

SPECIAL EXPERTISE COMPTABLE

PRÉSENTATION MA CHECKLIST RH



Vous êtes peut-être confronté à ces difficultés ?

Vous assurez la gestion courante des dossiers sociaux de vos clients
mais aimeriez ...



Sécuriser vos
dossiers



Gagner du temps
dans les opérations
de vérification



Harmoniser le
contrôle interne



Identifier de
nouvelles missions
sociales

Votre temps est précieux ...



Les checks-lists ont été pensées pour vous !

Sélection des
principaux
points de
contrôle

Identification
rapide des non-
conformités

Accès interactif
à la
réglementation
actualisée

Synthèse des
actions à
programmer

Vos clients n'ont pas tous les mêmes problématiques ...



Sélectionnez le pack thématique adapté à votre besoin

PACK 1 

OBLIGATIONS SOCIALES

EN SAVOIR PLUS

PACK 2 

GESTION RH

EN SAVOIR PLUS

PACK 3 

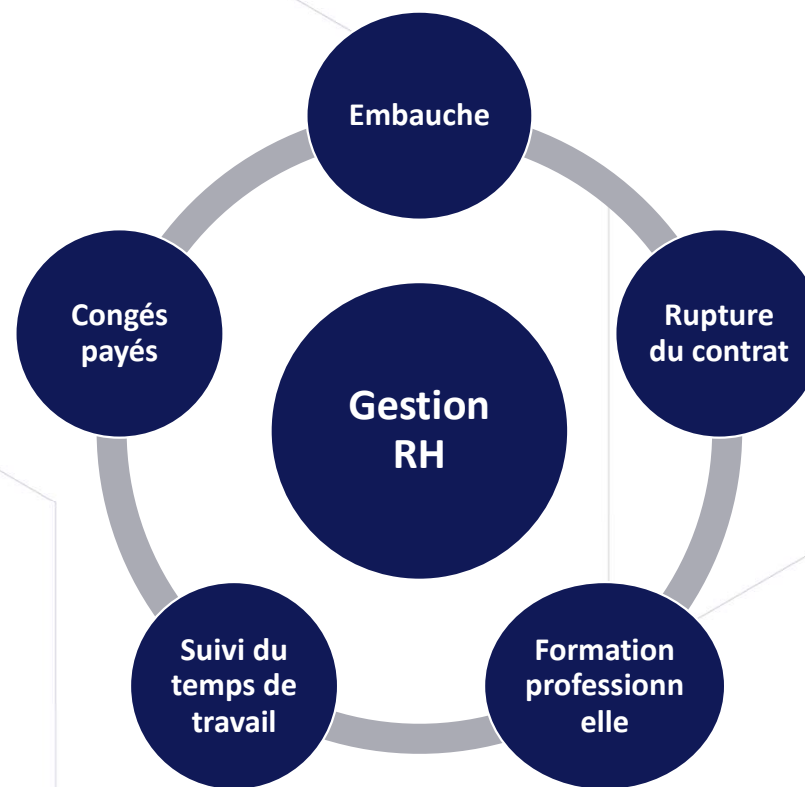
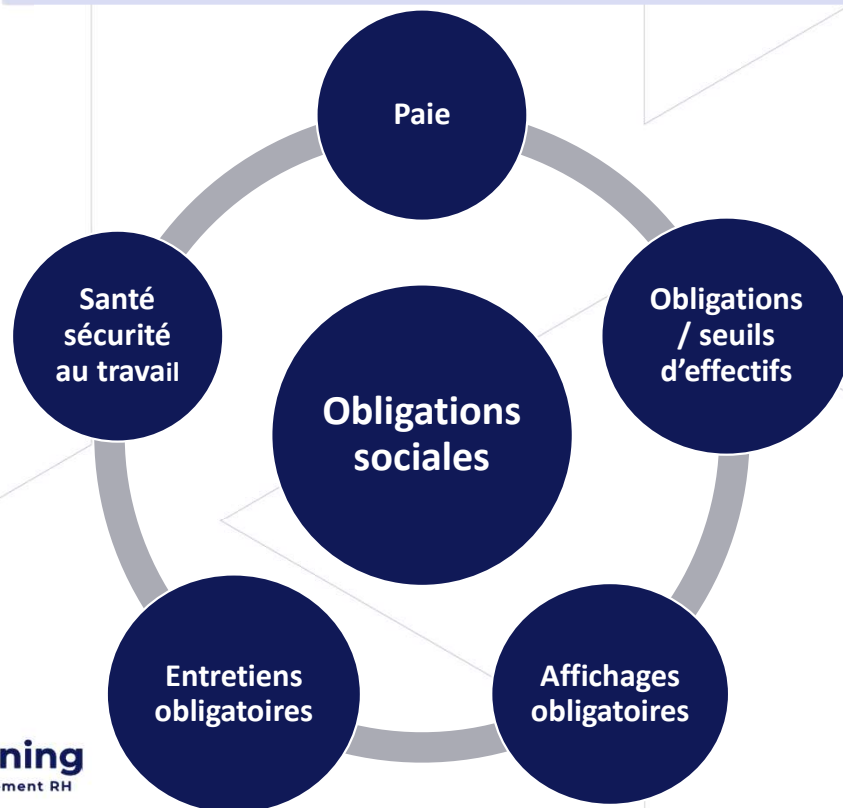
CONVENTION COLLECTIVE

EN SAVOIR PLUS

Vos clients n'ont pas tous les mêmes problématiques ...



Sélectionnez les domaines que vous souhaitez contrôler



Un outil complet, actualisé et prêt à l'emploi


Structure contrôlée :
Période contrôlée :
Auditeur :



CHECK-LIST DE CONTRÔLE #1 FORMALITES LIEES A L'EMBAUCHE

N°	POINTS DE CONTRÔLE*	Véritable conforme	Véritable non conforme	Non vérifié	Non concerné
1	Les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) sont-elles systématiquement opérées lors de l'embauche ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	En cas d'embauche de salarié mineur, les dispositions protectrices sont-elles respectées ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	En cas d'embauche de salarié de nationalité étrangère, le travail est-elle valable ?				
4	Les formalités déclaratives sont-elles effectuées sur le site en cas d'emploi occasionnel d'intermittents du spectacle ?				
5	Les formalités déclaratives sont-elles effectuées par (TESE, TESA ou CEA) ?				
6	Les salariés ont-ils signé une DUE en cas de mise en place sont-ils affiliés à la caisse de prévoyance ?				
7	Les salariés ont-ils signé une DUE en cas de mise en place sont-ils affiliés à la caisse de mutuelle (hors dispense)?				
8	Les notices d'information prévoyance / mutuelle sont-elles envoyées aux salariés ?				
9	Les justificatifs de dispense d'affiliation sont-ils à jour pour les salariés ne souhaitant pas être affiliés ?				
10	L'employeur verse-t-il le versement santé pour les salariés ?				
11	Le registre unique du personnel est-il mis à jour lors de l'embauche et contient-il l'ensemble des mentions obligatoires ?				
12	Les visites d'information et de prévention et examen d'aptitude ont-ils été organisés pour les salariés bénéficiaires ?				


Structure contrôlée :
Période contrôlée :
Auditeur :



NOTICE CHECK-LIST DE CONTRÔLE #1

N°	COMMENTAIRES*	REFERENCES
1	La DPAE est adressée au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche. L'employeur doit fournir une copie de la DPAE ou de l'accusé de réception (la signature du contrat de travail, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration remplit cette obligation). En cas de non-déclaration du salarié, une pénalité égale à 300 fois le minimum garanti est due. Sous peine de sanction, la déclaration par voie dématérialisée est obligatoire si l'établissement a effectué plus de 50 DPAE au cours de l'année précédente.	C. tr. Articles R1221-4 et R1221-9 C. tr. Articles L1221-10 à L1221-12-1 , D1221-18 et D1221-19
2	Interdiction des travaux dangereux. Emploi des mineurs âgés de 14 à moins de 16 ans pendant les vacances scolaires : 7 H / J ; 35 H / semaine, garantie de vacances minimales, autorisation auprès de l'inspection du travail au moins 15 J avant l'embauche. Autorisation parentale pour les mineurs non émancipés < 16 ans, en contrat d'apprentissage, dans le spectacle. Durées maximales de travail (sauf dérogations) : 8 H / J ; 35 H / semaine, 4,5 H continus. Travail de nuit Interdit (sauf dérogations) Durée minimale du repos quotidien : 12 heures consécutives (14 H pour les moins de 16 ans). Repos hebdomadaire (sauf exceptions) : 2 jours de repos consécutifs / semaine. Interdiction de travailler les jours fériés légaux. Visite médicale avant prise de poste. Rémunération minimale.	C. tr. Articles D4153-15 à D4153-37 C. tr. Articles D4153-1 à D4153-7 C. civ. Article 1146 C. tr. Articles L6221-1 , L7124-1 C. tr. Article L3161-1 à L3164-9 C. tr. Article D 3231-3

Structure contrôlée :
Période contrôlée :
Auditeur :



ACTIONS A PROGRAMMER

Actions	Contenu	Echéance
Information / mise en garde		
Mise en conformité		
Proposition de mission RH		

MA CHECKLIST RH



**Des contrôles
rapides et ciblés**



**Des outils sûrs et
actualisés**



**Une sérénité
retrouvée**