Image not found or type unknown

Indemnité journalière A-T majorée plus importante que le salaire

Par **farfoil**, le **21/01/2016** à **04:54**

Bonjour,
J'ai été victime d'un A-T avec séquelles
Mon employeur (grande surface) a mis en place une subrogation (normal) qui dans mon cas est maximale de 3 mois.
J'ai fait une rechute accordée pas la cpam du 29 oct au 6 dec environ soit en fait 40 jours!
La cpam a versée à mon employeur pour 40 jours 1920 euros net (csg et rds) retiré-normal pour des ijss. Mais mon employeur avec la subrogation ne m'à versé en novembre 640 euros et décembre 730 net...mutuelle et autres charges déduites !!
Cela ne fait pas le compte
je suis à 20h/semaine.je retrouve ds mes salaire une ligne "régul convention" et des sommes en moins.
Mon RH ne veux rien entendre et me rejette à chaque fois "tu ne veux pas plus gagner en arrêt qu'en travaillant !!" hors une fois la subrogation épuisée je touche bien ces ijss majorées confirmé par ma cpam

Quelle loi ou autre puis je lui évoquer pour qu'il me restitue la différence qu'il se garde à chaque rechute sous la subrogation ?
Merci d'éclairer ma question

Par **P.M.**, le **21/01/2016** à **09:03**

Bonjour,
En tout cas, l'employeur doit vous reverser intégralement les indemnités journalières de la Sécurité Sociale si elles dépassent le salaire qu'il doit maintenir, sachant qu'il peut retenir quand même la cotisation salariale à la mutuelle...
On peut se référer notamment à ces décisions de la Cour de Cassation :
- Arrêt 87-43705 :
[citation]L'employeur tenu, en vertu de l'article 45 de la convention collective du personnel des organismes de Sécurité sociale, de maintenir son traitement entier à la salariée en congé de maternité, sans cumul avec les indemnités journalières, doit lui verser, soit le montant de son salaire net, soit, s'il est plus élevé, celui desdites indemnités.[/citation]
- Arrêt 89-44060
[citation]L'employeur n'est subrogé dans les droits du salarié aux indemnités journalières de la sécurité sociale que dans la limite des sommes qu'il a effectivement versées à l'intéressé au

titre de la rémunération dont celui-ci bénéficie pendant ses absences pour maladie ou accident. Dès lors après avoir relevé que le montant des indemnités journalières que l'employeur a perçues directement de la sécurité sociale était plus important que la rémunération versée par l'employeur au salarié pendant ses arrêts de travail, le conseil de prud'hommes condamne à bon droit la société à reverser la différence au salarié.[/citation]
- Arrêt 98-43949 :
[citation]Si, en application de l'article R. 323-11 du Code de la sécurité sociale, lorsque le salaire est maintenu en totalité, l'employeur est subrogé de plein droit à l'assuré, cette subrogation est limitée au montant des sommes versées par l'employeur qui ne peut conserver par devers lui les indemnités journalières servies au titre des assurances sociales ou d'un régime de prévoyance qui excéderaient ce montant.[/citation]

Par **farfoil**, le **21/01/2016** à **13:55**

Merci,Merci,

C'est super d'avoir des personnes qui prennent dans de temps à aider les autres.
Je traverse actuellement depuis plusieurs mois suite à cet accident de travail une période très dure psychologiquement et physiquement avec des nombreuses douleurs et soins.
En plus ce qui me fatigue davantage,c'est de lutter administrativement avec telle ou telle personne pour faire valoir ses droits et demander équité !!
Et je peux vous dire que ces grands n'aiments pas devoir aux petits !
Alors merci encore pour votre aide, je vais repartir à l'attaque,est ce que je pourrais faire vérifier les salaires de mes rechutes celles réglées avec les subrogations ? combien de temps je peux remonter et à qui je peux m'adresser pour faire vérifier toutes ces opérations de subrogation ? je suis perdu dans la jungle des responsabilités mais je ne veux pas non plus braquer mon employeur en activant la grosse artillerie sauf si j'en suis obligé .
Bien cordialement,
Farfoil

Par **P.M.**, le **21/01/2016** à **14:03**

La prescription en matière de salaires est de 5 ans sans pouvoir dépasser 3 ans à partir du 17 juin 2013...
En dehors, d'une personne spécialiste dans l'élaboration des salaires, je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés