

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
Estimations comptables			Faible
Objectif du contrôle : s'assurer que les éléments de contrôle interne relatifs aux estimations comptables permettent de limiter les risques sur les assertions			
Avez-vous évalué les éléments de contrôle interne pertinents pour l'audit des estimations comptables?			
Si le cycle fait l'objet d'estimations comptables, s'est-on assuré qu'elles ne génèrent pas de risque sur les assertions d'audit?			
Réalité			
Existe-t-il un fichier du personnel contenant, pour chaque employé :			
A) La photo ?			
B) Le spécimen de signature ?			
C) La situation de famille ?			
D) La date d'engagement ?			
E) Le détail des rémunérations et retenues à effectuer ?			
F) Le contrat de travail ?			
G) La copie de la carte vitale, de l'attestation vitale, de la carte d'identité ?			
H) La DUE ?			
I) La copie récente du permis de conduire pour les salariés utilisant les véhicules de l'entreprise ?			
J) Le contrat de travail paraphé et signé par les parties ?			
Les opérations suivantes sont-elles soumises à l'autorisation d'un responsable :			
A) Embauche ?			
B) Renvoi ?			
C) Modification de salaire ?			
D) Octroi de prêt ?			
Les délégations éventuelles de pouvoir sont-elles écrites et précises ?			
Existe-t-il un organigramme ? Si oui, le consulter			
L'accès au fichier du personnel est-il protégé ?			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
Les personnes habilitées à décider des évolutions de carrière (changements de poste) sont-elles clairement identifiées ?			
Les évolutions de salaires sont-elles formalisées par une autorisation écrite et signée par la direction ?			
Les modifications au fichier servant à la préparation de la paie sont-elles :			
A) identifiées ?			
B) approuvées par un responsable ?			
Les données variables, telles que les heures supplémentaires, les commissions, sont-elles approuvées par un responsable avant :			
A) saisie ?			
B) paiement ?			
Le total des heures payées est-il rapproché avec le total des heures travaillées ?			
Les comptes d'avances, prêts, sont-ils régulièrement :			
A) confirmés avec les bénéficiaires ?			
B) rapprochés de la liste du personnel ?			
Les absences, primes et heures supplémentaires sont-elles autorisées et justifiées ?			
Existe-t-il une procédure d'embauche du personnel ?			
La fonction gestion des ressources humaines et la fonction comptable sont-elles clairement séparées ?			
La séparation des tâches entre les différents acteurs (gestion du personnel/comptabilisation) est-elle garantie grâce à des habilitations et droits d'accès clairement définis dans les systèmes de gestion des ressources humaines ?			
Le nombre de paiement de déclaration sur le grand-livre est-il conforme (12 pour les paiements mensuels, 4 pour les paiements trimestriels) ?			
L'entreprise a-t-elle entrepris une démarche qualité ? Si oui, consulter le manuel qualité			
Si le cycle fait l'objet d'estimations comptables, s'est-on assuré qu'elles ne génèrent pas de risque sur l'assertion réalité?			
Exhaustivité			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
Les salaires sont-ils réglés sur un compte bancaire distinct ?			
Si oui, l'apurement de ce compte est-il régulièrement vérifié par une personne indépendante de la paie ?			
Le fichier permanent informatique qui recueille les données de retenues salariales, primes et avantages en nature est-il régulièrement mis à jour ?			
Lorsque l'entreprise se substitue aux régimes sociaux pour le paiement de prestations, celles-ci sont-elles identifiées afin de permettre le suivi de leur récupération ?			
S'assure-t-on que toutes les modifications aux données permanentes de la paie sont saisies ?			
Les informations nécessaires pour le calcul des congés payés restant :			
A) sur la période antérieure			
B) sur la période en cours			
Sont-elles tenues par le service paie ?			
Le service paie a-t-il les moyens de vérifier :			
A) qu'il est informé de toutes les absences ?			
B) qu'elles sont toutes répercutées sur les salaires ?			
Lorsque les salaires sont payés par virement, exige-t-on un relevé d'identité bancaire pour toute modification des coordonnées bancaires ?			
Si le cycle fait l'objet d'estimations comptables, s'est-on assuré qu'elles ne génèrent pas de risque sur l'assertion exhaustivité?			
Mesure			
Si le cycle fait l'objet d'estimations comptables, s'est-on assuré qu'elles ne génèrent pas de risque sur l'assertion mesure?			
Séparation des exercices			
Si le cycle fait l'objet d'estimations comptables, s'est-on assuré qu'elles ne génèrent pas de risque sur l'assertion séparation des exercices?			
Classification			
L'imputation des écritures de charges et produits relatifs à la paie fait-elle l'objet d'un contrôle indépendant ?			
Ce contrôle porte-t-il sur les imputations en :			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
A) comptabilité générale ?			
B) comptabilité analytique ?			
La totalisation du journal de paie est-elle périodiquement contrôlée ou le logiciel testé ?			
Si le cycle fait l'objet d'estimations comptables, s'est-on assuré qu'elles ne génèrent pas de risque sur l'assertion classification?			
Droits et obligations			
L'évolution du droit social fait-elle l'objet d'une veille juridique ?			
Les salariés chargés de la fonction ressources humaines ont-ils bénéficié de formation ?			
L'entreprise bénéficie-t-elle d'un conseil spécialisé en droit du travail (avocat) ?			
Le registre unique du personnel est-il tenu à jour ?			
Les déclarations préalables à l'embauche sont-elles réalisées dans les délais ? Une copie est-elle donnée aux salariés ou la mention de l'organisme destinataire de la déclaration figure-t-elle sur les contrats de travail ?			
AFFICHAGE OBLIGATOIRE :			
Avez-vous affiché dans l'entreprise les adresses et téléphones obligatoires : inspection du travail (+ son nom), médecine du travail et services d'urgence ?			
Avez-vous affiché la durée du travail : horaires collectifs et leurs modifications, individuels ou sous forme de roulement, aménagement du temps de travail sur l'année ou partie de l'année ?			
La période de congés payés et l'ordre des départs sont-ils affichés (sinon l'entreprise ne peut imposer sa volonté en la matière) ? Si affiliation à une caisse de CP : la raison sociale et l'adresse de cette dernière sont-elles affichés ?			
Un avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables ainsi que l'endroit où ils peuvent être consultés dans l'entreprise est-il affiché ?			
Les textes des articles L 3221-1 à L3221-7 et R3221-1 et R3221-2 relatifs à l'égalité de rémunération des hommes et des femmes sont-ils affichés ?			
Les coordonnées du service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
discriminations raciales sont-elles affichées ?			
La liste des membres du CSE avec leur emplacement habituel de travail est-elle affichée ?			
L'avis indiquant les modalités d'accès des salariés au document unique d'évaluation des risques est-il affiché ?			
L'interdiction de fumer est-elle affichée ?			
Les consignes de sécurité en cas d'incendie sont-elles affichées ?			
REGISTRES OBLIGATOIRES :			
Possédez-vous un registre unique du personnel informatisé qui remplace le livre de paie ?			
Est-il à jour ?			
Possédez-vous un registre des délégués du personnel (au moins 11 salariés) ?			
Possédez-vous un registre d'hygiène et de sécurité ?			
REGLEMENT INTERIEUR (20 salariés au moins) :			
Est-il affiché sur les lieux du travail ?			
La procédure d'élaboration et d'adoption a-t-elle été suivie (avis des représentants du personnel , affichage, envoi en LR/AR au Greffe des Prud'hommes et à l'Inspection du Travail) ?			
MEDECINE DU TRAVAIL :			
Les visites de contrôle sont-elles effectuées (Le médecin fixe la fréquence des prochaines visites dans un délais de 5 ans maximum sauf SIR) ?			
Les visites d'information et de prévention sont-elles effectuées (dans les 3 mois à partir de l'embauche) ?			
Les visites de reprise sont-elles effectuées (maternité, maladie, accident) ?			
CONGES PAYES :			
La période de référence 1er juin - 31 mai est-elle conforme ?			
Si non, pourquoi ?			
Le système de décompte des jours est-il conforme au nombre de jours acquis mensuellement (jours ouvrés ou jours ouvrables) ?			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
Les périodes de départ sont-elles bien fixées 2 mois avant les dates possibles de départ ?			
L'ordre et les dates de départ sont-ils bien communiqués à chacun, et affichés 1 mois avant les dates de départ ?			
Appliquez-vous la méthode la plus favorable au salarié pour le calcul des congés payés, entre la règle du 1/10ème et la règle du maintien de salaire			
Le congé principal est-il au moins de 12 jours et au plus de 24 jours ? Les jours de fractionnement sont-ils appliqués ?			
BULLETINS DE PAIE :			
Les doubles des bulletins sont-ils conservés dans l'entreprise pendant au moins 5 ans ?			
Les bulletins de paie comportent-ils les mentions obligatoires : désignation de l'employeur, intitulé de la convention collective, emploi et position du salarié, nombre d'heures de travail, taux horaires ou forfaits, date des congés payés et montant de l'indemnité correspondante (articles R 3243-1 à R 3243-5 du code du travail) ?			
Les mentions prohibées sur les bulletins de salaire sont-elles bien exclues (représentant du personnel, grève...) ?			
SEUILS D'EFFECTIFS :			
Y a-t-il une mise en place des délégués du personnel, si l'effectif est d'au moins 11 salariés sur 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes ?			
Y a-t-il une mise en place d'un comité d'entreprise, si l'effectif est au moins de 50 salariés sur 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes ?			
Y a-t-il une mise en place d'un CSE, si l'effectif est au moins de 11 salariés ?			
Y a-t-il une déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) (20 salariés) ?			
Existe-t-il un règlement intérieur (20 salariés) ?			
Y a-t-il la présence d'un réfectoire (25 salariés au moins doivent en faire la demande) ? Dans le cas contraire, y a-t-il un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité ?			
Déclaration par l'employeur et mise en place d'un			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
compte professionnel de prévention (C2P)			
En cas d'entreprise ou d'entreprise appartenant à un groupe de plus de 50 salariés, l'entreprise a-t-elle mis en place un accord ou un plan sur la prévention de la pénibilité si au moins 25% de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus ou si son indice de sinistralité est supérieur à 0,25 (Cet indice de sinistralité est égal au rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'AT/ MP imputés à l'employeur (hors accidents de trajet), et l'effectif de l'entreprise.) ? Ou son accord de branche l'a-t-il mis en place et l'entreprise applique-t-elle les conditions de l'accord ?			
En cas d'entreprise ou d'entreprise appartenant à un groupe de plus de de 300 salariés, l'entreprise a-t-elle mis en place un accord ou un plan sur la prévention de la pénibilité si au moins 25% de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus ou si son indice de sinistralité est supérieur à 0,25 (Cet indice de sinistralité est égal au rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'AT/ MP imputés à l'employeur (hors accidents de trajet), et l'effectif de l'entreprise.) ?			
En cas d'entreprise de 300 salariés, le bilan social figure-t-il chaque année dans la base de données économiques et sociales (BDES) ?			
En présence de délégués syndicaux dans une entreprise d'au moins 50 salariés, la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée est-elle réalisée tous les ans ?			
En présence de délégués syndicaux dans une entreprise d'au moins 50 salariés, la négociation sur l'égalité hommes/femmes et la qualité de vie au travail est-elle réalisée tous les ans ? A défaut d'accord, un plan d'action a-t-il été mis en place ? En présence d'un plan d'action, la négociation annuelle est-elle réalisée ?			
En présence de délégués syndicaux dans une entreprise d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des emplois est elle réalisée tous les 3 ans ?			
En cas de dépassement du seuil de 20 salariés par établissement autonome, les dépenses en faveur de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé sont-elles réalisées ? A défaut, le paiement de la taxe afférente est-il réalisé ?			
En cas de dépassement du seuil de 20 salariés, les			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
dépenses en faveur de l'effort de construction sont-elles réalisées ? A défaut, le paiement de la taxe afférente est-il réalisé ?			
Les aérations et la luminosité des locaux sont-elles suffisantes ?			
Le niveau sonore paraît-il compatible avec la santé des travailleurs ?			
Les sanitaires hommes et femmes sont-ils séparés (2 wc pour 20 femmes et 1 wc et un urinoir pour 20 hommes) ? Y a-t-il des lavabos (au mini 1 pour 10 personnes) ?			
Le document unique de prévention des risques a-t-il été établi ?			
Est-il mis à jour au moins une fois par an ?			
Les fiches de prévention des expositions aux risques pour les salariés concernés sont-elles établies ?			
CONDITIONS DE TRAVAIL / ACCIDENTS DU TRAVAIL :			
L'employeur déclare-t-il dans les 48 heures les accidents de travail ?			
La journée de travail au cours de laquelle se produit l'accident de travail est-elle intégralement payée ?			
La visite médicale de reprise suite à une absence pour AT d'au moins 30 jours est-elle systématiquement effectuée (dans les 8 jours de la reprise) ?			
L'employeur respecte-t-il les garanties de ressources et les délais d'indemnisation conventionnels ou légaux (ex : maintien des rémunérations) ?			
LES CONTRATS DE TRAVAIL (MODALITES ET EXECUTION) :			
Tous les contrats sont-ils rédigés par écrit (droit européen, convention collective) ?			
L'usage des CDD est-il bien limité aux seuls cas énumérés par les dispositions légales (surcroît de travail, remplacement...) ?			
Les CDD comportent-ils l'ensemble des mentions spécifiques obligatoires suivantes : motif du recours, durée du contrat (terme certain ou incertain et, dans ce cas période, minimale), en cas d'absence : le nom et la qualification du salarié remplacé, la désignation du poste de travail, la caisse de retraite			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
complémentaire et éventuellement de la caisse de prévoyance, la convention collective applicable, la rémunération, poste présentant un risque particulier) ?			
La période d'essai est-elle calculée selon les dispositions légales (ou conventionnelles si plus courtes renégociées après le 26.06.2008 ou plus longues avant le 26,06,2008) ?			
Les conditions de renouvellement des périodes d'essai sont-elles conformes à la convention collective ?			
Les durées maximales de CDD sont-elles respectées, ainsi que le nombre maximal de renouvellement (généralement 18 mois maximum, dont 2 renouvellements) ?			
Dans l'hypothèse de successions de CDD, les délais légaux d'interruption sont-ils respectés ?			
Les contrats à temps partiel comportent-ils l'ensemble des mentions obligatoires (qualification, rémunération, durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, conditions de modification de la répartition, heures complémentaires, modalités de communication des horaires au salarié) ?			
Les règles du travail à temps partiel sont-elles respectées (délai de 7 jours lors des modifications d'horaires et du nombre d'heures complémentaires) ?			
Les règles du repos compensateur sont-elles appliquées en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires ?			
Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail fait-elle l'objet d'un avenant au contrat de travail ?			
Lors d'une modification pour motif économique de contrat, le délai de réflexion d'un mois est-il respecté ?			
Les procédures disciplinaires sont-elles engagées dans les 2 mois, à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs ?			
L'entreprise a-t-elle recours à un avocat pour les procédures disciplinaires ?			
Y a-t-il des litiges prud'homaux en cours ?			
L'entreprise possède-t-elle la documentation sociale suffisante et mise à jour (abonnements) ?			
En cas de clause de non-concurrence dans les			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
contrats, celle-ci est-elle conforme (limitation dans le temps, géographique, domaine et indemnité pendant l'application de la clause, possibilité de dénonciation par l'employeur) ?			
Lors des départs, l'indemnité de non concurrence est-elle bien versée pendant sa durée ?			
A défaut, la clause a-t-elle été dénoncée dans les conditions prévues ?			
- Si l'entreprise emploie des salariés étrangers :			
• la régularité de leur situation est-elle vérifiée ?			
• les retenues à la source sont-elles régulièrement effectuées ?			
- Si l'entreprise est tenue de préparer un bilan social, les procédures en place permettent-elles de saisir de façon fiable les informations nécessaires ?			
LES ACCORDS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :			
Le champ d'application de la convention collective, est-il validé préalablement à son application dans l'entreprise ?			
Un exemplaire de la convention, est-il tenu à la disposition du personnel ?			
Les contrats de travail et les bulletins de salaires comportent-ils la mention de la convention ?			
LES HORAIRES DE TRAVAIL :			
L'entreprise respecte-t-elle la durée légale du travail ?			
L'entreprise respecte-t-elle la durée minimale de 11 heures consécutives de repos quotidien entre deux journées de travail ?			
L'entreprise respecte-t-elle le temps de pause d'une durée de 20 minutes, lorsque le temps quotidien de travail du salarié atteint 6 heures ?			
L'entreprise respecte-t-elle la durée maximale de travail hebdomadaire (44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures, sauf dispositions conventionnelles particulières) ?			
LA FIXATION DES SALAIRES :			
L'entreprise respecte-t-elle les salaires minimums conventionnels et/ou légaux ?			
Le salaire est-il déterminé en fonction de la			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
qualification professionnelle et des fonctions effectives du salarié ?			
Le principe d'égalité de rémunération hommes/femmes est-il respecté ?			
INFORMATION DES SALARIES A L'EMBAUCHE :			
Les informations obligatoires (il s'agit de l'information sur l'épargne salariale en place dans l'entreprise, de l'information sur les contrats de prévoyance et mutuelle avec remise de la notice d'information, de l'information sur le droit à un entretien professionnel tous les deux ans, éventuellement de la prise en charge obligatoire des frais de transport) sont-elles transmises à l'embauche à l'ensemble du personnel ? Un émargement est-il fait ?			
Le formalisme lié aux contrats facultatifs de retraite, prévoyance et mutuelle est-il respecté : décision unilatérale ou accord ou référendum ?			
Y a-t-il un livret d'accueil remis à l'embauche ? Si oui, vérifier son contenu.			
EPARGNE SALARIALE : Intéressement, PEE, PERCO			
Y a-t-il un contrat d'intéressement ?			
Si oui, a-t-il été régulièrement déposé à la DIRECCTE ?			
Les clauses du contrat sont-elles conformes à la loi, leur application est-elle correctement appliquée ?			
En présence d'un PEE, PERCO, les modalités d'abondement sont-elles appliquées ?			
En présence d'un PEE, PERCO, le règlement des plans a-t-il été déposé à la DIRECCTE ?			
PARTICIPATION :			
L'entreprise dépasse-t-elle le seuil des 50 salariés sur 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices ?			
Si oui, l'accord de participation existe-t-il et est-il déposé auprès de la DIRECCTE ?			
Si le cycle fait l'objet d'estimations comptables, s'est-on assuré qu'elles ne génèrent pas de risque sur l'assertion droits et obligations?			
Evaluation			
Les heures de présence sont-elles correctement			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
suivies, connues et validées ?			
Les différentes charges sont-elles rapprochées des bases régulièrement ?			
Les plafonds de sécurité sociale sont-ils respectés ?			
Y a-t-il eu un contrôle URSSAF ? Si oui, voir la lettre d'observations			
Y a-t-il eu un contrôle de l'Inspection du Travail ? Si oui, voir le rapport			
Les fiches de paie font-elles l'objet d'un contrôle indépendant, au moins par sondage, permettant de vérifier que les bases et taux utilisés sont corrects de même que les calculs ?			
Le service paie a-t-il mis en place un contrôle de conformité des réductions sur les bas salaires (ex-réduction Fillon) ?			
Le service paie a-t-il mis en place un contrôle de conformité des réductions Loi TEPA pratiquées ?			
Le chiffre d'affaires servant de base aux commissions est-il rapproché du chiffre d'affaires comptable ?			
Les provisions pour charges à payer sur salaires sont-elles rapprochées des charges réelles ?			
Le calcul de la participation est-il correct ?			
Les frais de transport domicile travail sont-ils pris en charge à hauteur de 50% en cas d'utilisation des transports en commun et d'achat de titres d'abonnement ?			
Les remboursements de frais aux salariés sont-ils justifiés ? Sont-ils soumis à charge en cas d'abattement professionnel ou allocations forfaitaires supérieures aux frais réels ?			
Le forfait social et la CSG- CRDS ont-ils été déclarés et versés ?			
Les provisions pour charges à payer sur salaires sont-elles rapprochées des charges réelles ?			
Les frais de transport sont-ils pris en charge à hauteur de 50% ?			
Les remboursements de frais aux salariés sont-ils justifiés ? Sont-ils soumis à charge en cas d'abattement professionnel ou allocations forfaitaires supérieures aux frais réels ?			
Si le cycle fait l'objet d'estimations comptables,			

QUESTIONNAIRES PAR ASSERTIONS CYCLE : Personnel

Validé le 02/05/2023

Question	Réponse	Commentaire	Risque
s'est-on assuré qu'elles ne génèrent pas de risque sur l'assertion évaluation?			
Présentation			
Si le cycle fait l'objet d'estimations comptables, s'est-on assuré qu'elles ne génèrent pas de risque sur l'assertion présentation?			
CONCLUSION :			