarié + dommages et intérêt en cas de contentieux.
Absences entretiens obligatoires	Non-respect des échéances obligatoires	Dommages et intérêts pour le salarié en fonction du préjudice subi et sanctions particulières en fonction des entretiens manqués (abondement CPF, nullité forfait jours...)
Non-respect clause forfait jours	Nullité du forfait jours	Païement des heures supplémentaires sur 3 ans et versement dommages et intérêts si préjudice subi.

## 7/ Pourquoi faire appel à un expert-comptable pour auditer votre entreprise ?

Les professionnels de la comptabilité sont souvent mandatés pour réaliser l'audit comptable et financier de leur client. Toutefois, leur champ d'intervention ne se limite pas aux chiffres. L'expert-comptable est fréquemment confronté aux réalités de l'entreprise, qu'elles soient financières, juridiques ou sociales. C'est justement parce qu'il est un collaborateur externe privilégié de l'entreprise qu'il réunit toutes les qualités d'un bon auditeur social :

- Il maîtrise le dossier de l'entreprise dans toute sa complexité. S'il suit la société depuis un certain temps, il en connaît aussi l'histoire, l'évolution et conserve son objectivité sur sa situation.



## 8/ Quelles sont les différentes étapes de l'audit social ?

Le cabinet d'expertise comptable procède en différentes étapes pour réaliser la prestation la plus complète et profitable pour votre société :

- ❖ réunion des différentes pièces ;
- ❖ prise de connaissance du dossier et analyse approfondie de la situation sociale existante et de ses risques éventuels ;
- ❖ réalisation d'une synthèse et élaboration des conseils ;
- ❖ restitution des conclusions de l'audit.

Vous vous interrogez sur l'opportunité de mener un audit social dans votre entreprise ? Vous recherchez un spécialiste pour le réaliser ? Contactez-nous pour en savoir plus sur nos modalités d'intervention.