



Souscription d'un plan d'épargne entreprise (p.e.e.)

Par Visiteur

J'ai souscrit en 2000 à un PEE, suite à un intéressement que j'ai touché et j'y ai effectué des versements volontaires successifs. Depuis, j'ai quitté cette entreprise, mais j'ai gardé le plan. Je n'ai jamais eu connaissance du règlement du PEE et l'employeur n'a jamais abondé sur les sommes que j'ai versées. Il a seulement pris en charge les frais de tenue de compte, ce dont il se doit au minimum, conformément à l'art. R 443-1, al. 3, anc. (nouv. art. R 3333-4, al. 1er) c. trav., qui indique que "le règlement d'un plan d'épargne (...) précise les modalités de la contribution qui ne peut être inférieure à la prise en charge des frais de tenue de compte".

Je pense que le règlement du PEE ne prévoit rien d'autres : à voir ! Il s'avère qu'en vertu de l'art. 443-1, al. 7, dudit Code, "l'obligation d'information dont est débiteur l'employeur dès l'instauration du plan d'épargne d'entreprise ne peut se limiter à la simple existence de ce plan mais porte également sur son contenu" (soc. 05/03/2008, pourvoi n° 06-45205). Un défaut ou un retard d'information dans le temps imparti se résoud par des dommages-intérêts.

Sachant que j'ai déjà eu une instance prud'homale postérieure à la souscription du plan, mais antérieure à mon départ et que je suis à nouveau en litige avec mon ancien employeur, puis-je réclamer un dédommagement pour défaut d'information du contenu du PEE ? Le principe de l'unicité d'instance joue-t-il ?

J'ai demandé à la DDT une copie de ce document, comme le précise l'art. R 2231-9, al. 1er et 3, du même Code (anc. art. R 132-2 c. trav.) : "Toute personne intéressée peut prendre connaissance gratuitement des textes déposées auprès de la DDTEFP. Elle peut en obtenir copie à ses frais (...). Toutefois, lorsqu'une instance juridictionnelle est engagée, copie de tout ou partie de la convention ou de l'accord en cause est délivrée gratuitement à chacune des parties à l'instance qui le demande".

De plus, l'art. D 2231-4 c. trav. (art. R 132-1 c. trav. anc. codif.), ainsi que la circulaire du 9 mai 1995 indiquent que "les services déconcentrés de l'administration du travail sont dépositaires des conventions et accords collectifs d'entreprise". (Art. L 3332-9 et R 3332-4 c. trav. pour le règlement du PEE)

Le service d'épargne salariale de m'informer avoir jeté tous ces documents en 2005/2006, pour des raisons de restructuration de service.

Un recours au TA pour faute de service et le préjudice subi est-il envisageable contre l'Administration ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Il s'avère qu'en vertu de l'art. 443-1, al. 7, dudit Code, "l'obligation d'information dont est débiteur l'employeur dès l'instauration du plan d'épargne d'entreprise ne peut se limiter à la simple existence de ce plan mais porte également sur son contenu" (soc. 05/03/2008, pourvoi n° 06-45205). Un défaut ou un retard d'information dans le temps imparti se résoud par des dommages-intérêts.

Sachant que j'ai déjà eu une instance prud'homale postérieure à la souscription du plan, mais antérieure à mon départ et que je suis à nouveau en litige avec mon ancien employeur, puis-je réclamer un dédommagement pour défaut d'information du contenu du PEE ? Le principe de l'unicité d'instance joue-t-il ?

A mon humble avis, ce n'est plus possible d'agir sur ce fondement.

En effet, la fin de non-recevoir tirée de l'unicité d'instance s'applique « à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne se soit révélé que postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes » (C. trav., anc. art. R. 516-1 in fine). Retenant l'intention plutôt que l'interprétation littérale du texte, la Cour de cassation estime qu'une nouvelle instance n'est possible qu'à la condition que les causes du deuxième litige ne soient nées ou n'aient été connues qu'après l'extinction de la première. Il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement si le fondement des prétentions nouvelles n'est apparu que postérieurement à l'instance éteinte (Cass. soc. 20 janv. 1956, Bull. civ. IV, no 73 ; 29 oct. 1970, ibid. V, no 575 ; 13 oct. 1988, ibid., no 515).

Or, bien que l'obligation d'information soit une obligation continue, le fait que votre employeur ait manqué à son obligation d'information antérieurement au procès qui vous a opposé à ce dernier vous prive du droit d'agir contre lui sur ce fondement.

Vous pouvez essayer mais si votre employeur vous oppose la fin de non recevoir tiré du principe d'unicité, alors il y a de fortes probabilités que le juge rejette votre demande.

De plus, l'art. D 2231-4 c. trav. (art. R 132-1 c. trav. anc. codif.), ainsi que la circulaire du 9 mai 1995 indiquent que "les services déconcentrés de l'administration du travail sont dépositaires des conventions et accords collectifs d'entreprise". (Art. L 3332-9 et R 3332-4 c. trav. pour le règlement du PEE)

Le service d'épargne salariale de m'informer avoir jeté tous ces documents en 2005/2006, pour des raisons de restructuration de service.

Un recours au TA pour faute de service et le préjudice subi] est-il envisageable contre l'Administration ?

Théoriquement oui, une telle action est tout à fait envisageable. Au reste, est-ce que cela présente un grand intérêt? Je suis d'avis que non.

La procédure sera plus longue et contraignante que ce qu'elle va vous rapporter en dommages et intérêt compte tenu du fait que c'est avant tout sur l'employeur repose l'obligation d'information, et que c'est le manquement de l'employeur qui vous cause l'essentiel du préjudice. Il y aurait donc partage des responsabilités mais sachant que vous ne pouvez plus agir contre l'employeur..

Très cordialement.

Par Visiteur

Dans le cadre de mon instance prud'homale en-cours, je vais demander à ce que mon ancien employeur produise le règlement du PEE.

Dans l'hypothèse où il ne peut pas présenter le document, parce que tout simplement il ne l'a pas gardé, puis-je lui demander des dommages-intérêts ?

Ne serait-ce pas un moyen légal -astucieux- de contourner le principe de l'unicité d'instance ?

Vous dites qu'une action contre la DDTEFP devant le TA n'a pas grand intérêt et que celle-ci ne va pas me rapporter grand chose en dommages et intérêts.

L'Administration du travail a quand même dépositaire.

La juridiction administratif condamne les administrations pour les fautes qu'elles ont commises.

De plus, sachant que j'ai chiffré le préjudice et qu'avant tout, que c'est sur l'employeur que repose l'obligation d'information, que je ne peux plus agir contre lui et qu'il y a un partage de responsabilité : en votre qualité de professionnel du droit, à votre avis, de combien puis-je franchement percevoir en indemnisation ?

J'ai chiffré mon préjudice à 3 000 €, que j'inclus dans ma demande de dommages-intérêts pour un total de 5 000 €.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Dans le cadre de mon instance prud'homale en-cours, je vais demander à ce que mon ancien employeur produise le règlement du PEE.

Dans l'hypothèse où il ne peut pas présenter le document, parce que tout simplement il ne l'a pas gardé, puis-je lui demander des dommages-intérêts ?

Ne serait-ce pas un moyen légal -astucieux- de contourner le principe de l'unicité d'instance ?

En fait, vous ne contournez pas le principe d'unicité car vous ne reprochez pas à votre employeur un défaut d'information, antérieur à la dernière instance. Vous lui reprochez quelque chose de nouveau, le fait de ne pas l'avoir gardé..

Vous dites qu'une action contre la DDTEFP devant le TA n'a pas grand intérêt et que celle-ci ne va pas me rapporter grand chose en dommages et intérêts.

L'Administration du travail a quand même commis une faute de service de s'être débarrassé de documents dont elle est dépositaire.

Ce type de faute est monnaie courante; Moi même, en tant que particulier, je fais des petites fautes tous les jours, en tant que professionnel, cela arrive aussi. Là où se situe toute la différence entre deux fautes, c'est la gravité du préjudice

engendré, et donc le montant des dommages et intérêts.

Toutes les fautes n'ont pas vocation à être lourdement sanctionnées.

Je ne dis pas que l'administration ne sera pas condamnée. Je dis juste que cela n'en vaut pas la peine.

De plus, sachant que j'ai chiffré le préjudice et qu'avant tout, que c'est sur l'employeur que repose l'obligation d'information, que je ne peux plus agir contre lui et qu'il y a un partage de responsabilité : en votre qualité de professionnel du droit, à votre avis, de combien puis-je franchement percevoir en indemnisation ?
J'ai chiffré mon préjudice à 3 000 ?

Tout dépend, vous le justifiez comment ces 3 000 euros? A priori, cela me semble un peu excessif mais bon, mieux vaut demander trop..

Très cordialement.-

Par Visiteur

Je demande une globalité de 5000 ? de dommages-intérêts et je justifie mon préjudice à hauteur de 3000 ?, par le fait que c'est ce montant que j'ai mis dans mon PEE (intéressement + versements volontaires).

C'est donc ce montant que je réclame à titre de dédommagement.

Vous dites que tout le monde commet des petites fautes : je suis tout à fait d'accord avec vous.

Mais ce que vous ne savez pas, c'est que TOUT, absolument TOUT, les accords d'entreprise que les partenaires sociaux ont négociés dans leur entreprise ont été mis au rebus par la DDTEFP 74.

Le service spécialisé dans l'épargne salariale s'est débarrassé de TOUT ce qu'il avait en la matière avant 2005/2006.

Cela veut dire qu'ils n'ont plus rien, alors comment font les salariés qui veulent consulter et avoir une copie gratuite des accords négociés ?

Ce n'est pas le fait de battre monnaie devant la justice qui m'importe, c'est surtout la nécessité de vouloir responsabiliser ces gens-là.

En mon ancienne qualité de représentant du personnel et syndical, je trouve tout à fait inadmissible et complètement irrespectueux d'avoir fait ça.

C'est honteux !

Dans d'autres administrations d'Etat, comme les Armées, par exemple, tout est gardé : ils scannent, numérisent et archivent leurs documents.

Les justiciables n'ont pas à payer ce genre de carences.

Qu'en pensez-vous ?

Même si je ne touche pas beaucoup en dommages et intérêts (et ce n'est pas le but que je recherche), sans pouvoir paraître présomptueux, une décision de justice n'aura-t-elle pas valeur de symbole et surtout d'obliger cette Administration à se responsabiliser ?

Enfin, le fait de reprocher à mon employeur quelque chose de nouveau, c'est-à-dire de ne pas avoir gardé le règlement du PEE.

Comme je vous l'ai expliqué, le fait que je suis irrecevable sur ma demande d'information sur le contenu du PEE, parce que touchée par le principe de l'unicité d'instance, le juge accordera-t-il ma demande de dommages-intérêts le fait qu'il ne peut pas produire en justice ce document ?

Pouvez-vous me fournir un texte ou une jurisprudence à l'appui de ce que vous dites ?

En tout cas, je dois dire, encore une fois, que je suis extrêmement satisfait de vos réponses qui sont très complètes et très précises.

Mais ça je vous l'ai déjà dit plusieurs fois et quand c'est bien, je crois qu'il ne faut pas hésiter à le dire et le redire.

Votre site d'information juridique est une bonne idée.

Encore bravo !

A l'issue de votre réponse, vous pourrez archiver la question.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes salutations distinguées.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Je demande une globalité de 5000 ? de dommages-intérêts et je justifie mon préjudice à hauteur de 3000 ?, par le fait que c'est ce montant que j'ai mis dans mon PEE (intéressement + versements volontaires).

C'est donc ce montant que je réclame à titre de dédommagement.

Mais comment ces 3000 euros ont-ils été perdus? Je ne comprends pas le lien de causalité entre la faute (le défaut d'information) et le préjudice (la perte des 3000 euros). Dites moi!

Cela veut dire qu'ils n'ont plus rien, alors comment font les salariés qui veulent consulter et avoir une copie gratuite des accords négociés ?

Ce n'est pas le fait de battre monnaie devant la justice qui m'importe, c'est surtout la nécessité de vouloir responsabiliser ces gens-là.

En mon ancienne qualité de représentant du personnel et syndical, je trouve tout à fait inadmissible et complètement irrespectueux d'avoir fait ça.

C'est honteux !

Je n'ai pas dit que ce n'était pas honteux. Je doute simplement de la capacité de la justice à régler ce type de questions, et que vous avez pas beaucoup à gagner compte tenu des efforts qu'il faut déployer dans une procédure en plein contentieux devant le TA...

Même si je ne touche pas beaucoup en dommages et intérêts (et ce n'est pas le but que je recherche), sans pouvoir paraître présomptueux, une décision de justice n'aura-t-elle pas valeur de symbole et surtout d'obliger cette Administration à se responsabiliser ?

Vous mettez le doigt sur un point central: La justice est symbolique; ce n'est que ça sans trop pousser les choses à l'excès. Que la justice condamne la DDTEFP, c'est un symbole. Que l'administration se sente par la suite responsabiliser, c'est autre chose.

Je doute très sincèrement de la capacité de la justice à changer les choses et j'irai même jusqu'à dire que ce n'est pas son travail. La justice ne peut pas relayer à elle seule, la négligence des gens, l'incapacité de certains politique etc.

Comme je vous l'ai expliqué, le fait que je suis irrecevable sur ma demande d'information sur le contenu du PEE, parce que touchée par le principe de l'unicité d'instance, le juge accordera-t-il ma demande de dommages-intérêts le fait qu'il ne peut pas produire en justice ce document ?

Dans la mesure où l'employeur a l'obligation de conserver les textes (dont vous avez la référence) et qu'il ne peut pas les produire, alors vous pouvez demander des dommages et intérêts sur le fondement classique de 1382 du Code civil, mais à l'unique condition que ce soit le défaut de production de ce document devant le juge qui vous cause un préjudice.

On retrouve là encore la question de la causalité vu plus haut. Or, je en vois pas à priori comment justifier un préjudice réparable du simple fait de l'absence de production de ce document devant le juge.

Mais ça je vous l'ai déjà dit plusieurs fois et quand c'est bien, je crois qu'il ne faut pas hésiter à le dire et le redire.

Votre site d'information juridique est une bonne idée.

Encore bravo !

Je vous remercie beaucoup, c'est très gentil de votre part. Et vous avez raison, il ne faut pas hésiter à dire les choses, surtout quand elles sont agréables à entendre!

Très cordialement.

Par Visiteur

Vous me demandez comment ces 3000 ? ont été perdus.

Je n'ai rien perdu du tout dans ce que j'ai versé personnellement. Je demande juste que la DDTEFP soit condamnée à me reverser cette somme, parce que c'est ce montant que j'ai versé sur mon PEE.

D'ailleurs, il n'est pas sûr que le règlement du PEE prévoie que l'employeur puisse abonder de l'équivalence de la somme versée sur le plan. Mais ça je ne le serais sans doute jamais !

En fait, je justifie le préjudice sur le montant que j'ai engagé, car, ne sachant pas de combien l'employeur doit verser, j'estime qu'il doit abonder de cette somme ! Voilà !

Je sais que c'est un peu tiré par les cheveux, mais comme je ne connais pas de combien il doit abonder, je fais une évaluation, une simple estimation. C'est tout !

Le défaut de production du règlement du PEE par l'employeur devant le juge me pose un préjudice, car, je ne serais jamais de combien celui-ci devra abonder en ma faveur. Non ?

D'autant plus qu'il a l'obligation de conserver ces textes.

Avec un tel argument, n'y a-t-il pas maintenant un lien de causalité entre le préjudice et le dommage ?

A l'issue de votre réponse, vous pourrez archiver la question.

Je vous remercie de votre prestation.

Très cordialement.

Par Visiteur

Cher monsieur,

En fait, je justifie le préjudice sur le montant que j'ai engagé, car, ne sachant pas de combien l'employeur doit verser, j'estime qu'il doit abonder de cette somme ! Voilà !

Sauf que s'il repose sur l'employeur une obligation d'information en matière de PEE, ce n'est pas pour autant que la charge de la preuve est inversée.. C'est à vous de prouver que l'employeur doit abonder du montant X ou Y, a défaut de cette preuve, vous ne pouvez à mon humble avis pas réclamer grand chose, en tout cas, pas prétendre à un abondement de 100% de votre capital investi.

Je sais que c'est un peu tiré par les cheveux, mais comme je ne connais pas de combien il doit abonder, je fais une évaluation, une simple estimation. C'est tout !

Je doute que les juges "abondent" justement, mais bon, pourquoi pas tenter!

Le défaut de production du règlement du PEE par l'employeur devant le juge me pose un préjudice, car, je ne serais jamais de combien celui-ci devra abonder en ma faveur. Non ?

Et non! Ce qui cause le préjudice ici, c'est alors le défaut d'information antérieure à la rupture du contrat de travail et on retombe sur le principe d'unicité..

Avec un tel argument, n'y a-t-il pas maintenant un lien de causalité entre le préjudice et le dommage ?

Après les renseignements que vous m'avez fourni, le problème n'est plus tellement le lien de causalité mais plutôt la preuve même du préjudice. Dans la mesure où vous ne pouvez pas apporter la preuve d'une obligation d'abondement spécifique par l'employeur, et que très honnêtement, le préjudice direct lié au défaut d'information est un préjudice difficilement chiffrable et démontrable et qu'ajouter à cela, on a le problème lié à l'unicité de l'instance.. Je ne vous cache pas que les chances sont minces...

Très cordialement.

Par Visiteur

Je crois que l'on a fait le tour de la question, voir même plus, et je vous remercie pour l'ensemble de votre analyse sur ce sujet.

Vous pouvez maintenant archiver définitivement la question.

Encore merci !