

Le coût des 10 situations RH à risques les plus courantes dans les PME

1) Travail dissimulé (non paiement d'heures supplémentaires, absence de DUE, non déclaration de salaires à l'URSSAF, absence de bulletin de paie)

- ✓ Sanction pénale : 45 000€ d'amende et 3 ans de prison ; 225 000€ pour les personnes morales
- ✓ Sanction administrative : fermeture d'établissement, interdiction d'exercer pendant 5 ans, exclusion des marchés publics pour 5 ans
- ✓ Sanction civile : redressement de cotisation (calcul sur 6 mois de SMIC si pas de preuve du temps de travail), perte des allègements de charge, indemnité de 6 mois de salaire au salarié concerné

2) Délit d'entrave

Par exemple, ne pas présenter le document unique aux représentants du personnel est considéré comme un délit d'entrave passible d'une amende de 3 750€, doublée en cas de récidive et d'un an de prison.

3) Manquement aux obligations d'hygiène et de sécurité

L'absence de document unique entraîne une amende de 1 500€ en cas de contrôle par l'Inspection du travail, 3 000€ si récidive. En cas d'accident, la responsabilité est engagée si l'arrêt de travail a duré plus de 3 mois : 45 000€ d'amende et peine de prison jusqu'à 3 ans.

4) Coût de l'absentéisme (maladies et accidents)

Explosion des coûts en 2013 : 8.77 milliards d'euros (coût des indemnités journalières supporté par l'état donc imputé dans les charges sociales) - et 8.83 milliards d'euros en 2013 directement pour l'entreprise, soit près de 17 milliards d'euros. Il pèse 1.70% de la masse salariale. En PACA, il représente 23.6 jours d'absence par an et par salarié soit un taux de 6.44% (15.6 jours au national soit 4.26%).

5) Coût du présentéisme (personnes qui sont au travail alors qu'elles ne devraient pas y être : maladie, heures sup, démotivation...)

14 milliards d'euros par an soit 2.67 à 4.86% de la masse salariale. Dans les services, ce taux est nettement supérieur, pouvant atteindre 10%. Pour un salaire moyen de 27 000€ par an, cela représente un coût de 514 à 660 € par salarié (perte de qualité et de quantité de travail).

Coût du turn over (coût de recrutement, de formation et d'intégration du nouveau salarié, temps en doublon, perte de productivité pendant l'intégration, impact sur la cohésion d'équipe des départs)

Coût moyen en France : 40 000 à 50 000 euros. 5% de la masse salariale est due à des processus de recrutement et intégration mal mis en place.

Exemple : coût moyen d'un employé en cas de départ dans les 4 premiers mois de l'embauche : 26 000 €.

6) Obligation de formation professionnelle et entretien professionnel

Article L 6321-1 du code du travail : l'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur emploi et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le salarié doit bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel (et au plus tard au 7/03/2016).

✓ Sanction prudhommale : l'employeur ne pourra se prévaloir de l'incompétence ou de l'insuffisance professionnelle pour licencier, le licenciement économique peut également être privé de motivation. Le salarié sera indemnisé pour le non respect de l'obligation de formation (exemple 5 000€ pour une employée qui n'avait pas reçu de formation pendant les 16 ans de sa présence dans l'entreprise).

✓ Sanction financière de l'absence de formation pour les entreprises de plus de 50 salariés : abondement du CPF de 100 à 130 heures soit un coût de 3000 à 3900 € environ à payer à l'OPCA)

7) Coût prudhommal

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un cuisinier (5 ans d'ancienneté, agent de maîtrise) ayant demandé de l'aide par écrit à sa hiérarchie a coûté 67 000 € à l'entreprise + frais d'avocat et de justice.

Le refus de paiement d'une clause de non concurrence de 9 000 € a été sanctionné, en sus du paiement, de 2 000 € de dommages et intérêts + frais d'avocat et de justice.

8) Non respect des obligations en matière de handicap

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés (effectif depuis 3 ans), obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

✓ Sanction financière pour chaque unité manquante est de 3 868 € (entreprise de 20 à 199 salariés). Au bout de 3 ans de non respect de l'obligation, pénalité financière de 14 505 €.

9) Obligation d'emploi des seniors

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés (pouvant être un groupe d'entreprises), il y a une obligation en matière d'emploi et de maintien dans l'emploi des seniors.

✓ Le défaut de mise en place de mesure entraîne une pénalité de 1% de la masse salariale pour chaque mois de non couverture des obligations.

10) Votre situation à découvrir ensemble lors d'un entretien gratuit

Christine Pansier - Expert en RH - Appelez moi au 06 64 62 85 60

"Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible". A. de Saint Exupéry

