

**CONTRAT DE TRAVAIL – Plan d'épargne d'entreprise – Bénéfice – Information obligatoire du salarié – Contenu.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 mars 2008

**Mme Co.** contre **Mme Ch.** (pourvoi n° 06-45.205)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Co., engagée en 2001 par Mme Ch. en qualité de secrétaire réceptionniste, mise à pied le 4 octobre 2004, a été licenciée le 5 novembre 2004 ; que Mme Ch. avait souscrit un plan d'épargne d'entreprise, le 3 décembre 2002 ; que contestant le bien-fondé de son licenciement et le fait qu'elle n'avait été informée des conditions de ce plan qu'en juillet 2004, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ; (...)

Mais sur le second moyen, pris en sa deuxième branche :

**Vu l'article L. 443-1 du Code du travail ;**

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts au titre du plan d'épargne d'entreprise, la Cour d'appel énonce qu'elle a eu connaissance de ce plan, oralement, en décembre 2002, et qu'elle a pu avoir

connaissance des conditions de ce plan, en juillet 2004, sur sa demande ;

Qu'en statuant ainsi, alors que 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, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS :**

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts au titre du plan d'épargne d'entreprise.

(M. Chauviré, f.f. prés. - Mme Darret-Courgeon, rapp. - M. Cavarroc, av. gén. - Me de Nervo, SCP Richard, av.)

**Note.**

Les articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail (ancien art. L. 443-1) prévoient l'instauration possible, à l'initiative de l'employeur ou par la négociation, d'un plan d'épargne d'entreprise destiné à ouvrir aux salariés avec l'aide de celle-ci la possibilité de la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières (C. Ahumada, "Le plan d'épargne d'entreprise", RPDS 2007 p. 277).

En l'occurrence, la salariée avait présenté une demande de dommages-intérêts à l'occasion d'un litige prud'homal faisant suite à la rupture de son contrat de travail. Elle avait apparemment été tenue dans l'ignorance de l'existence même de ce plan, ce que contestait l'entreprise. La salariée faisait valoir qu'elle avait ainsi été privée de la possibilité d'adhérer à ce plan.

Par cet arrêt (PB), la Cour de cassation affirme que l'obligation d'information faite à l'employeur ne concerne pas seulement l'existence du PEE mais aussi son contenu. Dès lors, même à supposer la connaissance orale du plan établie, la salariée n'en connaissait pas de manière utile le contenu. Cet énoncé de portée générale peut s'autoriser notamment des dispositions spécifiques des articles L. 3332-7 et L. 3332-8 C. Tr. relatifs à l'information due aux salariés (v. également circ. 14 sept. 2005 relative à l'épargne salariale, dossier PEE, fiche n° 2-III, JORF n° 255 du 1<sup>er</sup> nov. 2005 p. 17179).