Image not found or type unknown

Retenue de salaire suite arrêt maladie.

Par **angeoudemon**, le **28/08/2013** à **22:09**

Bonjour,

je me permets de vous écrire car je souhaite avoir un éclaircissement concernant les retenues de salaire suite à un arrêt maladie.

J'ai eu un arret maladie du samedi 4 mai au samedi 11 mai inclus. Mon patron m'a fait une retenue sur salaire de 8 jours. Certes mon arret est de 8 jours calendaires mais seul 6 jours auraient été travaillé en temps normal (entreprise fermée le dimanche et le vendredi est mon jour de repos hebdomadaire. A savoir aussi, que je suis annualisée avec un salaire lissé)

Suite à des recherches internet, j'ai cru comprendre que la retenue sur salaire n'est autorisée que si elle correspond exactement au temps de travail non effectué.

Alors qu'en est-il exactement? Est-ce normal que l'on me retienne du salaire sur des jours qui ne sont jamais travaillés et donc non payés en temps normal?

De plus, à ce jour, mon employeur ne m'a toujours pas remis mon attestation de salaire pour la CPAM. L'établissement de cette attestation n'est-elle pas obligatoire?

Dans l'attente d'une réponse. En vous remerciant.

Par **P.M.**, le **29/08/2013** à **10:41**

Bonjour,
Effectivement le seul mode de calcul des absences retenu par la Jurisprudence de la Cour de Cassation est de pratiquer le quotient du nombre d'heures non travaillées par celui qui aurait dû être travaillé dans le mois considéré...
L'employeur a pu transmettre l'attestation de salaire par des voies électroniques directement à la CPAM, il faudrait lui poser la question...

Par **angeoudemon**, le **29/08/2013** à **20:07**

C'est bien ce qu'il me semblait. Quand j'ai posé la question à mon employeur concernant ma

retenue sur salaire, j'ai obtenu la réponse suivante :

"sur un arrêt de 8 jours, il est normal que le repos hebdo et le dimanche sois saisi en arrêt maladie, dans la mesure où quand tu es malade tu n'arrêtes pas de l'être sur ton jour de repos ou sur le dimanche. C'est donc normal que 8 jours aient été retenu et non 6"

Cette réponse ressemble à ce que j'appelle vulgairement du "foutage de gueule".

Alors avant d'envoyer une lettre en recommandée à mon patron j'ai aussi cherché dans ma convention collective et voici ce que j'ai trouvé :

"Le temps de travail non exécuté en raison d'une suspension du contrat est décompté sur la base des heures qui auraient du être réalisées, conformément au planning"

Vous me confirmez bien que je suis dans mes droits en demandant une régularisation de la situation à mon employeur? (désolé je repose bien la question, car je ne voudrais pas me retrouver bête si c'est eux qui ont raison, ils ont air tellement sûre d'eux!!)

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **29/08/2013** à **20:23**

La Convention Collective confirme ce que je vous ai indiqué qui n'est rien d'autre que la Jurisprudence constante de la Cour de Cassation et vous pourriez vous référer avec certitude notamment à l'Arrêt 80-40359...

Par **janus2fr**, le **30/08/2013** à **08:48**

Bonjour,
Puisque vous semblez avoir besoin de confirmations, je vous le confirme aussi !
Certains employeurs sont induits en erreur par le fait que la sécurité sociale verse les IJSS pour tous les jours, y compris ceux qui ne sont pas travaillés habituellement.

Par **angeoudemon**, le **30/08/2013** à **10:48**

Merci beaucoup pour vos réponses

Par **angeoudemon**, le **31/08/2013** à **15:04**

Après vos réponses, j'ai contacté mon directeur et voici la nouvelle réponse que j'ai obtenue :

"Bonjour Mylène,concernant les arrêt maladie, nous sommes obligé de compter le dimanche,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

même s'il n'est pas travaillé car la SS t'indemnise ce jour là. voici la règle que tu peux retrouver sur Ameli.fr "

Cela correspond exactement avec l'avertissement de janus2fr quant aux versement des IJSS !!

Du coup, je ne sais plus trop quoi faire.

Par **P.M.**, le **31/08/2013** à **16:17**

Bonjour,
Je vous répète que cette réponse ne correspond pas à la Jurisprudence de la Cour de Cassation et que si vous deviez saisir le Conseil de Prud'Hommes, l'employeur serait condamné...
Il faudrait savoir si au moins l'employeur a divisé votre salaire mensuel par le nombre de jours du mois de mai soit 31 jours, mais de toute façon, même en pratiquant cela, l'employeur est dans l'erreur...

Par **alex7793**, le **09/12/2016** à **10:12**

Mon mari a ete en accident du travail du 31/12/2015 au 30/10/16 il vient de se faire licencier le 15/11/2016.Nous avons un ligne ABS AT -30 du 1/10/2016 au 31/10/2016 déduit de son solde le service paie me dit que c'est normal!!!
je ne pense pas car il n'est pas subroger et n'a perçu aucun salaire de son employeur juste a savoir que prime variable et absence sont decalé d'un mois dans les paie.
merci de vos reponses

Par **P.M.**, le **09/12/2016** à **11:14**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **miyako**, le **09/12/2016** à **12:00**

Bonjour,
en cas d'arrêt maladie,l'employeur retient les jours réellement non effectués.
Pas le jour de repos hebdo,ni le dimanche,ni le samedi (sauf si habituellement travaillés).
La CPAM rembourse le salarié en IJSS qui comprennent tous les jours de la semaine.Moins 3 jours de carence.
Ces 3 jours de carence ne sont pas payés,sauf disposition contraire de la CCN applicable.
L'assurance Prévoyance obligatoire,intervient pour complément de salaire,après 3 jours de carence(c'est généralement le cas).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Ce complément de salaire est la différence entre les indemnités CPAM versées et le salaire habituellement payé.
En aucun cas l'addition des IJSS et du complément salaire Prévoyance ne doit être supérieur au salaire que le salarié (e) aurait du percevoir si il n'avait pas été en arrêt maladie.C'est inscrit dans tous les contrats prévoyance(Humanis,AG2R pour les principaux)
Dans le cas présent ,ce que fait l'employeur est absolument anormal,et il faut qu'il régularise au vu de attestations IJSS payées par la CPAM et des versements de la prévoyance;sur la base du salaire de base réellement perçu habituellement.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **09/12/2016** à **12:22**

Bonjour,
Au contraire, les jours de carence sont normalement payés sauf si la Convention Collective en prévoit une pour le maintien du salaire qui peut être partiel...
Mais je vous répondrai complètement si vous ouvrez un nouveau sujet, c'était uniquement pour rectifier les fausses informations...

Par **miyako**, le **09/12/2016** à **12:47**

Bonjour,
Non les jours de carence ne sont pas payés ,les contrats prévoyance que j'ai cité le mentionnent en toutes lettres et les salariés en sont informés par les employeurs.(sauf hospitalisation , ALD et AT)
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **09/12/2016** à **12:59**

Je ne discute pas avec vous vous parlez de l'employeur puis de prévoyance s'il le fallait, j'apporterais encore une Jurisprudence pour vous clore le bec...
Je maintiens que si la Convention Collective applicable ne prévoit pas de carence les 3 jours sont dûs même s'il est précisé que c'est sous réserve de prise en charge par la sécurité Sociale, ce n'est pas l'employeur qui en décide ou même la prévoyance...
Soit vous mentez encore soit vous êtes incompétent ce que l'on savait déjà...

Par **Hurel cathy**, le **18/10/2018** à **13:57**

J ai été en arrêt maladie et comme je suis annualisé je travaille les dimanches et mon arrêt il y avait un dimanche que je devez travailler mon employeur me dit que ce dimanche je le dois et qu il n est pas comptabilisé dans mon anuzlisation est ce vrai?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **18/10/2018** à **16:31**

Bonjour tout d'abord,
Je pense que pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en supprimant votre message sur celui-ci pour qu'il n'y ait pas de doublon...

Par **P.M.**, le **18/10/2018** à **18:02**

Pour étayer mes réponses dans ce sujet notamment sur les 3 jours de carence appliqués par la Sécurité Sociale mais qui ne doit pas l'être par l'employeur, je me réfère à l'Arrêt 08-45204 de la Cour de Cassation :
[citation]La retenue de salaire doit correspondre au temps exact de la cessation de travail.

Doit par suite être cassé le jugement d'un conseil de prud'hommes qui, pour calculer la retenue de salaire en raison d'un samedi de repos et d'un dimanche non travaillé, se fonde sur le délai de carence prévu par la convention d'entreprise pour le complément de salaire en cas de maladie ou d'accident, alors que ce délai était sans incidence sur les modalités de décompte de ladite retenue[/citation]
Qui vous savez ne détient pas la vérité non plus dans ce sujet même s'il prétendait avoir sur son étagère de nombreux manuels de paie et s'en servir...

Par **P.M.**, le **20/10/2018** à **12:57**

Bonjour,
Il ne va pas j'espère encore dire que je raconte n'importe quoi et que je n'y connais rien car c'est bien lui qui est incompétent même avec un logiciel pour établir les paies...

Par **miyako**, le **21/10/2018** à **13:16**

Bonjour,
Il serait très bien de nous donner un exemple concret et chiffré ,sur la manière de faire ,ainsi tout le monde comprendra.
Comment on calcul les IJSS,comment on calcule les absences maladie,comment on fait apparaître le complément de salaire,les conditions d'application des 3 jours de carence ,sur quels jours et dans quels cas l'employeur doit obligatoirement payer les 3 jours de carence et surtout comment il doit calculer.
Si vous êtes ,très compétent ,alors on vous écoute et ANGEOUDEMON vous en sera très reconnaissant,car il pourra convaincre l'employeur qu'il y a eu erreur.
LE SUJET EST RETENUE SALAIRE SUITE ARRÊT MALADIE .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **21/10/2018** à **13:55**

Bonjour,
Pour la première question, j'ai répondu par la Jurisprudence et le mode de calcul confirmé par l'Administrateur du forum...
Vous êtes visiblement dépassé et de mauvaise foi car pour calculer des indemnités journalières d'une manière chiffrée, il faudrait en avoir les éléments, de même pour le maintien du salaire mais ce n'est même pas le sujet qui expose un principe…
Ce qui est concret, même si vous tentez une nouvelle diversion hors sujet, c'est que ces affirmations de votre part à propos d'une deuxième question posée sont fausses : "Ces 3 jours de carence ne sont pas payés,sauf disposition contraire de la CCN applicable." et "Non les jours de carence ne sont pas payés" et que ce qui s'applique confirmé par la Jurisprudence, c'est ce que j'ai indiqué :
[citation]Au contraire, les jours de carence sont normalement payés sauf si la Convention Collective en prévoit une pour le maintien du salaire qui peut être partiel…[/citation]
L'intelligence me conduit à ne pas tomber dans le piège grossier que vous tentez de me tendre...

Par **miyako**, le **21/10/2018** à **22:49**

Bonsoir,
Si le salarié a la gentillesse de nous préciser sa CCN applicable ,on pourrait lui répondre plus clairement et lui expliquer le mécanisme .
En tout ,il est impossible qu'un cabinet gestion Paye fasse de telles erreurs concernant la retenue paye .
A moins que notre Grand Maître continue à vociférer
Amicalement vôtre.
Suji KENZO

Par **P.M.**, le **21/10/2018** à **23:09**

Je pense que l'on peut laisser les salariés tranquilles même s'ils consultent encore ce forum pour un sujet initial remontant à plus de 5 ans et une autre question à près de 2 ans…
Le Grand Maître ne vocifère pas mais informe mieux que vous et sans erreur, ce qui vous vexe et vous rend jaloux…
Le Grand Maitre constate que vous lui réclamiez des calculs sans qu'il puisse le faire à défaut des éléments nécessaires mais il a clairement indiqué le mode de calcul...
Toutes les paies dans une entreprise ne sont pas traitées par un cabinet comptables et la preuve que de telles erreurs puissent être faites sinon, la Cour de Cassation n'aurait pas à se prononcer et les sujets n'auraient pas été ouverts même si c'est une logique qui vous dépasse comme beaucoup de choses...
Après, il va se victimiser et dire qu'il est contre les polémiques alors qu'il les allume et les entretient...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés