

Bulletin de paie : responsabilité de l'expert-comptable

Jacques Rocca Serra, président de la commission déontologie, a souhaité porter à la connaissance des professionnels un arrêt rendu par la Cour de cassation le 17 mars 2009 sur le devoir de conseil de l'expert-comptable, et l'analyse qu'en a faite Pierre Brégou, avocat associé du cabinet Delhomme-Brégou, conseil en droit social.

La Cour de cassation vient de rappeler de manière solennelle (arrêt de cassation au visa de l'article 1147 du Code civil et publié au bulletin de la Cour) que l'établissement d'un bulletin de paie entraîne de plein droit une obligation plus générale de conseil en droit social, même si la lettre de mission, dite accessoire, intitulée "prestations sociales" ne visait en l'espèce que l'établissement, par l'expert-comptable, des bulletins de paie et des déclarations sociales.

Analyse et commentaires

Nous le savons, le bulletin de paie est informatif et probatoire pour le salarié. Il comporte un certain nombre d'informations obligatoires prévues aujourd'hui par l'article R 3243-1 du Code du travail et éventuellement complétées par d'autres obligations prévues par des conventions collectives ou des accords d'entreprise.

Extraits : arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre commerciale, n° 0720.667, 17 mars 2009

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société ... [la société] a confié à la société d'expertise comptable xxxx, chargée de la présentation de ses comptes annuels, une mission accessoire intitulée "prestation sociale" comprenant, pour deux salariés, l'établissement des bulletins de paie et les déclarations aux organismes sociaux ; que l'une des salariées, embauchée de février à novembre 2000, a obtenu en justice la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée, la reconnaissance de l'absence de cause réelle et sérieuse à la rupture de ce contrat et la condamnation de la société à lui payer diverses indemnités ; que la société, invoquant le manquement de la société xxxx à son devoir de conseil et de mise en garde, l'a assignée en réparation de son préjudice ;

Attendu que pour rejeter les demandes de la société, l'arrêt retient que la mission de la société xxxx se limitait à la rédaction des bulletins de paie et aux déclarations sociales et ne comprenait pas la rédaction des contrats de travail ;

Attendu qu'en statuant ainsi, alors que l'expert-comptable qui a reçu la mission de rédiger les bulletins de paie et les déclarations sociales pour le compte de son client a, compte tenu des

informations qu'il doit recueillir sur le contrat de travail pour établir ces documents, une obligation de conseil afférente à la conformité de ce contrat aux dispositions légales et réglementaires, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs :

(...)

Alors que l'expert comptable qui s'engage à établir les bulletins de paie de salariés de son client est tenu d'une obligation de conseil et de mise en garde accessoire quant aux irrégularités qu'il constate dans les modalités de leur embauche ; (...)

Alors en tout état de cause que l'expert-comptable qui a connaissance d'une irrégularité commise par son client doit l'en informer aussitôt que possible afin de lui permettre d'y remédier ou à tout le moins d'en limiter au maximum les conséquences préjudiciables. (...)

Alors que l'expert-comptable n'exécute correctement son exécution de conseil et de mise en garde que s'il avise précisément son cocontractant de la nature de l'irrégularité commise et des conséquences qui s'y attachent ; (...)

Le texte in extenso de cet arrêt de jurisprudence est disponible sur demande au secrétariat du service juridique du Conseil Supérieur/01 44 15 60 29.

La violation de ces obligations peut entraîner pour l'employeur des poursuites civiles (rappels de salaire basés sur un coefficient conventionnel inexact, dommages et intérêts pour absence de visa de la convention collective applicable,...) mais aussi des sanctions pénales (travail caché par dissimulation d'emploi salarié en minimisant volontairement le nombre d'heures réellement travaillées sur le bulletin de paie).

Tout naturellement, l'employeur va se retourner vers son expert-comptable en mettant en cause sa responsabilité.

L'obligation générale de conseil étant sous-entendue, malgré l'absence d'écrit précis dans la lettre de mission voire même en présence d'une clause de non-responsabilité

(totalement inefficace), il est impératif pour l'expert-comptable d'interroger de manière systématique le client sur l'environnement contractuel, et conventionnel de l'entreprise en général et du salarié en particulier pour qui le bulletin de paie est établi.

L'engagement est-il en CDD ou en CDI, et si la forme du CDD est retenue, ce CDD souhaité par l'employeur client est-il conforme aux règles, très complexes, du Code du travail ? L'emploi indiqué est-il l'emploi réellement occupé ? Le salarié est de nationalité étrangère : a-t-il un titre de travail régulier ? Ce titre a-t-il été vérifié auprès de la préfecture ? La société est-elle ou non assujettie à une convention collective et dans ce cas, est-elle ou non adhérente

à un syndicat signataire pour appliquer les modifications sans attendre l'arrêté ministériel d'extension ? Le salarié travaille-t-il à temps complet et dans la négative, le contrat de travail, dont l'écrit est obligatoire, est-il conforme ? La convention de forfait est-elle expressément visée dans le contrat de travail ?...

En 2006, le congrès de Toulouse avait consacré le "social" en tant que champ possible de croissance, mais cette dernière ne peut se concevoir sans formation spécifique et continue de l'expert-comptable et/ou la mise en place d'une équipe ou d'une structure dédiée ; faute de quoi les actions en responsabilités seront, elles, de manière certaine, en croissance. ■