



## Subrogation et Paiement de mes IJSS

Par **sovereign84**, le **01/07/2011** à **14:41**

Bonjour,

J'ai quitté mon ex-employeur dans le cadre d'une RC tout récemment.

Cependant, après un arrêt longue durée (+ de 6 mois), j'ai repris dans le cadre d'un mi-tps thérapeutique, pendant 3 mois, durant lequel j'ai signé cette RC.

Ayant quitté la société, je n'ai tjrs pas été payé de mes IJSS par mon ex-employeur qui m'avait maintenu mon salaire pdt mon arrêt longue durée (principe de subrogation) mais pas pdt ma reprise à mi-tps thérapeutique j'ai donc été lésé à hauteur de 50% de mon salaire pdt 3 mois et aujourd'hui, 2 mois après mes faits et que j'ai quitté l'entreprise, je n'ai toujours rien car le service RH de mon ex-employeur avait oublié d'adresser les attestations de salaires à ma CPAM...

Mes questions :

1 - quand il y a subrogation pdt un arrêt longue durée, n'y a-t-il pas subrogation pdt une reprise à tps partiel qui demeure une prolongation de mon arrêt longue durée initial?

2 - alors que j'ai quitté la société, est-il normal sinon légal que ces IJSS (indemnités journalières de sécurité sociale) ne m'aient pas encore été réglées à l'instar de notes de frais restée en souffrance faute de valideurs en interne?

Mon ex-employeur est une société française qu'on appelle Grand Compte car elle compte près de 80 000 salariés aujourd'hui.

Je souhaiterais donc savoir quels sont les leviers que me donnent la loi pour les attaquer le cas échéant car je m'épuise depuis près d'un mois à les relancer par mail chaque jour.

Merci de vos conseils éclairés.

Cordialement,

Sovereign84

Par **P.M.**, le **01/07/2011** à **15:50**

Bonjour,

En tout état de cause, l'employeur ne peut pas conserver des Indemnités Journalières qu'il aurait perçu par subrogation sans maintenir le salaire et si le dit maintien du salaire vous est dû, il doit vous le verser...

Si vous pouvez justifier de vos frais leur remboursement vous est également dû...

Plutôt que de vous épuiser par mail chaque jour, je pense qu'une lettre recommandée avec AR de mise en demeure serait au moins aussi efficace avant de saisir le Conseil de prud'Hommes en référé...

Par **sovereign84**, le **01/07/2011 à 15:56**

Bonjour,

Et tout d'abord merci pour votre prompte réponse!

J'avais espéré une résolution amiable pour ne pas en arriver là mais je vais très certainement suivre votre conseil de lettre RAR de Mise en Demeure dans un premier temps.

Nous verrons effectivement si cela fait bouger les choses.

Question : dois-je prendre un conseil/avocat pour cette mise en demeure ou bien puis-je moi-même en mon nom propre l'adresser à mon ex-employeur?

Dans le cas où un conseil/avocat serait nécessaire, legavox peut-il me recommander?

Cordialement,

Sovereign84

Par **P.M.**, le **01/07/2011 à 16:33**

Vous pourriez rédiger une telle lettre sans qu'elle soit à l'en-tête d'un avocat, en récapitulant les différents points sur lesquels portent vos réclamations...

Par **sovereign84**, le **02/07/2011 à 00:55**

Bonsoir,

Heure tardive mais je viens de finaliser ma lettre de Mise en demeure à l'attention de mon ex-employeur!

Par contre, j'ai recherché les articles du code du travail en vertu desquels :

1 - je pouvais mettre en demeure mon ex-employeur de me régler mes IJSS, et

2 - je pourrais saisir les prud'hommes en référé, le cas échéant

Votre devise étant peut-être "Je m'autorise tous les droits pour [vous] répondre à condition de pouvoir en recueillir l'information", auriez-vous ces articles en mémoire ou pourriez-vous me renseigner?

Par avance, merci!

Cordialement,

Sovereign84

Par **P.M.**, le **02/07/2011** à **10:28**

Bonjour,

Je n'ai pas bien compris cette histoire de devise mais ce n'est même pas dans le Code du Travail qu'il est mentionné que l'employeur ne peut pas profiter d'un enrichissement sans cause et conserver des Indemnités Journalières qui vous appartiennent, la subrogation n'étant possible normalement que lorsque l'employeur les complète suivant l'[art. R323-11 du code de la Sécurité Sociale](#), ce que confirme la Jurisprudence en interdisant à l'employeur de les confisquer s'il ne le fait pas...

Pour la compétence de la formation de référé du Conseil de Prud'Hommes, elle est définie aux [art. 1455-5 à 8 du Code du Travail](#)