



1. Responsabilité de l'expert-comptable : reprise d'un dossier

Un cabinet comptable qui n'a pas détecté, sur les bulletins de paie d'une entreprise cliente, une erreur de calcul préexistante à son intervention et qui a perduré pendant son intervention, est responsable de ce manquement.

L'erreur, en faveur des salariés, était chiffrée à environ 135 000 euros et concernait le calcul des congés payés et des primes d'ancienneté. Il n'est pas reproché au cabinet comptable d'avoir commis l'erreur d'origine (imputable à son prédécesseur) mais de ne pas l'avoir détecté.

La Cour de cassation juge que le client est fondé à agir contre l'expert-comptable pour obtenir la réparation du préjudice qu'il a subi, peu important qu'il dispose par ailleurs d'une action en répétition de l'indu vis-à-vis des salariés

En revanche, la Cour de cassation juge que l'établissement défectueux des bulletins de salaire ne justifie pas la restitution par l'expert-comptable des honoraires perçus pour cette mission.

Cass. civ. 1, 30 novembre 2016, n° 15-21585

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033527354&fastReqId=934327707&fastPos=1>

2. Dépassement du forfait jours et travail dissimulé

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours, la convention de forfait, signée avec le salarié, mentionne une rémunération forfaitaire annuelle pour un nombre déterminé de jours travaillés sur l'année.

La Cour de cassation considère qu'en cas de dépassement de ce nombre de jours travaillés, l'absence de mention sur le bulletin de paie des jours de dépassement constitue du travail dissimulé.

Dans cette affaire du 1^{er} décembre 2016, le salarié a ainsi obtenu, après la rupture de son contrat de travail, une indemnité égale à 6 mois de salaire au titre du travail dissimulé, conformément à l'article L 8223-1 du Code du travail.

Cass. soc. 1^{er} décembre 2016, n° 15-15805

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033532677&fastReqId=1937234445&fastPos=1>

3. Dépistage de l'usage de drogue par recours au test salivaire

Le Conseil d'État juge qu'un test salivaire de détection de produits stupéfiants prévu par règlement intérieur, qui a pour seul objet de révéler par une lecture instantanée l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante, peut être effectué par un personnel non médical de l'entreprise.

En effet, ce test ne revêt pas le caractère d'un examen de biologie médicale, et n'a donc pas être réalisé par un biologiste médical. Par ailleurs, n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en œuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail.

Dans cette affaire, l'inspection du travail avait demandé à une entreprise du bâtiment de retirer certaines dispositions de son règlement intérieur.

Le règlement intérieur prévoyait notamment l'interdiction d'introduction, de distribution et de consommation d'alcool et de drogue dans les locaux de l'entreprise. Concernant certains postes, définis comme « hypersensibles » en collaboration avec le médecin du travail et les délégués du personnel, le règlement intérieur prévoyait en matière de drogue la possibilité d'un contrôle aléatoire par un test salivaire permettant le dépistage de substances prohibées. Il était prévu que le test soit pratiqué par un supérieur hiérarchique ayant reçu une information appropriée.

L'entreprise a saisi le tribunal administratif d'un recours en excès de pouvoir contre la décision de l'inspection du travail. Alors que le tribunal administratif avait annulé la décision de l'inspection du travail, la cour administrative d'appel a annulé ce jugement.

Le Conseil d'État censure cette décision, et précise qu'aucune règle ni aucun principe n'imposent l'intervention d'un professionnel de santé pour procéder au recueil de salive et lire le résultat du test de dépistage.

Les tests salivaires de détection de substances stupéfiantes présentant des risques d'erreur, il est important que le règlement intérieur reconnaisse aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le droit d'obtenir une contre-expertise médicale, qui doit être à la charge de l'employeur.

CE, 5 décembre 2016, n° 394178

<http://arianeinternet.conseil-etat.fr/arianeinternet/ViewRoot.asp?View=Html&DMode=Html&PushDirectUrl=1&Item=1&fond=DCE&texte=test+salivaire&Page=1&querytype=simple&NbEltPerPages=4&Pluriels=True>

4. Rupture conventionnelle : c'est au salarié d'apporter la preuve du défaut d'entretien

La rupture conventionnelle est une rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée dont la procédure assure un certain nombre de garanties au salarié (entretien, délai de rétractation, homologation, indemnité de rupture, etc.). La rupture n'est valide que si les parties ont librement consenti à la rupture et si l'administration l'a homologuée.

Lorsqu'une demande d'annulation de la rupture est portée devant les juridictions en raison de l'absence d'entretien, le demandeur doit en apporter la preuve.

Dans cette affaire, un salarié a demandé l'annulation de sa rupture conventionnelle homologuée par l'administration au motif qu'il n'y avait pas eu d'entretien (la convention de rupture mentionnait la tenue de deux entretiens). Les juges du fond avaient donné raison au salarié considérant que l'employeur aurait dû apporter la preuve matérielle de la tenue de l'entretien.

A tort pour, les juges de la Cour de cassation, qui considèrent que la signature, par le salarié et l'employeur, d'une convention de rupture sur laquelle est mentionnée la tenue d'au moins un entretien laisse ainsi présumer son existence, et c'est à la partie qui soutient qu'il n'a, en définitive, pas eu lieu, de renverser cette présomption.

Cass. soc. 1^{er} décembre 2016, n° 15-21609

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/2226_1_35604.html

