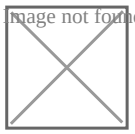

Demande de remboursement indemnités journalières

Par **Svelanya**, le **20/01/2017** à **22:57**

Bonjour.
Je me permet de vous contacter car je ne sais plus quoi faire.
Voilà l'histoire :
J'ai été en accident du travail (AT) sur la période du 24/07/14 au 12/10/14.

Le 07/07/2016 (donc 2 ans plus tard), mon employeur me contacte car la sécurité sociale (CPAM) aurait requalifié l'AT en arrêt maladie (AM) à compté du 11/09/2014 ; décision qui ne m'a pas été notifiée à l'époque ni par l'employeur, ni par la CPAM.

Compte tenu de ce changement et du fait que mon employeur a fait la subrogation de salaire pendant mon arrêt, il me réclame le remboursement de 500 € correspondant aux sommes "trop perçues" du fait que l'AM est moins bien remboursé que l'AT.

Renseignements pris auprès de la CPAM, ils ont effectivement fait cette requalification (sur la base de rien vu qu'ils ne m'ont pas convoquée) et je n'en ai pas été avertie (ils auraient envoyé un courrier simple en mars 2015, soit bien après ma reprise du travail, dont je n'ai aucun souvenir).

Je me suis rendue à la CPAM pour voir avec eux, mais ils m'ont informée que les délais étaient dépassés depuis longtemps pour que je puisse faire un recours.
J'estime que c'est de la faute de l'employeur qui m'a prévenue beaucoup trop tard mais il me réclament tout de même le remboursement.

Ai je un recours ?

Je vous remercie énormément pour ce que vous pourrez faire pour moi.

Par **P.M.**, le **21/01/2017** à **00:09**

Bonjour,
Si l'employeur devait compléter les indemnités journalières, il faudrait savoir si ce n'était pas au même niveau en arrêt pour accident du travail ou en arrêt-maladie...

Par **Svelanya**, le **21/01/2017** à **09:24**

Bonjour.
Non, pour l'arrêt maladie nous avons 3 jours de carence et nous ne sommes pas couverts à 100% de notre salaire. Contrairement à l'accident de travail où notre salaire est maintenu dans son intégralité et où nous n'avons pas de jour de carence.

Par **P.M.**, le **21/01/2017** à **10:50**

Bonjour,
Il faudrait savoir où vous en êtes vis à vis de l'employeur par rapport à ce problème, si vous êtes toujours dans l'entreprise et s'il s'est remboursé sur vos salaires, s'il vous a relancé depuis juillet 2016...
Il est quand même étonnant que la CPAM ne vous ait pas signifié sa décision par lettre recommandée avec AR, ce qui pourrait laisser une possibilité de recours ouverte mais maintant vous en avez été averti par l'employeur depuis plus de 6 mois...

Par **Svelanya**, le **21/01/2017** à **10:57**

Je suis toujours chez cet employeur, il ne s'est pas encore remboursé sur mes salaires, il souhaite mettre en place un échéancier avec moi. Il vient de me relancer. Je suis sûre que la décision de la CPAM était en courrier simple (ils me l'ont confirmé). Ces 6 mois de délais ont été nécessaires pour démêler l'imbroglio de cette situation. J'ai eu beaucoup d'échanges par mails avec mon employeur (dont j'ai la trace) et beaucoup d'échanges avec la CPAM. La CPAM m'a baladé de services en services jusqu'à ce que je finisse par demander un rendez vous auprès d'un conseiller. Ce conseiller m'a indiqué que lorsque mon employeur m'a avertie de la situation (en juillet 2016), il était déjà trop tard pour faire un recours auprès de la CPAM. Entre les délais de réponse des uns et des autres, l'été qui est passé, ça nous conduit à aujourd'hui.

Par **P.M.**, le **21/01/2017** à **11:24**

Pas forcément car une prescription court à partir de la date où la personne concernée est avertie de ses droits de plus la CPAM devait respecter le délai prévu à l'art. R441-10 du code de la Sécurité Sociale ainsi que l'art.R441-14...
D'autre part, avant d'avoir pris sa décision elle n'aurait dû verser que les indemnités journalières qui correspondent à un arrêt-maladie suivant l'art. R441-16...
Maintenant, il est vrai que cela risque d'être trop tard puisque la prescription de 2 ans depuis la décision de la CPAM est passée mais je ne suis pas spécialiste...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Svelanya**, le **21/01/2017** à **12:24**

Merci pour toutes ces informations. Auprès de qui puis je me renseigner sur les recours à ma disposition. Et auprès de qui puis je exercer ces recours ?

Par **P.M.**, le **21/01/2017** à **12:37**

Contre la CPAM, ce serait éventuellement devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale et il existe des avocats spécialistes...

Par **Svelanya**, le **21/01/2017** à **12:40**

Très bien. Me conseillez vous de payer mon employeur le temps de la démarche ?

Par **P.M.**, le **21/01/2017** à **13:07**

Cela dépend de la pression qu'il vous fait, vous pourriez lui demander d'attendre puisque lui-même n'a pas eu l'air pressé sachant que 3 ans après il y aurait prescription pour la répétition du salaire, mais je pense que vous n'avez pas envie de lui opposer cela...
Plutôt que de payer un avocat de suite, vous pourriez essayer de rechercher une aide sur internet par des spécialistes du droit de la Sécurité Sociale ou une structure ailleurs...

Par **Svelanya**, le **21/01/2017** à **13:38**

Encore milles mercis pour vos conseils. Mon employeur étant quelqu'un de très peu aimable, je vais leur proposer un échéancier. De toute façon, je compte engager des poursuites contre eux pour discrimination dans une autre affaire.... Je vais me rapprocher d'un spécialiste voir peut être écrire un premier courrier à la CPAM en me basant sur toutes les informations que vous m'avez fournies.
Merci beaucoup pour votre expertise. Heureusement qu'il y a des gens comme vous.

Par **P.M.**, le **21/01/2017** à **15:32**

Si vous avez l'intention d'engager des poursuites contre l'employeur, vous pourriez laisser traîner l'affaire et de toute façon, il ne peut pas récupérer la somme en prélevant plus de 10 % de votre salaire et dans ce cas, Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **22/01/2017** à **08:25**

Bonjour,
J'ajoute que pour les 3 jours de carence, il faudrait en être sûr suivant la rédaction de la Convention Collective applicable car il ne suffit pas qu'elle précise que le complément de salaire doit avoir lieu sous réserve de prise en charge par la sécurité Sociale...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés