



Votre cabinet

AUDIT SOCIAL

REALISÉ PAR

MR L'AUDITEUR

25 Rue Lenepveu
49100 Angers

DE L'ENTREPRISE

LES ARTISANS D'ANJOU

25 rue de l'auxence
49000 Angers

Informations générales



Les Artisans d'Anjou

25 rue de l'auxence
49000 Angers

Salariés : 50
Salaire brut moyen : 1 750 €

Détails supplémentaires

L'entreprise Artisans d'Anjou offre trois types de compétences que sont :

- les travaux de réhabilitation de bâtiments existants,
- la construction de bâtiments neufs (logements, bâtiments industriels et fonctionnels et petits ouvrages de Génie Civil),
- le ravalement de façades, ancien et neuf, et l'isolation par l'extérieur ainsi que la peinture

L'entreprise compte 50 salariés dont la convention collective correspond à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992

Son code APE est le 452 U

Informations générales

SCORE GÉNÉRAL

60/100



L'AUDIT

11

Domaines diagnostiqués

496

Questions traitées

LE POSITIF

229

Pratiques légales

149

Bonnes pratiques identifiées

INFORMATION

Le score général de votre entreprise correspond à un indice de performance de votre gestion des salariés. Plus le score est élevé plus votre entreprise sera compétitive. À contrario, plus le score est faible plus l'entreprise s'en trouvera pénalisée.

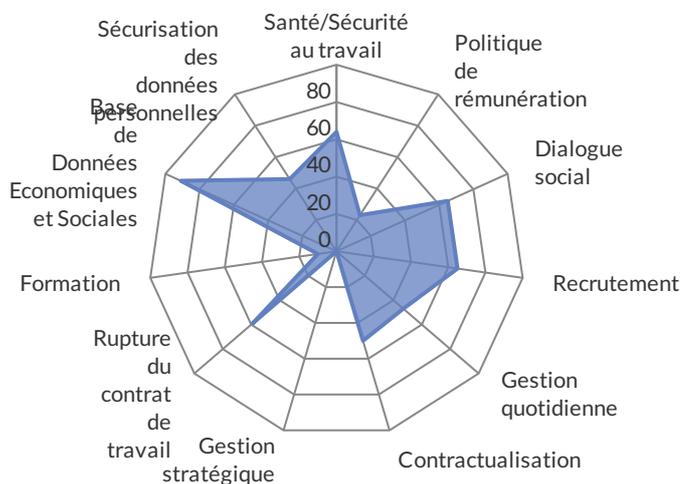
Domaines audités

- Santé/Sécurité au travail
- Dialogue social
- Gestion quotidienne
- Gestion stratégique
- Formation
- Sécurisation des données personnelles
- Politique de rémunération
- Recrutement
- Contractualisation
- Rupture du contrat de travail
- Base de Données Economiques et Sociales

Score général

SCORE GÉNÉRAL

60/100



INDICE DE LÉGALISATION

78 / 100

INFORMATION

Cet indice correspond au degré de réponse à la législation d'une entreprise donnée. Plus l'indice est élevé et plus l'entreprise aura une gestion saine, sécurisée et dépourvue de risques juridiques ou financiers.

INDICE DE PERFORMANCE

73 / 100

INFORMATION

Cet indice révèle le degré de performance RH actuel de votre entreprise et concrétise ainsi le potentiel de compétitivité restant à développer.

PAR DOMAINES

		SCORE	INDICE DE LÉGALISATION	INDICE DE PERFORMANCE
Base de Données Economiques et Sociales	🏆	91	95	100
Recrutement	🥈	65	87	70
Dialogue social	🥈	65	81	75
Santé/Sécurité au travail	🥈	64	82	50
Rupture du contrat de travail	🏆	59	80	0
Contractualisation	🏆	50	72	64
Gestion quotidienne	🏆	47	68	68
Sécurisation des données personnelles	🏆	46	69	65
Politique de rémunération	🥉	23	46	55
Formation	🥉	10	25	46
Gestion stratégique	🥉	0	0	98

Risques globaux

AMENDES
ADMINISTRATIVES

2,4 M €

47,4 K € par salarié



INFORMATION

L'amende administrative estimée par Ema est basée sur l'échelle maximale des sanctions administratives et pénales prévues par le code du travail pour une personne physique. Les montants sont à multiplier par 5 pour être applicables à une personne morale.



IRRÉGULARITÉ DE FORME

5



INFORMATION

Ce risque correspond aux erreurs sur la forme de certains documents et de certaines procédures commises par les employeurs dans leurs relations avec leurs salariés. Auparavant, ces erreurs débouchaient très souvent sur des requalifications en CDI ou encore sur des licenciements sans causes réelles et sérieuses alors que désormais, ce risque est plafonné à 1 mois de salaire par personne concernée.



RISQUE DE PRISON
6 années



INFORMATION

Le risque de prison est un indicateur mesurant le nombre d'années de prison encourues par le chef d'entreprise. Ce risque est basé sur l'échelle maximale des sanctions pénales prévues par le code du travail pour une personne physique.



RISQUE SOCIAL
Fort

INFORMATION

Le risque social est un indicateur donnant une tendance sur la probabilité de voir survenir un procès devant le conseil de prud'hommes. Plus la tendance est faible et plus le risque de procès prud'hommal diminue.

Risques juridiques

PERTE DES EXONÉRATIONS SOCIALES ET FISCALES

1

avec un maximum de 11



INFORMATION

Cet indicateur mesure le nombre de pratiques pouvant conduire à la perte de certaines exonérations sociales et fiscales dont profite l'entreprise.



FAUTES INEXCUSABLES

11

avec un maximum de 40



INFORMATION

Le risque de faute inexcusable est lié à la partie Santé/Sécurité au travail et identifie les pratiques pouvant générer une augmentation des accidents de travail, des maladies professionnelles, et des inaptitudes chez vos salariés. Il identifie également le nombre de pratiques pouvant conduire à une action en faute inexcusable de l'employeur devant le Tribunal aux Affaires de la Sécurité Sociale. Attention, la reconnaissance de la faute inexcusable emporte de très lourdes conséquences financières qui ne peuvent être estimées.



REQUALIFICATION EN CDI TEMPS PLEIN

4

avec un maximum de 34



INFORMATION

Le risque de requalification en CDI temps plein est un risque juridique découlant du non respect des règles de bases liées entre autres aux CDD et aux temps partiels.



Risques juridiques

RISQUE PSYCHOSOCIAL

3

avec un maximum de 25



INFORMATION

Cet indice identifie les pratiques de gestion pouvant être génératrices de risques psychosociaux (stress...).



TRAVAIL DISSIMULÉ

1

avec un maximum de 15



INFORMATION

Le risque de travail dissimulé correspond à une infraction désignée sous différentes appellations: travail au noir, travail non-déclaré, clandestin... Les conséquences financières peuvent être extrêmement graves pour l'entreprise.



RAPPEL DE SALAIRE SUR TROIS ANS

9

avec un maximum de 24



INFORMATION

Le risque de rappel de salaire correspond aux éléments de salaire qui auraient dû être payés aux salariés mais qui ne l'ont pas été (Exemple : Heures supplémentaires etc.)



Risques juridiques

LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

8

avec un maximum de 45



INFORMATION

Le risque de licenciement sans cause réelle et sérieuse découle d'un motif de licenciement injustifié ou de pratiques illégales qui pourraient conduire à mettre à mal vos futures procédures de licenciement.



REDRESSEMENT URSSAF

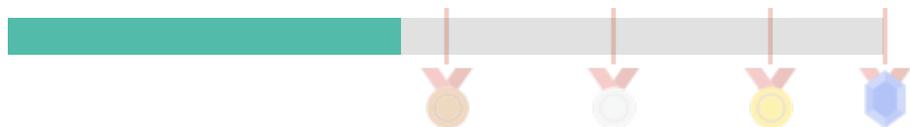
10

avec un maximum de 30



INFORMATION

Le risque de redressement URSSAF est un indicateur vous donnant le nombre de régularisations potentielles qui pourraient survenir sur la partie RH en cas de contrôle d'un contrôleur ou d'un inspecteur URSSAF.



Santé/Sécurité au travail

SCORE

64/100



INDICE DE LÉGALISATION

82 / 100

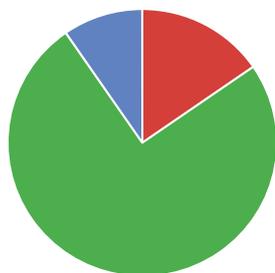
INDICE DE PERFORMANCE

50 / 100

DESCRIPTION DU DOMAINE

L'audit de ce domaine porte sur l'ensemble des obligations de votre entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, du suivi médical de vos salariés en passant par vos obligations techniques et administratives.

Vos pratiques, risques et opportunités



8 pratiques illégales
39 pratiques légales
5 bonnes pratiques

INFORMATION

Ce schéma présente la part des bonnes pratiques, des pratiques légales, et illégales détectées pour un domaine donné, lors de l'audit. Il permet avant tout de se faire une idée de la marge de progression restante sur un domaine donné.

Amende admini.



1,7 M €

Irrégul. de forme



Aucune

Risque de prison



Aucun

Risques juridiques



0



0



8



0



0



0



0



2

Opportunités à saisir



0



3



1

Légende des risques :

Perte des exonérations sociales et fiscales
 Requalification en CDI temps plein
 Licenciement sans cause réelle et sérieuse
 Rappel de salaire sur trois ans
 Redressement URSSAF
 Fautes inexcusables
 Pénal
 Travail dissimulé
 Risque psychosocial

Légende des opportunités :

Economique
 Motivation
 Bien-être

Détails par sous-domaine

SOUS-DOMAINES	AMENDE ADMINI.	RISQUES JURIDIQUES	OPPORTUNITÉS À SAISIR
Document unique d'évaluation des risques professionnels	150 K €		
Formations Sécurité	1 M €		
Gestion des AT/MP	-		
Pénibilité	7,5 K €		
Registre de sécurité	37,5 K €		
Sécurité : Obligations Techniques	537,5 K €		
Suivi médical	-		

Légende des risques :

-  Perte des exonérations sociales et fiscales
-  Requalification en CDI temps plein
-  Licenciement sans cause réelle et sérieuse
-  Rappel de salaire sur trois ans
-  Redressement URSSAF
-  Fautes inexcusables
-  Pénal
-  Travail dissimulé
-  Risque psychosocial

Légende des opportunités :

-  Economique
-  Motivation
-  Bien-être

Commentaire

Le DUERP est à mettre à jour, cette mise à jour permettra d'y ajouter :

- Une analyse des risques séparée en fonction des unités de travail.
- L'ajout d'une colonne : Moyens de prévention en place. Ceci vous permettra de mettre en avant les procédures, méthodes et outils que vous avez pu mettre en place tout en les dissociant de ce qui reste à faire.

A titre d'information, la visite d'information et de prévention a remplacé la visite médicale d'embauche depuis le 1er janvier 2017.

Désormais, la visite d'information et de prévention doit être réalisée dans les 3 mois suivant la prise de poste du salarié.

Si votre salarié travaille de nuit, cette visite d'information et de prévention devra être réalisée avant la prise de poste.

Dans le cas où votre salarié devrait disposer d'un suivi médical renforcé, la nature et la périodicité de ces visites seront déterminées par le médecin du travail à l'issue de la première visite.

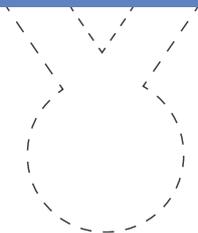
Sont ainsi visés les postes qui exposent les salariés :

1. A l'amiante ;
2. Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
3. Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques ;
4. Aux agents biologiques pouvant provoquer des maladies graves ;
5. Aux rayonnements ionisants ;
6. Au risque hyperbare ;
7. Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Politique de rémunération

SCORE

23/100



INDICE DE LÉGALISATION

46 / 100

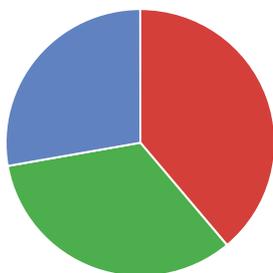
INDICE DE PERFORMANCE

55 / 100

DESCRIPTION DU DOMAINE

L'audit de ce domaine porte sur la cohérence de la politique de rémunération de votre entreprise au sens large.

Vos pratiques, risques et opportunités



- 7 pratiques illégales
- 6 pratiques légales
- 5 bonnes pratiques

INFORMATION

Ce schéma présente la part des bonnes pratiques, des pratiques légales, et illégales détectées pour un domaine donné, lors de l'audit. Il permet avant tout de se faire une idée de la marge de progression restante sur un domaine donné.

Amende admini.



45 K €

Irrégul. de forme



Aucune

Risque de prison



3 années

Risques juridiques



0



5



0



0



0



6



0



1

Opportunités à saisir



6



2



8

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Détails par sous-domaine

SOUS-DOMAINES	AMENDE ADMINI.	RISQUES JURIDIQUES	OPPORTUNITÉS À SAISIR
Bulletins de salaire	-		
Dispositifs de rémunération spécifique	-		
Éléments variables de rémunération	45 K €		

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Commentaire

Sur l'échantillon audité, votre paie comporte de nombreuses erreurs qu'il faut corriger à la source :

- Le calcul de la réduction fillon est erroné et le delta est important,
- les minima conventionnels ne sont pas actualisés depuis plusieurs mois

Nous vous recommandons vivement de réaliser un audit de paie afin de sécuriser en amont votre trésorerie notamment en raison des risques de redressement URSSAF et de rappels de salaires afférents.

Autre recommandation, vous pratiquez régulièrement des primes annuelles soumises à charges, et il faudrait penser à mettre en place un accord d'intéressement pour réaliser des économies d'échelle.

Dialogue social

SCORE

65/100



INDICE DE LÉGALISATION

81 / 100

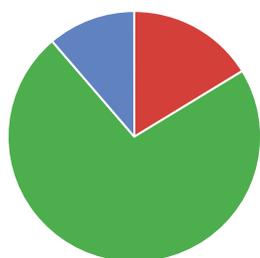
INDICE DE PERFORMANCE

75 / 100

DESCRIPTION DU DOMAINE

L'audit de ce domaine porte sur le champ de vos relations avec les institutions représentatives du personnel présentes dans votre entreprise en fonction de votre effectif.

Vos pratiques, risques et opportunités



- 13 pratiques illégales
- 58 pratiques légales
- 9 bonnes pratiques

INFORMATION

Ce schéma présente la part des bonnes pratiques, des pratiques légales, et illégales détectées pour un domaine donné, lors de l'audit. Il permet avant tout de se faire une idée de la marge de progression restante sur un domaine donné.

Amende admini.



67,5 K €

Irrégul. de forme



Aucune

Risque de prison



Aucun

Risques juridiques



0



0



0



0



0



1



1



0

Opportunités à saisir



2



0



0

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Détails par sous-domaine

SOUS-DOMAINES	AMENDE ADMINI.	RISQUES JURIDIQUES	OPPORTUNITÉS À SAISIR
CHSCT	-		
Comité d'entreprise	-		
Comité Social et Economique	45 K €		
Délégation Unique du Personnel	-		
Délégués du personnel	-		
Délégué Syndical	15 K €		
Section Syndicale	7,5 K €	 	

Légende des risques :

-  Perte des exonérations sociales et fiscales
-  Requalification en CDI temps plein
-  Licenciement sans cause réelle et sérieuse
-  Rappel de salaire sur trois ans
-  Redressement URSSAF
-  Fautes inexcusables
-  Pénal
-  Travail dissimulé
-  Risque psychosocial

Légende des opportunités :

-  Economique
-  Motivation
-  Bien-être

Commentaire

Sur la partie dialogue social, vous devez rénovier vos procédures de fonctionnement pour correspondre aux dernières réformes liées à la transformation du CE en Comité social et économique.

De nombreuses consultations sont à organiser dans l'année à venir, mais le processus de validation de ces consultations doit nécessairement être revu.

Enfin, votre entreprise gagnera énormément de temps en se dotant d'accords d'entreprises adaptés comme sur les salaires, et la modulation du temps de travail.

Recrutement

SCORE

65/100



INDICE DE LÉGALISATION

87 / 100

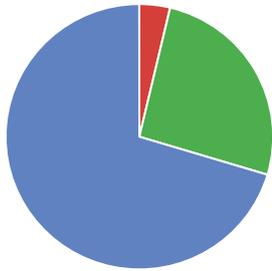
INDICE DE PERFORMANCE

70 / 100

DESCRIPTION DU DOMAINE

L'audit de ce domaine porte sur vos pratiques ainsi que sur les procédures de recrutement utilisées au sein de l'entreprise.

Vos pratiques, risques et opportunités



- 1 pratiques illégales
- 7 pratiques légales
- 19 bonnes pratiques

INFORMATION

Ce schéma présente la part des bonnes pratiques, des pratiques légales, et illégales détectées pour un domaine donné, lors de l'audit. Il permet avant tout de se faire une idée de la marge de progression restante sur un domaine donné.

Amende admini.



45 K €

Irrégul. de forme



Aucune

Risque de prison



3 années

Risques juridiques



0



0



0



0



0



0



0



0

Opportunités à saisir



2



1



0

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Détails par sous-domaine

SOUS-DOMAINE	AMENDE ADMINI.	RISQUES JURIDIQUES	OPPORTUNITÉS À SAISIR
Définition du besoin	-		
Généralités	-		
Intégration	-		
Pré-sélection des candidats	-		
Recherche du candidat	-		
Sélection du candidat	45 K €		

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Commentaire

Dans le cadre de votre gestion du recrutement, vous maîtrisez votre processus du début à la fin. Vos pratiques sont sécurisées, mais il faut toutefois réaliser un ajout afin de protéger votre structure pleinement vis à vis d'une possible accusation de discrimination : Garder trace de vos sélections et de vos critères utilisés.

Gestion quotidienne

SCORE

47/100



INDICE DE LÉGALISATION

68 / 100

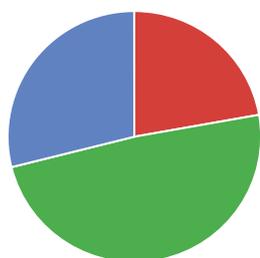
INDICE DE PERFORMANCE

68 / 100

DESCRIPTION DU DOMAINE

L'audit de ce domaine porte sur la gestion des ressources humaines quotidienne de votre entreprise et notamment sur sa gestion administrative RH, la gestion du temps de travail au sein de l'entreprise, le disciplinaire etc.

Vos pratiques, risques et opportunités



- 10 pratiques illégales
- 22 pratiques légales
- 13 bonnes pratiques

INFORMATION

Ce schéma présente la part des bonnes pratiques, des pratiques légales, et illégales détectées pour un domaine donné, lors de l'audit. Il permet avant tout de se faire une idée de la marge de progression restante sur un domaine donné.

Amende admini.



300,5 K €

Irrégul. de forme



Aucune

Risque de prison



Aucun

Risques juridiques



1



2



0



0



1



1



0



0

Opportunités à saisir



1



0



2

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Détails par sous-domaine

SOUS-DOMAINES	AMENDE ADMINI.	RISQUES JURIDIQUES	OPPORTUNITÉS À SAISIR
Congés payés et congés divers	4 K €		
Evaluation des salariés	-		
Fiches de poste	-		
Gestion Administrative	188,2 K €		
Gestion du temps de travail	106 K €	  	
Impliquer, mobiliser, motiver le personnel	-		 
Procédures disciplinaires	-		
Règlement intérieur	2,2 K €		

Légende des risques :

-  Perte des exonérations sociales et fiscales
-  Requalification en CDI temps plein
-  Licenciement sans cause réelle et sérieuse
-  Rappel de salaire sur trois ans
-  Redressement URSSAF
-  Fautes inexcusables
-  Pénal
-  Travail dissimulé
-  Risque psychosocial

Légende des opportunités :

-  Economique
-  Motivation
-  Bien-être

Commentaire

Dans le cadre de votre gestion quotidienne, la plupart de vos pratiques sont sécurisées, mais il faut toutefois réaliser quelques ajouts afin de respecter pleinement la législation en vigueur et partir sur des actions générant plus de performance individuelle.

Tout d'abord, votre affichage obligatoire doit être mis à jour afin de prendre en compte les évolutions de la réglementation en la matière et notamment sur l'affichage de la consigne de sécurité incendie.

L'utilisation de votre logiciel de gestion comportant des informations personnelles appartenant à vos salariés est soumise à une obligation de déclaration simplifiée auprès de la CNIL. Il vous suffira de vous rendre sur le site de la CNIL afin d'effectuer la régularisation. Il faudra également faire attention à l'application à venir courant mai 2018 du règlement général de protection des données, qui crée de nouvelles obligations pour les entreprises en matière d'utilisation des données personnelles des salariés.

Il n'existe aujourd'hui aucun système de suivi des heures de travail effectuées au sein de l'entreprise. Aussi, il serait nécessaire de réfléchir à un système vous permettant de suivre les heures réalisées, ainsi que les limites légales de la durée du travail. Ce système est également un préalable indispensable en cas de contestation, car sans ce dernier, vous ne disposerez d'aucune preuve opposable en cas de conflit, il s'agit donc d'une assurance essentielle pour votre pérennité.

Le seuil des 20 salariés venant d'être franchi (attention cependant car ce seuil doit être franchi pendant 12 mois pour déclencher l'obligation), il faudra nécessairement adopter un règlement intérieur au sein de votre entreprise. Afin de ne pas réaliser ce règlement intérieur dans la précipitation, il ne faut pas hésiter à commencer à réfléchir au contenu de ce dernier en amont.

En conclusion, votre gestion quotidienne est bonne, et nécessite quelques ajustements, afin d'atteindre un seuil de légalisation de 100%.

Contractualisation

SCORE

50/100



INDICE DE LÉGALISATION

72 / 100

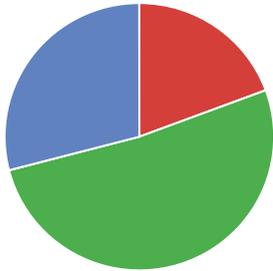
INDICE DE PERFORMANCE

64 / 100

DESCRIPTION DU DOMAINE

L'audit de ce domaine porte sur l'analyse du contenu de vos contrats de travail pour détecter des manques de certaines conditions de forme obligatoires.

Vos pratiques, risques et opportunités



- 6 pratiques illégales
- 16 pratiques légales
- 9 bonnes pratiques

INFORMATION

Ce schéma présente la part des bonnes pratiques, des pratiques légales, et illégales détectées pour un domaine donné, lors de l'audit. Il permet avant tout de se faire une idée de la marge de progression restante sur un domaine donné.

Amende admini.

€
0 €

Irrégul. de forme



Aucune

Risque de prison



Aucun

Risques
juridiques



3



2



0



1



1



2



0



0

Opportunités
à saisir



3



0



1

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Détails par sous-domaine

SOUS-DOMAINES	AMENDE ADMINI.	RISQUES JURIDIQUES	OPPORTUNITÉS À SAISIR
Autres travailleurs	-		
Contrats de travail	-		
Convention collective applicable	-		
Forfaits annuels en jours ou en heures	-		
Prévoyance et mutuelle	-		
Types de contrats	-		

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Commentaire

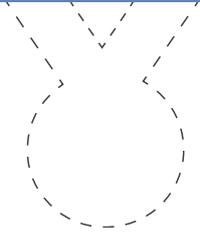
Sur l'échantillon de contrat de travail soumis à l'audit, nous avons détecté de nombreuses incohérences qu'il faut absolument modifier.

Les clauses obligatoires de vos CDD et contrats à temps partiels doivent être modifiés car ils génèrent un risque prud'homal latent excessif qui peut être rapidement solutionner en mettant à jour vos bases contractuelles.

Gestion stratégique

SCORE

0/100



INDICE DE LÉGALISATION

0 / 100

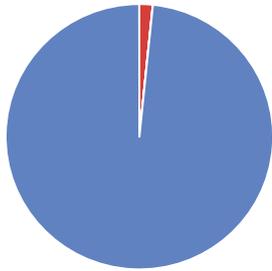
INDICE DE PERFORMANCE

98 / 100

DESCRIPTION DU DOMAINE

L'audit de ce domaine porte sur l'analyse du pilotage stratégique des ressources humaines de votre entreprise : Allant de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à la construction et au suivi d'indicateurs RH clés.

Vos pratiques, risques et opportunités



- 1 pratiques illégales
- 0 pratiques légales
- 61 bonnes pratiques

INFORMATION

Ce schéma présente la part des bonnes pratiques, des pratiques légales, et illégales détectées pour un domaine donné, lors de l'audit. Il permet avant tout de se faire une idée de la marge de progression restante sur un domaine donné.

Amende admini.

€
0 €

Irrégul. de forme



Aucune

Risque de prison



Aucun

Risques
juridiques



0



0



0



0



0



0



0



0

Opportunités
à saisir



1



0



0

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Détails par sous-domaine

SOUS-DOMAINE	AMENDE ADMINI.	RISQUES JURIDIQUES	OPPORTUNITÉS À SAISIR
Accompagnement aux changements organisationnels	-		
Egalité professionnelle Hommes/Femmes	-		
G.P.E.C	-		
Indicateurs	-		
La gestion R.H. dans le pilotage de l'entreprise	-		

Légende des risques :

-  Perte des exonérations sociales et fiscales
-  Requalification en CDI temps plein
-  Licenciement sans cause réelle et sérieuse
-  Rappel de salaire sur trois ans
-  Redressement URSSAF
-  Fautes inexcusables
-  Pénal
-  Travail dissimulé
-  Risque psychosocial

Légende des opportunités :

-  Economique
-  Motivation
-  Bien-être

Commentaire

Rupture du contrat de travail

SCORE

59/100



INDICE DE LÉGALISATION

80 / 100

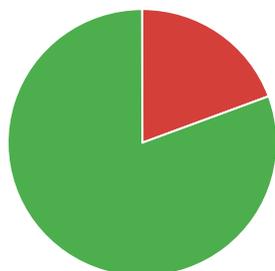
INDICE DE PERFORMANCE

0 / 100

DESCRIPTION DU DOMAINE

L'audit de ce domaine porte sur l'analyse de vos procédures de rupture du contrat de travail, qu'elles émanent de l'employeur, du salarié ou qu'elles soient d'un commun accord.

Vos pratiques, risques et opportunités



- 6 pratiques illégales
- 25 pratiques légales
- 0 bonnes pratiques

INFORMATION

Ce schéma présente la part des bonnes pratiques, des pratiques légales, et illégales détectées pour un domaine donné, lors de l'audit. Il permet avant tout de se faire une idée de la marge de progression restante sur un domaine donné.

Amende admini.



0 €

Irrégul. de forme



5

Risque de prison



Aucun

Risques juridiques



0



0



0



0



5



0



0



0

Opportunités à saisir



3



3



3

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Détails par sous-domaine

SOUS-DOMAINES	AMENDE ADMINI.	RISQUES JURIDIQUES	OPPORTUNITÉS À SAISIR
[CDD] Rupture CDD en raison d'une embauche en CDI	-		
[CDD] Rupture d'un commun accord	-		
[CDI] Démission	-		
[CDI] Licenciement économique collectif de 10 salariés au moins	-		
[CDI] Licenciement économique de 2 à 9 salariés sur une période de moins de 30 jours	-		
[CDI] Licenciement économique individuel	-		
[CDI] Licenciement pour Motif Personnel	-		
[CDI] Rupture Conventionnelle	-		
[CDI] Rupture conventionnelle collective	-		
[CDI - CDD] Licenciement pour faute grave ou lourde	-		
[CDI - CDD] Licenciement pour Inaptitude	-		
Choix du mode de rupture	-		

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Commentaire

En terme de rupture des contrats de travail à durée déterminée (contrat de mission), votre entreprise traite des abandons de poste comme des démissions.

En dehors de la période d'essai, le CDD et le contrat de mission peuvent être rompus avant le terme prévu **uniquement dans les cas suivants** :

- accord entre l'employeur et le salarié,
- demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI),
- faute grave (ou faute lourde) du salarié ou de l'employeur,
- force majeure,
- inaptitude constatée par le médecin du travail.

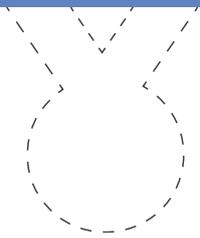
Il faudra donc, pour sécuriser ces ruptures, soit initier des procédures de licenciement pour motif personnel, soit des procédures de ruptures d'un commun accord.

La procédure de licenciement pour motif personnel en cas d'abandon de poste est un peu plus lente à réaliser que la procédure de rupture d'un commun accord, cependant, elle ne nécessite pas de revoir votre salarié dans ces circonstances.

Formation

SCORE

10/100



INDICE DE LÉGALISATION

25 / 100

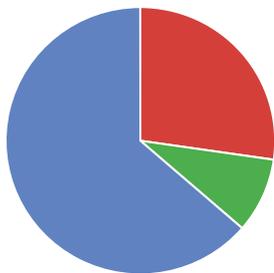
INDICE DE PERFORMANCE

46 / 100

DESCRIPTION DU DOMAINE

L'audit de ce domaine porte sur l'analyse de votre gestion de la formation professionnelle de vos salariés au sein de votre entreprise, et de l'appréhension des différents dispositifs de formation existant.

Vos pratiques, risques et opportunités



- 3 pratiques illégales
- 1 pratiques légales
- 7 bonnes pratiques

INFORMATION

Ce schéma présente la part des bonnes pratiques, des pratiques légales, et illégales détectées pour un domaine donné, lors de l'audit. Il permet avant tout de se faire une idée de la marge de progression restante sur un domaine donné.

Amende admini.



180 K €

Irrégul. de forme



Aucune

Risque de prison



Aucun

Risques juridiques



0



0



3



0



1



0



0



0

Opportunités à saisir



5



0



7

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Détails par sous-domaine

SOUS-DOMAINE	AMENDE ADMINI.	RISQUES JURIDIQUES	OPPORTUNITÉS À SAISIR
Autres dispositifs de formations	-		 
Entretien professionnel	150 K €		
Gestion des compétences	-		
Habilitations	30 K €	 	
Plan de développement des compétences (anciennement plan de formation)	-		 

Légende des risques :

-  Perte des exonérations sociales et fiscales
-  Requalification en CDI temps plein
-  Licenciement sans cause réelle et sérieuse
-  Rappel de salaire sur trois ans
-  Redressement URSSAF
-  Fautes inexcusables
-  Pénal
-  Travail dissimulé
-  Risque psychosocial

Légende des opportunités :

-  Economique
-  Motivation
-  Bien-être

Commentaire

Il n'existe aujourd'hui aucun plan de formation au sein de l'entreprise qui réalise pourtant régulièrement des formations pour ses salariés.

Aussi, afin de corriger cette irrégularité mineure et gagner en visibilité sur le domaine formation, il faudrait mettre en place un plan de formation formalisé, prenant en compte les résultats de vos entretiens professionnels d'une part, mais aussi les besoins propres à chaque poste de travail présent au sein de l'entreprise.

Cette formalisation vous permettra également d'analyser les actions de formations que vous pourriez financer au titre de 3 dispositifs de formation spécifiques et adaptés en fonction des situations :

- Le Compte personnel de formation (initiative salarié)
- La période de professionnalisation (initiative employeur)
- Le plan de formation (initiative employeur libre)

A noter que la mise en place de ces actions apportera de l'efficacité, de la performance et de la sécurité dans chaque poste de travail, tout en optimisant les sources de financement existantes.

Base de Données Economiques et Sociales

SCORE

91/100



INDICE DE LÉGALISATION

95 / 100

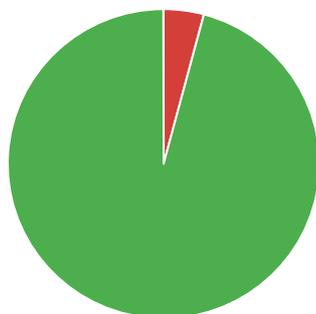
INDICE DE PERFORMANCE

N/C

DESCRIPTION DU DOMAINE

L'audit de ce domaine porte sur l'analyse du contenu de votre base de données économiques et sociales, mise à la disposition de vos institutions représentatives du personnel.

Vos pratiques, risques et opportunités



- 2 pratiques illégales
- 46 pratiques légales
- 0 bonnes pratiques

INFORMATION

Ce schéma présente la part des bonnes pratiques, des pratiques légales, et illégales détectées pour un domaine donné, lors de l'audit. Il permet avant tout de se faire une idée de la marge de progression restante sur un domaine donné.

Amende admini.



0 €

Irrégul. de forme



Aucune

Risque de prison



Aucun

Risques juridiques



0



0



0



0



0



0



0



0

Opportunités à saisir



0



0



0

Légende des risques :

- Perte des exonérations sociales et fiscales
- Requalification en CDI temps plein
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Rappel de salaire sur trois ans
- Redressement URSSAF
- Fautes inexcusables
- Pénal
- Travail dissimulé
- Risque psychosocial

Légende des opportunités :

- Economique
- Motivation
- Bien-être

Détails par sous-domaine

SOUS-DOMAINES	AMENDE ADMINI.	RISQUES JURIDIQUES	OPPORTUNITÉS À SAISIR
Contenu : Activités sociales et culturelles	-		
Contenu : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise	-		
Contenu : Flux financiers à destination de l'entreprise	-		
Contenu : Fonds propres, endettement et impôts	-		
Contenu : Informations au titre des investissements	-		
Contenu : Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe	-		
Contenu : Rémunération des financeurs	-		
Contenu : Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	-		
Contenu : Sous-traitance	-		
Généralités	-		

Légende des risques :

-  Perte des exonérations sociales et fiscales
-  Requalification en CDI temps plein
-  Licenciement sans cause réelle et sérieuse
-  Rappel de salaire sur trois ans
-  Redressement URSSAF
-  Fautes inexcusables
-  Pénal
-  Travail dissimulé
-  Risque psychosocial

Légende des opportunités :

-  Economique
-  Motivation
-  Bien-être

Sécurisation des données personnelles

SCORE

46/100



INDICE DE LÉGALISATION

69 / 100

INDICE DE PERFORMANCE

65 / 100

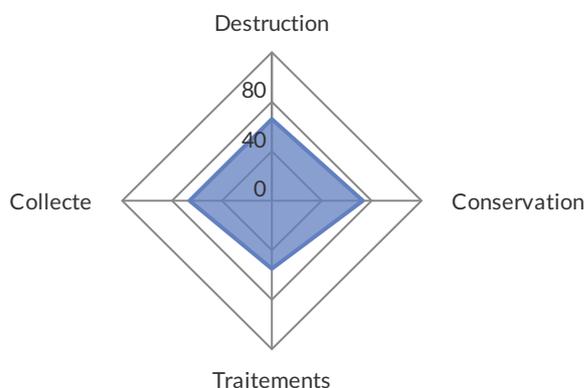
DESCRIPTION DU DOMAINE

Les entreprises doivent désormais assurer une sécurisation des données personnelles à chaque instant et être en mesure de la démontrer.

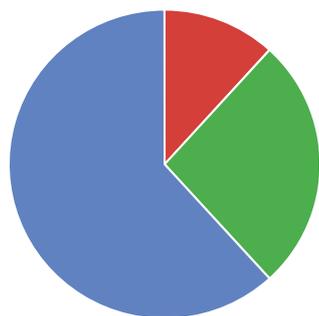
Niveaux de conformités

INFORMATION

Le niveau de conformité RGPD de votre entreprise correspond à un indice de votre bonne gestion des données sociales de vos salariés. Plus le niveau est élevé, plus votre entreprise utilise des procédures sécurisantes vis-à-vis des données sociales. À contrario, plus le niveau est faible, plus l'entreprise présente un risque de perte ou fuites de données sensibles liées à la gestion R.H.. Ce schéma présente cet indice pour l'ensemble des étapes de vie d'une donnée : sa collecte, son traitement, sa conservation et enfin sa destruction.



Vos pratiques



- 4 pratiques illégales
- 9 pratiques légales
- 21 bonnes pratiques

INFORMATION

Ce schéma présente la part des bonnes pratiques, des pratiques légales, et illégales détectées pour un domaine donné, lors de l'audit. Il permet avant tout de se faire une idée de la marge de progression restante sur un domaine donné.

SOUS-DOMAINE	NIVEAU CONFORMITÉ	PRATIQUES ILLÉGALES	BONNES PRATIQUES
Collecte	66 %	2	6
Traitements	55 %	1	5
Conservation	73 %	0	11
Destruction	66 %	1	8

