Demande remboursement prime trop percue

Par **Lorella**, le **23/06/2012** à **20:22**

Bonjour

Je ne suis pas concernée personnellement par le sujet, mais je le trouve intéressant (ça peut arriver à tout le monde).

Randstad s'est rendu compte, après 15 mois de versement de paie, qu'elle a commis une erreur sur une prime : elle a transformé une prime journalière en une prime horaire. Aujourd'hui elle réclame le remboursement du trop perçu à 72 intérimaires.

http://www.franceinfo.fr/societe/une-erreur-de-randstad-contraint-des-interimaires-a-rembourser-des-trop-percu-654675-2012-06-23

La société d'interim a mis du temps à se rendre compte de son erreur (répétéé pendant 15 mois, faut le faire !) et ce qui est surprenant la société cliente aussi ; la facturation est générée avec la paie. Cela veut dire que d'un côté comme de l'autre, les personnes chargées de contrôler ont été incompétentes en technique de paie.

Pour les intérimaires toujours en mission, Randstad peut opérer une retenue chaque mois selon une limite de portion saisissable (soit le montant du RSA) jusqu'à concurrence de la dette.

Pour ceux qui ne sont plus en mission, cela peut poser problème car ces intérimaires sont peut être au chomage actuellement.

La société Randstad, si elle n'arrive pas à régler le problème à l'amiable, pourra saisir le conseil des prud'hommes en invoquant

l'article 1376 du code civil
Celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu

L'employeur (RANDSTAD) a 5 ans pour agir

Article L3245-1 Code du travail

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du code civil

Je m'interroge s'il est possible de s'opposer à cette action en répétition de l'indû.

Qu'en pensez-vous ?

Par **Camille**, le **23/06/2012** à **23:47**

Bonsoir,
[citation]Qu'en pensez-vous ?
[/citation]
Que les articles que vous avez vous-mêmes cités très justement vont être très difficiles à contourner.
Problème qui n'est pas nouveau, des cas similaires se sont déjà produits dans le passé.

Il faudrait donc trouver, dans l'un ou l'autre de ces codes ou dans les deux, un ou des articles qui pourraient être utilisés en opposition, ce qui est peu probable.
Difficile d'invoquer un préjudice subi des suites d'une somme qu'on a reçu en trop et qu'on vous demande seulement de restituer...
Donc, pour invoquer le 1382 C. Civ., par exemple, il va falloir trouver une bonne explication bien capillo-tractée...

Il y aurait bien le 1383... [smile4]
Mais normalement, il ne s'interprète pas dans le sens qui va bien pour ce cas...
[smile3]
Il aurait peut-être pu fonctionner s'il avait été libellé comme suit :
[citation]Article 1383 façon Camille

Chacun est responsable du dommage qu'il a causé, [s]**même à soi-même**[/s], non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.[/citation]

Quoique... un bon avocat pourrait peut-être en sortir quelque chose. On constatera, par exemple, que cet article, tel qu'il est écrit, ne précise pas "à autrui" comme c'est bien le cas de son illustre précédent, le 1382...
Donc, si le 1383 n'est pas écrit façon Camille, il n'est pas non plus écrit
[citation]Article 1383 façon Camille revu et corrigé

Chacun est responsable du dommage qu'il a causé [s]**à autrui**[/s] non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.[/citation]

Ce qui pourrait revenir au célèbre dicton :
[citation]*Nemo auditur propriam turpitudinem allegans*[/citation]

Par **Lorella**, le **24/06/2012** à **12:19**

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Merci Camille pour votre intérêt.

Je vais continuer à suivre cette actualité.

On ne peut imputer la faute aux intérimaires qui ne sont pas spécialisés en technique de paie. A partir du moment où un salarié reçoit tous les mois peu ou prou le même net à payer, il n'est pas censé se poser des questions sur le bien fondé de son bulletin de paie.

Si Randstad est obligé de saisir la justice et obtient gain de cause, le problème va se poser pour certains qui sont au chômage et qui perçoivent peu d'allocations ou pas du tout (il faut avoir cotisé au moins 4 mois et l'indemnisation dure autant de mois que de mois travaillé). Le remboursement par saisie sur allocations peut durer un certain temps.

J'imagine que l'erreur a été découverte suite changement de personnel soit chez l'entreprise cliente, soit à l'agence d'interim.

Par **Camille**, le **24/06/2012** à **13:47**

Re,
[citation]On ne peut imputer la faute aux intérimaires
[/citation]
Sauf que, comme beaucoup, vous faites une erreur. Il ne s'agit pas d'imputer une faute à qui que ce soit, mais de demander à rembourser un trop perçu, c'est-à-dire un "indû".
[citation]qui ne sont pas spécialisés en technique de paie.
[/citation]
Dans le cas présent, pas besoin d'être un grand spécialiste...
[citation]A partir du moment où un salarié reçoit tous les mois peu ou prou le même net à payer, il n'est pas censé se poser des questions sur le bien fondé de son bulletin de paie.[/citation]
Ben dame... On vous dit que vous allez toucher une prime de mettons 100 € par mois, vous constatez que vous touchez environ 8 fois plus et vous êtes 72 à ne pas vous interroger ?
M'est avis que si l'écart s'était passé dans l'autre sens, ils l'auraient tous vu et dès le début...
Et une chose est certaine, cet argent est bien passé quelque part...

[smile17]
[citation]J'imagine que l'erreur a été découverte suite changement de personnel [s]soit chez l'entreprise cliente[/s], soit à l'agence d'interim.[/citation]
Oui... quand le remplaçant de la personne chargée de la saisie informatique a découvert que cette dernière se trompait systématiquement de case à cocher, peut-être.
Après, une fois dans le "tuyau informatique", plus personne ne se rend plus compte de rien, sauf hasard, ou constatation qu'il y a un gros trou dans un budget et qui est en train de se creuser mystérieusement...

Question : Vous faites un chèque de 100€ mais par inattention, vous rédigez, en fait, un chèque de 1000€. Le bénéficiaire l'encaisse sans rien dire. Vous faites quoi ?

[citation]le problème va se poser pour certains qui sont au chômage et qui perçoivent peu d'allocations ou pas du tout (il faut avoir cotisé au moins 4 mois et l'indemnisation dure autant de mois que de mois travaillé). Le remboursement par saisie sur allocations peut durer un

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

certain temps[/citation]
Sans oublier que les allocs, du coup, ont été calculées sur une base forcément surévaluée... [smile31]

Par **Lorella**, le **24/06/2012** à **19:10**

Je n'ai pas en main le dossier pour savoir comment est libellé le contrat de travail. Sur 72 intérimaires, aucun n'est allé dire quoi que ce soit au sujet de cette prime. Je n'irai pas dire que ce sont tous des voleurs, qu'ils savaient qu'il y avait une erreur et n'ont rien dit.
Je connais une personne qui a régulièrement des erreurs sur son bulletin de salaire au niveau des heures effectuées (erreur en sa faveur) ; elle l'a dit à plusieurs reprises à son patron, mais ça continue. D'ailleurs elle ne le voit pratiquement jamais, elle a seulement des contacts téléphoniques. Elle fait quoi ? Elle croise les doigts pour qu'il ne lui réclame rien un jour, mais c'est malhonnête de la part du patron de laisser les choses en l'état. Elle a fini par se dire qu'il s'agit d'une augmentation de salaire déguisée, sauf qu'elle n'a aucun avenant, mais dans le commerce c'est bidouille et cie.

Si je fais un chèque de 1000 euros au lieu de 100 euros, je fais quoi ? Soit j'arrive à le récupérer soit je suis licenciée pour faute grave.

Faire une erreur de saisie est une chose, mais tout travail de saisie doit être contrôlé. On ne peut pas dire aujourd'hui c'est la faute de l'informatique, c'est le gestionnaire de paie qui fait la paie. Mais je ne sais pas non plus comment est organisé le travail chez Randstad. Le problème qui se présente montre bien qu'on ne doit pas confier la paie à une machine mais à un humain.

Le salaire de référence pour le calcul de l'are :

les rémunérations prises en compte sont les rémunérations brutes :

•correspondant à votre rémunération habituelle, y compris les primes ;
•soumises aux contributions de Pôle emploi ;
•perçues au cours de la période référence de calcul (voir ci-dessous).
Les indemnités liées à la perte de votre emploi - telles que les indemnités de licenciement et les indemnités compensatrices de congés payés - ne sont pas intégrées.

Les rémunérations liées à des heures de travail effectuées au-delà de 208 heures par mois ne sont pas comptabilisées.

Là en effet par boule de neige, le salaire de référence est erroné.

Par **Camille**, le **25/06/2012** à **09:20**

Bonjour,

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

[citation]Faire une erreur de saisie est une chose, mais tout travail de saisie doit être contrôlé. On ne peut pas dire aujourd'hui c'est la faute de l'informatique, c'est le gestionnaire de paie qui fait la paie. Mais je ne sais pas non plus comment est organisé le travail chez Randstad. Le problème qui se présente montre bien qu'on ne doit pas confier la paie à une machine mais à un humain.
[/citation]
C'est bien possible, encore que - selon moi - l'erreur initiale et répétée ne vient pas de la machine et je n'ai pas du tout dit que c'était "la faute de l'informatique" mais - très probablement - de la personne en chair et en os qui saisissait les données de paie pour les introduire dans la babasse, la "sélection" prime horaire/prime journalière se faisant probablement dès la première saisie pour un intérimaire donné et une fois pour toutes. Erreur quasiment impossible - ultérieurement - à déceler ponctuellement si on n'a pas en même temps la fiche salarié et le contrat sous les yeux. Et encore !

Mais, ça ne règle toujours pas le problème de droit.
Comment allez-vous faire pour dire que la faute de l'employeur ne permet pas la répétition de l'indu ? Sur quel texte, puisque ceux que vous citez déjà ne vont pas dans le bon sens ?

La jurisprudence ?
Malheureusement...
Sur l'erreur de l'employeur et la durée de l'erreur :
[citation]Cour de cassation chambre sociale
Audience publique du jeudi 30 septembre 2010
N° de pourvoi: 09-40114 Publié au bulletin
(...)
Attendu
que la salariée fait encore grief à l'arrêt de la condamner à rembourser à l'association une certaine somme à titre de salaires indûment perçus,

alors, selon le moyen,
qu'en accueillant la demande de répétition formée par l'employeur, dont elle constatait pourtant qu'il avait, sept années durant, versé à la salariée un salaire supérieur à ce qui avait été contractuellement convenu, ce qui constituait une erreur inexcusable faisant obstacle à la réclamation du remboursement du trop-perçu, la cour d'appel a violé l'article 1376 du code civil ;

Mais attendu
que l'absence de faute de celui qui a payé ne constitue pas une condition de mise en oeuvre de l'action en répétition de l'indu ;

que par ce motif de pur droit substitué à ceux critiqués, l'arrêt, qui a constaté que la salariée avait perçu indûment en salaire net la rémunération prévue contractuellement en brut, se trouve légalement justifié ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;
[/citation]
Vous noterez qu'ici, on parle de sept ans, pas de 15 mois.

Ou encore, sur l'ampleur des erreurs (ici, 72 cas) et la définition légale du trop perçu :
[citation]Cour de cassation chambre sociale

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Audience publique du mercredi 10 février 2010
N° de pourvoi: 08-43388 08-43389 08-43390 08-43391 08-43392 08-43393 08-43394 08-43395 08-43399 08-43400 08-43401 08-43402 08-43404 08-43405 08-43406 08-43407 08-43408 08-43409 08-43411 08-43419 08-43422 08-43427 08-43430 08-43431 08-43432 08-43433 08-43434 Non publié au bulletin
(...)
Qu'en statuant ainsi, alors que le versement par l'employeur d'un salaire, [s]dont il n'est pas contesté qu'il était indu pour la période du 15 au 31 août ne constituait pas une avance sur salaire[/s], de sorte que l'article L. 3251-3 du code du travail, alors en vigueur, exclusivement relatif aux avances en espèces consenties au salarié, ne pouvait trouver application en la cause, et [s]que la compensation peut s'appliquer dans la limite de la fraction saisissable du salaire en application de l'article L. 3252-2 du code du travail[/s], la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE etc.
[/citation]
Donc, à mon humble avis, Randstad ne devrait avoir aucune difficulté particulière à obtenir gain de cause à l'encontre des intérimaires réluctants, si l'une ou les autres allaient au tribunal. Lesquels intérimaires, à mon très humble avis, auraient donc tout intérêt à négocier une formule de "sortie de crise".

A double titre, peut-être même (surtout pour ceux qui sont actuellement inscrits aux Assedic...).
[smile25]

Par **Camille**, le **25/06/2012** à **09:27**

Re,
[citation]Je connais une personne qui a régulièrement des [s]erreurs sur son bulletin de salaire au niveau des heures effectuées[/s] (erreur en sa faveur) ; elle l'a dit à plusieurs reprises à son patron, mais ça continue. D'ailleurs elle ne le voit pratiquement jamais, elle a seulement des contacts téléphoniques. Elle fait quoi ? Elle croise les doigts [s]pour qu'il ne lui réclame rien un jour[/s], mais c'est malhonnête de la part du patron de laisser les choses en l'état. Elle a fini par se dire qu'il s'agit d'une augmentation de salaire déguisée, sauf qu'elle n'a aucun avenant[/citation]
Dit comme ça, situation qui, en réalité, est un cas très différent du précédent, si son employeur jouait un jour à ce jeu-là, je souhaiterais à ce dernier bien du courage... Et un [s]très[/s] bon avocat...
[smile25]

[citation]mais dans le commerce c'est bidouille et cie. [/citation]
Vous avez déjà été voir comment ça se passait dans une PME, disons d'une cinquantaine ou d'une centaine de personnes, même réputée sérieuse ?
[smile4]

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Yn**, le **25/06/2012** à **11:19**

Personnellement, je raisonnerai de cette manière :

1 - Si délai de prescription écoulé : dommage pour Randstad.
2 - Délai d'action pour agir en répétition de l'indu court toujours : possible action si les trois conditions sont réunies
3 - Il serait permis d'objecter l'adage "qui paie mal, paie deux fois", selon les termes du contrat et de la créance à verser.

Par **Lorella**, le **25/06/2012** à **11:44**

On ne sait pas si le contrat commercial avec l'entreprise cliente et les contrats de travail avec les intérimaires comportent aussi l'erreur. Dans ce cas est ce que ça change la donne ?

Yn, le délai de prescription n'est pas écoulé à ce que j'ai pu lire dans l'article. Il s'agit d'une erreur qui remonte à plus d'un an.

Quelles sont les trois conditions ?

Par **Camille**, le **25/06/2012** à **13:54**

Bonjour,
[citation]3 - Il serait permis d'objecter l'adage "qui paie mal, paie deux fois"[/citation]
Sauf que cet adage n'a pas exactement le sens qu'on pourrait essayer de lui donner dans cette présente affaire.
Et encore :
[citation]
Cour de cassation chambre commerciale
Audience publique du mardi 15 décembre 2009
N° de pourvoi: 08-18811 Non publié au bulletin Cassation
(...)
Sur le moyen unique, pris en sa quatrième branche :

Vu l'article 1690 du code civil, ensemble les articles 30, 31, 122 du code de procédure civile ;

Attendu
que le défaut de signification ne rend pas le cessionnaire irrecevable à agir contre le débiteur cédé, quand l'exécution n'est susceptible de faire grief à aucun droit advenu depuis la naissance de la créance à ce dernier ;
(...)
[
Exceptionnellement ci-après...

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par la SCP Coutard, Mayer et Munier-Apaire, avocat aux Conseils, pour la

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

société Recocash.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré la société Recofact Prévention sans qualité pour agir contre les époux X... et irrecevable en son action.

[s]AUX MOTIFS
QUE qui paie mal paie deux fois[/s] *;*

que l'absence de grief invoquée par les premiers juges n'est donc pour le moins pas avérée ;

qu'autrement dit, le défaut de signification de la cession de créance d'HSBC à Recofact Prévention, et le défaut d'appel à la cause d'HSBC comme le réclame l'appelant depuis le début du litige retire à Recofact Prévention le droit de réclamer le paiement, alors que la banque pourrait, de bonne foi, faire encore de même ;
]

Attendu
que pour déclarer irrecevable l'action du cessionnaire pour défaut de droit d'agir à l'encontre des cautions, l'arrêt retient que le défaut de signification de la cession de créance de la banque au cessionnaire, et le défaut d'appel à la cause de la banque, lui retirent le droit de réclamer le paiement, dès lors que la banque pourrait, de bonne foi ou de mauvaise foi, faire encore de même ;

Attendu
qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs :
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions bla bla bla...
[/citation]
[smile4]

Par **Camille**, le **25/06/2012** à **14:15**

Re,
[citation]On ne sait pas si le contrat commercial avec l'entreprise cliente et les contrats de travail avec les intérimaires comportent aussi l'erreur. Dans ce cas est ce que ça change la donne ? [/citation]
Ah, c'est sûr que si sur les contrats de mise à disposition signés par le client, c'était écrit "prime horaire" au lieu de "prime journalière", sa responsabilité serait engagée dans l'erreur. Mais, j'en doute fort. Et les contrats de travail étaient probablement conformes.

Il faut bien dire que les commentaires "autorisés" (les journalistes) qu'on peut lire à droite ou à gauche sont très évasifs sur le sujet et n'ont pas l'air très curieux de chercher à comprendre le mécanisme exact de l'erreur.
Certains parlent "d'anomalie comptable" et, apparemment, Randstad (du moins son agence de Montbéliard) a admis son erreur.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Lorella**, le **25/06/2012** à **20:17**

Oui on n'a pas suffisamment d'éléments pour mieux comprendre l'erreur. On reste sur notre faim.

Par **Lorella**, le **25/06/2012** à **22:21**

Dernières nouvelles : Randstad renonce au remboursement

http://www.franceinfo.fr/economie/trop-percus-chez-randstad-la-societe-renonce-a-reclamer-le-remboursement-656477-2012-06-25

Peut-être ont ils la crainte que les intérimaires changent de "crèmerie" en se disant ce n'est pas rassurant de travailler pour eux, leur système de paie n'est pas fiable.

L'histoire n'explique pas tout. Est ce que la société cliente a été facturée selon la paie versée ou la paie sans erreur. On peut penser qu'il existe une interface informatique entre les données de paie et celles de la facturation. Dans ce cas Randstad n'a rien perdu mais la société cliente oui. On ne le saura sans doute jamais.

Par **Camille**, le **26/06/2012** à **09:20**

Bonjour,
[citation]L'histoire n'explique pas tout. Est ce que la société cliente a été facturée selon la paie versée ou la paie sans erreur. On peut penser qu'il existe une interface informatique entre les données de paie et celles de la facturation. Dans ce cas Randstad n'a rien perdu mais la société cliente oui. On ne le saura sans doute jamais.[/citation]
Oui, ça fait un peu partie du mystère.
Non, en général, les données de facturation ne sont pas automatiquement liées à celles de la paie. Par contre, au niveau comptable, oui. Mais là encore, l'erreur n'est pas si facile que ça à déceler si elle n'entraîne pas un bilan négatif sur l'ensemble du poste comptable.
Si Randstad a commis la même erreur sur ses factures, dites-vous bien que Siedoubs-Faurecia, l'utilisateur donc, va se faire un plaisir de réclamer le trop perçu à Randstad...

[citation]Peut-être ont ils la crainte que les intérimaires changent de "crèmerie" en se disant ce n'est pas rassurant de travailler pour eux, leur système de paie n'est pas fiable. [/citation]
Une autre "technique" de la part des intérimaires aurait pu être : "Bon, d'accord, je veux bien vous rembourser le trop perçu à un rythme raisonnable mais alors, du coup, va vous falloir me retrouver du boulot en conséquence..."
[smile3]

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Camille**, le **26/06/2012** à **09:27**

Re,
D'ailleurs, réflexion faite...
Durée de 15 mois, ça correspondrait assez bien...
Le "pot-aux-roses" a dû être découvert à l'occasion d'opérations d'expertise comptable à l'agence.
En supposant que l'erreur initiale a dû se produire en plein milieu d'un exercice comptable...
Donc pas forcément découverte dès le bilan suivant mais lors des opérations de contrôle pour celui d'après.
[smile36]

Par **Lorella**, le **26/06/2012** à **10:22**

Très bonne technique Camille :

"Bon, d'accord, je veux bien vous rembourser le trop perçu à un rythme raisonnable mais alors, du coup, va vous falloir me retrouver du boulot en conséquence..."

A retenir.

Par **Camille**, le **26/06/2012** à **10:39**

Re,
Ba vi... Toujours réfléchir un peu plus loin que le bout de son nez...

(Je ne dis pas du tout ça pour vous, hein !) [smile3]

A noter qu'avec ce genre de "technique", on ferait d'une pierre deux coups. On conserverait de bonnes relations avec son agence d'intérim et on y serait probablement perçu comme un intérimaire fiable.

Et pourquoi pas, à terme, un poste de chef d'agence (pour remplacer le titulaire actuel nul qui, en interne, a fait une faute gravissime qui a entraîné une perte financière considérable subie par l'entreprise, sans compter son image de marque qui en a pris un bon coup dans l'aile avec cette affaire médiatique...) ?
[smile4] [smile4] [smile4] [smile4]

Par **Lorella**, le **26/06/2012** à **11:45**

Exact !

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés