



## Des ij subrogées supérieures au salaire maintenu

Par **Clotilde Durant**, le **21/03/2018** à **23:45**

bonjour

Pendant un arrêt maladie, ma convention prévoit au 91 ème jour d'arrêt un maintien de salaire à 50% du net habituel. La subrogation des ijss est appliquée.

Pour un mois , la cpam verse 1210 euros d'ij nettes à l'employeur, or mon net à payer est de 960 euros.

Je ne pense pas que cela soit légal, le différentiel doit m'être reversé, sur une ligne à part non?

je me trouve pénalisée à cause de la subrogation ,

merci à vous de m'accompagner dans ce problème, j'essaie depuis 18 mois de faire entendre qu'il y a un souci...en vain, on profite de mon ignorance en"paie". D'autres collègues rencontrent le même problème que moi.

cordialement

Par **P.M.**, le **22/03/2018** à **12:54**

Bonjour,

Effectivement, lorsque le montant des indemnités journalières dépasse le salaire qui doit être maintenu par l'employeur celui-ci doit les restituer intégralement à la salariée...

Si l'employeur ne veut pas entendre raison, je ne vois que la possibilité de saisir le Conseil de Prud'Hommes...

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...

Par **Clotilde Durant**, le **22/03/2018** à **21:38**

bonsoir

merci pour votre réponse, je pense saisir en référé les prudhommes mais comment cela se passe-t'il, en détail, une fois ma requête déposée? est ce payant? Si je suis déboutée ou si l'on me donne raison?

Aussi je me demande s'ils ont le droit de demander la subrogation pendant une période où certes le salaire est maintenu mais pas à hauteur du montant des ij pour la même période, pour mon cas un mois est de 1316 euros en brut (car demi traitement) avec 300 euros de retenue pour les charges salariales, j'obtiens un net à payer de 1000 euros, alors que pour la même période la cpam leur verse 1210 euros,.

La cpam à qui j'ai expliqué la situation me dit de voir avec l'employeur, c'est tout de même fou que lorsqu'on signale une pratique illégale, l'administration ne nous soutienne pas.

MERCI

Par **P.M.**, le **22/03/2018** à **22:01**

La saisine du Conseil de Prud'Hommes est gratuite...

Une ordonnance de référé à la même valeur qu'un Jugement est exécutoire...

Je me demande comment vous pourriez être déboutée puisque cela correspond à la

Jurisprudence de la Cour de Cassation par l'[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]

Si l'employeur pouvait demander la subrogation des indemnités journalières au départ, en s'apercevant qu'elles étaient plus élevées que le maintien du salaire net, il aurait dû y renoncer ou les reverser mais la CPAM ne peut pas s'immiscer dans un tel différend...

Par **Clotilde Durant**, le **22/03/2018** à **22:28**

oui je lui ai mentionné plusieurs jurisprudences dont celle -ci, en courrier AR et il me rétorque qu'il a respecté mes droits conventionnels à savoir maintien du demi -traitement! et quand je lui parle du différentiel à me reverser il me dit que je souhaite gagner plus en maladie qu'en travaillant. comme il pratique ainsi pour tous les salariés pouvons nous faire une action groupée?

en fait il demande la subrogation pendant toute la durée du maintien que prévoit notre ccn , à savoir 180 jours, mais dans cette période il y a le salaire net à 100% pendant 90 jours où la subrogation est logique, et les autres 90 jours où en demi traitement nous sommes perdants.

Par **P.M.**, le **22/03/2018** à **22:40**

Si l'employeur ne sait pas lire une Jurisprudence malheureusement vous n'y pouvez rien puisque ceci me paraît clair : "s'il est plus élevé, celui desdites indemnités [journalières]."

Lui-même ne peut pas bénéficier d'un enrichissement sans cause en encaissant des indemnités journalières qui vous sont destinées plus élevées que ce qu'il vous doit en

maintien du salaire...

Vous ne pouvez pas faire une action groupée mais demander un regroupement des affaires si plusieurs salariés exercent un recours sur le même type de litige et choisir le même avocat spécialiste ou défenseur syndical...

Par **FIALLON**, le **22/03/2018** à **23:26**

je suis syndiquée, et de plus déléguée du personnel. Mon défenseur syndical est peu investi et ne comprend pas grand chose à mon dossier, il dit me représenter lors de l'audience mais me laissera parler, grosse responsabilité pour moi.

Les autres collègues concernés par le problème ne sont pas syndiqués, est ce un problème? Comment demander un regroupement des affaires pour le même litige? s'agit-il d'un avocat spécialiste du droit du travail?

MERCI

Par **P.M.**, le **23/03/2018** à **08:45**

Bonjour,

Ce n'est normalement pas un problème que vos collègues ne soient pas syndiqués si le défenseur syndical accepte de les défendre...

Je précise qu'un défenseur syndical doit figurer sur une liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région mais qu'un autre membre de l'entreprise peut assister ou représenter le salarié devant le Conseil de Prud'Hommes...

J'ai parlé de regroupement des affaires mais le terme exact est jonction qui pourrait être demandée dès la saisine au Greffe et si vous le vouliez ce serait un avocat spécialiste qui pourrait aussi vous assister...

Par **miyako**, le **23/03/2018** à **13:42**

Bonjour,[fluo]/[fluo]

Votre employeur doit donc vous verser le complément de salaire et[fluo] les IJSS en intégralité.[/fluo]

[fluo]Vous pouvez demander à la sécu de cesser de verser les IJSS à votre employeur pour défaut de paiement.[/fluo]

Si vous touché directement les IJSS ,vous devez transmettre le double du relevé des versements à votre employeur.

Les IJSS sont soumises à la CSG de 6,20% + 0,50 % de CRDS

je vous conseille de vous faire aider par un contrôleur de l'inspection du travail ou un syndicat.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **23/03/2018** à **18:35**

Contrairement à ce que vous avez compris à tort, Il n'y a aucun complément de salaire à verser par l'employeur puisque les indemnités journalières dépassent celui qu'il doit maintenir...

Il est vraisemblable que la CPAM ne se contentera pas d'une déclaration de la salariée pour lui verser directement les indemnités journalières si l'employeur ne renonce pas à la subrogation...

L'aide par l'organisation syndicale a déjà été évoquée...

Par **Clotilde Durant**, le **27/03/2018** à **00:36**

bonjour

en fait c'est complexe car au début mon salaire a été maintenu à 100%, ma fiche mentionnait absence -2632, maintien 2632. Puis, une fois la période de maintien à 100% terminée, les ijss brutes chargées à 24% sont arrivées en bloc en retenue, amenant un brut négatif, puis ajoutées en gain (ijss nettes), mais mon net à payer était que de 960 euros, c'est à dire le demi traitement et pas de 1210 euros, la somme versée à l'employeur par la cpam.

Quelqu'un comprend quelque chose dans mon dossier?

MERCI

Par **P.M.**, le **27/03/2018** à **08:18**

Bonjour,

Sans avoir les feuilles de paie sous les yeux, il me paraît difficile d'y comprendre quelque chose et je vous conseillerais de les montrer à une personne compétente...

Par **Clotilde Durant**, le **05/04/2018** à **22:54**

Bonsoir, comme il s'agissait d'un AT, et que j'avais 3 ans pour saisir les prud'hommes, (échéance mars) j'ai réussi à récupérer ma perte de salaire par mon assureur, et mes garanties multirisque accident de la vie. Mon employeur devait remplir un document pour le calcul de cette perte et il a refusé de le faire... heureusement l'assureur a compris ma situation et a indemnisé juste avec mes fiches de paie à l'appui. Mon employeur avait t'il le droit de refuser de le remplir ? De quel droit ? Ce qui est anormal c'est que mon assureur paie à la place de mon employeur, c'est lui qui a gardé les ijss.....Merci

Par **P.M.**, le **06/04/2018** à **07:20**

Bonjour,

En tout cas, l'employeur devrait justifier sa position car le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi...

C'est effectivement tout à fait anormal que l'employeur ne vous paie pas ce qu'il vous doit mais cela dépend aussi de vous et si vous voulez l'y contraindre...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018** à **11:56**

Bonjour, Quand vous dites en tout cas l'employeur devrait justifier sa position car le contrat de travail doit être exécuter de bonne foi" c'est en rapport avec quelle partie de mon message ?  
Merci

Par **P.M.**, le **06/04/2018** à **12:14**

Qu'il refuse de remplir une attestation puisque c'est l'objet de votre double question...

Par **miyako**, le **06/04/2018** à **14:54**

Bonjour,  
On ne sait pas de quelle attestation il s'agit ??  
Il nous faudrait un copier coller de votre fiche de paye (en effaçant les noms)  
et surtout de quelle attestation il s'agit .  
Nous sommes en présence d'un AT.  
Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018** à **15:14**

en fait c'est une attestation de salaire que mon assureur demandait à l'employeur de remplir attestant donc de ma perte durant la période du demi traitement. Or comme l'employeur conteste mes réclamations depuis le début concernant des ijss qu'il me doit, je pense qu'il savait qu'en remplissant ce document il se risquait d'une certaine façon à avoir tort. Je sais qu'il ne peut pas me refuser de le remplir , mais la pression a fait que j'ai laissé tomber et qu'en expliquant la situation , l'assureur a indemnisé heureusement sans le document. Ma question est: comment sur un plan légal les DP pourraient lui écrire, et lui faire remarquer qu'il n'avait pas le droit de refuser de remplir ce document?

Par **P.M.**, le **06/04/2018** à **15:39**

Personnellement, j'avais bien compris de quelle genre d'attestation il pouvait s'agir puisque vous l'aviez indiqué...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018** à **15:47**

ok pmtedforum, c'est pour ça que la deuxième moitié de mon message vous était adressé ainsi que la question; merci

Par **P.M.**, le **06/04/2018** à **16:05**

Je n'ai pas répondu effectivement comment les Délégués du Personnel pourraient intervenir, cela pourrait être sous la forme d'une question lors de la réunion mensuelle ou par toute autre action qu'ils estiment opportune...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018** à **16:23**

en fait pas de réunion mensuelle entre DP et le l'employeur mais avec la directrice d'établissement, si on lui adresse la question elle va nous renvoyer vers lui non?

Par **P.M.**, le **06/04/2018** à **16:31**

La directrice d'établissement lors des réunions mensuelles représente l'employeur car elle en a reçu mandat et a obligation de répondre aux questions en son nom...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018** à **16:34**

AH pourtant mon problème elle en a eu connaissance et devant le silence de l'employeur elle dit ne rien pouvoir faire! et plutôt lui écrire pour insister et demander la raison de son refus...

Par **P.M.**, le **06/04/2018** à **16:44**

Cela pourrait s'apparenter à un délit d'entrave, si c'est lors des réunions mensuelles et qu'il y a refus de réponse à une question des Délégués du Personnel retenue...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018** à **20:34**

En fait suite au courrier où l'employeur dit qu'il a respecté la convention et que pour lui tout est légal, la directrice qui a eu connaissance de la réponse, et qui donc sait qu'une salariée réclame son dû, dit " je suis désolée je ne peux rien faire....qu'en pensez vous ?

Par **P.M.**, le **06/04/2018** à **20:39**

J'estime qu'elle fuit ses responsabilités et que si elle ne peut rien faire et que si l'employeur refuse d'entendre raison, il ne reste plus qu'à saisir le Conseil de Prud'Hommes pour l'y contraindre...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018** à **20:42**

Oui effectivement, mais comme je sais qu'il a un très bon avocat, j'hésite, je sais que j'ai raison que je suis dans mon bon droit mais j'ai peur de perdre et d'être ridiculisée, ça serait très difficile pour moi

Par **P.M.**, le **06/04/2018** à **21:07**

Il y a suffisamment de Jurisprudence pour que vous puissiez obtenir une décision favorable et quelque chose me dit que l'employeur pourrait renoncer en cours de route...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018** à **21:19**

Je suis confiante j'y croyais aussi mais cela étant je lui ai envoyé un courrier avec AR en octobre lui expliquant que sans traitement de ma demande dans les 15 jours je serai dans l'obligation de saisir les prud'hommes, il m'a répondu je vous réponds encore comme depuis toujours que j'ai respecté vos droits...même pas peur ! Du coup comme min défenseur syndical n'était pas sûre d'elle j'ai pas déposé en référé mon dossier qui était prêt, et je le suis rapproché de mon assureur, qui m'a indemnisé, la prescription des 3 ans approchait... actuellement ce dossier est clos on va dire, mais le problème revient suite à mon deuxième arrêt maladie où ils ont procédé de la même façon avec les IJSS supérieures au demi traitement et ça avec tous les autres salariés..mon dossier et mes preuves jurisprudence à l'appui ils ne veulent pas les considérer

Par **P.M.**, le **06/04/2018** à **21:43**

L'employeur profite visiblement de la méconnaissance des autres salariés sachant quand même qu'il n'est pas fréquent que les indemnités journalières dépassent le maintien du salaire dû par l'employeur...

En tout cas il réussit à vous influencer pour que vous renonciez à votre recours, libre à vous si vous préférez cette solution...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018 à 22:36**

Non je vais surtout demander à changer de défenseur syndical, et me lancer... En fait ce Pb d'IJSS arrive fréquemment à lire tous les cas recensés sur le net, par ex en IJ maternité quand une prime a été incluse dans les 3 bulletins de paie précédent l'arrêt. ou notre cas quand notre salaire est en demi traitement alors que les IJSS sont supérieures... d'ailleurs j'ai lu que pour éviter ce problème normalement le gestionnaire de paie calcule ce que sera le salaire pour comparer avec les IJSS, comment je pourrais obtenir cela pour l'avenir dans que cela soit mal pris. Par le CE, les DP, une expertise comptable ?

Par **P.M.**, le **06/04/2018 à 22:56**

Je n'ai pas dit que cela ne peut pas arriver et les exemples que vous évoquez existent... Apparemment dans votre entreprise, ils ne cherchent pas à anticiper cette situation et même à régulariser ensuite... Vous ne pouvez pas initier une expertise comptable mais vous pourriez vous rapprocher des Représentants du Personnel et en particulier des Délégués du Personnel pour qu'ils interviennent par rapport à votre situation et éventuellement qu'ils alertent le Comité d'Entreprise...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018 à 22:58**

Ok mais le CE est informé mais n'a rien fait, que pourrait il faire, a t il des moyens, lesquels ?

Par **P.M.**, le **06/04/2018 à 23:09**

Il vous reste à voir avec un Défenseur syndical pour engager la procédure...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018 à 23:11**

En fait je suis DP et c'est là le comble, ...

Par **P.M.**, le **06/04/2018 à 23:12**

J'ai rectifié mon message pour le remplacer par Défenseur syndical...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018** à **23:19**

Ok sinon en attendant la saisine des prud'hommes, comment amener (et qui DP ou CE) en contournant le Pb, la subrogation et les conséquences quand les ij sont supérieures ? Ce qui permettrait de leur prouver leur tort..

Par **P.M.**, le **06/04/2018** à **23:33**

Il faudrait en discuter avec vos autres collègues DP...

Par **Clotilde Durant**, le **06/04/2018** à **23:40**

Rien ne se passe...ils sont justes désolés pour moi! comme il est question d'argent et de salaire je pensais qu'on pouvait faire qqch pour que le travail du gestionnaire de paie soit fait en respectant la loi, par exemple évoquer la subrogation et le refus de celle ci en demi traitement puisque la condition : si salaire maintenu au moins égal aux ij n'y est pas. Encore faut il qu'il fasse une simulation pour le savoir, peut-être qu'il ignore cette étape ?

Par **P.M.**, le **07/04/2018** à **08:38**

Bonjour,

Vous pouvez tenter ce que vous voulez mais si l'employeur ne veut pas entendre raison et donner les directives nécessaires, tant qu'il ne sera pas condamné cela restera en état...

Si vous pensez qu'il suffit d'informer le gestionnaire de paie de la possibilité de faire une simulation, vous pouvez lui en parler mais dès le premier mois où le montant des indemnités journalières dépasse le salaire à maintenir, il devrait s'en apercevoir et la subrogation ne se justifie plus...

Par **Clotilde Durant**, le **07/04/2018** à **12:32**

Bonjour, oui c'est vrai...mais ça on n'a jamais pu lui dire, les élus pourraient ils faire savoir, que suite au non respect du versement du différentiel, au passage au demi traitement pour tous les salariés, la subrogation n'a pas lieu d'être au 91 ème jour d'arrêt? Comment peut on intervenir dans cette pratique alors qu'on sait qu'elle ne respecte pas le code de la SS.? La CPAM ne peut rien leur dire...

Par **P.M.**, le **07/04/2018** à **12:57**

Bien sûr que la subrogation n'a plus lieu d'être et l'employeur le sait vraisemblablement mais, alors que la Jurisprudence me semble très claire, il s'entête à prétendre apparemment qu'il respecte la Convention Collective dont vous n'avez pas, sauf erreur de ma part ou omission, indiqué son intitulé exact à défaut de son numéro...  
La CPAM ne peut pas formellement aller vérifier si le maintien du salaire est inférieur car ce serait s'immiscer dans un conflit interne comme je vous l'ai déjà indiqué...

Par **Clotilde Durant**, le **07/04/2018** à **13:05**

Oui la CPAM m'a répondu de régler ce Pb avec mon employeur. sinon notre convention est la ccn du 15 mars 66

Par **P.M.**, le **07/04/2018** à **13:30**

Suivant l'[art. 26 de la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées](#) du 4° au 6° mois d'arrêt c'est donc bien le montant du demi-salaire net correspondant à leur activité normale que l'employeur doit verser, les indemnités journalières de la sécurité Sociale étant incluses ou s'il est plus élevé, celui des dites indemnités journalières...

Par **Clotilde Durant**, le **07/04/2018** à **13:52**

Oui mon demi salaire net: 960 et les IJSS versées à l'employeur 1220...le différentiel ne peut pas lui revenir!!

Par **miyako**, le **07/04/2018** à **14:30**

Bonjour,

**[Mais pourquoi, vous n'écrivez pas directement à la CPAM en demandant que les IJSS vous soient directement versées.**

**[fluo]/[fluo] C'est parfaitement possible ,et la CPAM ne refuse jamais de le faire quand il y a ce genre de problème (voir le forum AMELI à ce sujet)**

En plus pourquoi ne pas avoir saisi l'inspecteur du travail? surtout en tant que DP

Ce serait quand même ,beaucoup plus simple et il y a longtemps que le problème eut été résolu.[fluo]/[fluo]

Au CPH,c'est le référé qui est compétent et là avocats puissants ,riches ou misérables ,la loi est la même pour tout le monde ,il n'y a pas besoin de défenseur ,ni d'avocat ,c'est gratuit ,rapide et les décisions s'appliquent immédiatement.

Ou alors on ne nous dit pas tout,car je suis assez surpris ,que ni le CE,ni les DP ne puissent faire plier la DRH sur une question qui est très clairement écrite dans la loi et la JP qui en découle.Et surtout si plusieurs salariés sont concernés.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **Clotilde Durant**, le **07/04/2018 à 14:38**

Miyako, bonjour

Tout d'abord les IJSS actuellement une sont plus subrogées, la période des 3 mois est finie! je perçois mes ij. L' Inspection du travail a été saisie et aucune action, j'en suis à 12 mois de courrier avec la DRH, et ils campent sur leur position...en effet seul un référé au CPH s'impose...

Par **P.M.**, le **07/04/2018 à 17:48**

J'espère qu'au bout de 6 mois l'employeur ne demande plus la subrogation puisqu'il ne doit plus maintenir le salaire...

Vous en arrivez donc à la même conclusion que moi...

Par **Clotilde Durant**, le **08/04/2018 à 10:29**

Bonjour oui pmtedforum depuis le 24 septembre, les IJSS me sont versées et plus de Pb. Je perçois mon ij de la CPAM et la prévoyance complète à hauteur de 97 % du net comme le prévoit notre contrat.

J'aimerais savoir ce qu'il est possible de faire à notre niveau d'élus du personnel, pour refuser la subrogation durant cette période du demi traitement étant donné qu'ils refusent de reconnaître leur erreur et que les salariés perdent de l'argent.

Rassurez moi votre réponse du 7 avril à 13h30 ne lui donne pas raison à l'employeur, n'est ce pas ? Merci

Par **P.M.**, le **08/04/2018 à 10:49**

Bonjour,

Je vous ai dit ce qui me semble possible mais à chaque fois vous le réfutez comme quand je vous suggère la question lors des réunions mensuelles...

La subrogation ne peut pas être refusée systématiquement si l'employeur maintient effectivement une partie du salaire même à demi-traitement et que les indemnités journalières ne sont pas supérieures, c'est le sens de mon message posté le 07/04/2018 à 13:30 qui reprend les termes de la Convention Collective et de la Jurisprudence précitée...

Par **Clotilde Durant**, le **08/04/2018 à 11:02**

Oui c'est bien mon cas les ij étant supérieures au demi salaire maintenu, il n'a pas le droit de subroger, donc comme cela sera le cas pour chaque salarié au passage du demi traitement, les élus du personnel, peuvent ils demander à ce que l'employeur ne subroge plus pendant cette période? c'est justifié non? Et ainsi on défend les droits des salariés à avoir leur dû en congés maladie.

Par **Clotilde Durant**, le **08/04/2018 à 11:04**

Je ne comprends pas ce que je réfute concernant la question pour la réunion mensuelle ?

Par **P.M.**, le **08/04/2018 à 11:14**

Votre cas n'est pas forcément une généralité lors du passage en demi-traitement sinon la disposition conventionnelle ne servirait à rien...

Je vous ai suggéré de poser la question lors des réunions mensuelles des Délégués du Personnel et vous me dites que la directrice d'établissement n'y répondra pas et renverra vers l'employeur ou que si vous relancez les membres du Comité d'Entreprise cela ne servirait à rien...

Maintenant vous voudriez en plus que Représentants du Personnel interdisent carrément la subrogation ce qui serait contraire au code de la Sécurité Sociale si elle se justifiait...

Par **Clotilde Durant**, le **08/04/2018 à 11:49**

Si vous relisez ma réponse du 6 avril à 20h 34, et la votre, vous verrez que la question a été posée, et par moi même étant donné que je suis DP! Ensuite , je vous confirme que mon cas est une généralité car quelque soit le salarié , avec le mode de calcul de la CPAM ( brut des 3 derniers mois avant l'arrêt / 91.25 et encore /par 50 %,cette ij brut à laquelle on retire 6,7% de CSG et CRDS pour être une ij nette sera toujours supérieure au gain journalier en demi traitement, puisque pour notre cas 24% de charges sociales....

Par **P.M.**, le **08/04/2018 à 13:31**

[citation]En fait suite au courrier où l'employeur dit qu'il a respecté la convention et que pour lui tout est légal, la directrice qui a eu connaissance de la réponse, et qui donc sait qu'une salariée réclame son dû, dit " je suis désolée je ne peux rien faire....qu'en pensez vous ?[/citation]

Il ne m'est pas apparu que ce soit dans le cadre des réunions mensuelles des Délégués du Personnel mais éventuellement dans un courrier personnel...

Donc la disposition conventionnelle ne servirait à rien mais il me semble que la base des indemnités journalières n'est pas la même puisque celle du maintien du salaire l'est sur "La période de référence pour l'appréciation des droits définis n'est pas l'année civile mais la période de 12 mois consécutifs précédant l'arrêt de travail en cause", votre affirmation

pourrait donc être contredite dans certaines situations particulières...

Si vous demandiez simplement en votre qualité de Délégué du Personnel que l'employeur reverse les indemnités journalières lorsqu'elles sont supérieures au maintien du salaire net dû ou à renoncer à la subrogation et pourquoi il ne le fait pas, ce serait déjà pas mal plutôt que de lui signifier une interdiction en toute situation qui risque de susciter un refus cinglant qui pourrait être motivé...

Par **Clotilde Durant**, le **08/04/2018** à **15:33**

Si si, il s'agit bien d'une réunion mensuelle..DP/directrice d'établissement.

Ensuite "la période de référence pour l'appréciation des 12 mois etc," veut tout simplement dire qu'ils remontent 12 mois en arrière pour savoir combien de jours d'arrêt maladie le salarié a eu afin de calculer la date de départ du demi traitement, au 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt (incluant donc les jours déjà pris). vraiment je me suis amusée avec une dizaine de salaires différents, temps partiel compris à faire des simulations et à chaque fois les ij sont sup au salaire maintenu dès le passage au demi traitement.

Par **P.M.**, le **08/04/2018** à **15:45**

C'est vrai pour la période de référence car je dois dire que le nombre impressionnant de messages où l'on tourne en rond provoque une certaine lassitude car moi cela ne m'amuse pas...

En tout cas les Représentants du personnel n'ont pas le pouvoir d'interdire formellement qu'il demande la subrogation mais en revanche ils l'ont pour lui demander d'appliquer la législation et la jurisprudence...

Si vous êtes si nombreux à être lésés, je ne comprends pas que vous n'essayez pas mieux de défendre ces salariés et hésitez encore s'il le faut à un recours prud'homal...

Pour ma part, je pense que je vous ai tout dit pour que vous ayez les éléments, après c'est une question de volonté...

Par **Clotilde Durant**, le **08/04/2018** à **17:36**

Je n'ai pas trouvé que l'on tournait en rond et en aucun cas je me suis amusée. J'ai en effet les éléments nécessaires pour aller au CPH. Néanmoins, je questionnais sur le recours éventuel des élus dans un dossier comme celui ci en vue de faire tout simplement appliquer le droit et ce pour tous mes collègues qui ont peur d'aller en procès, car ils m'ont dit qu'ils n'engageraient rien seuls...merci encore pour toutes vos réponses.

Par **miyako**, le **08/04/2018** à **17:45**

Bonsoir,

Et pourquoi ne pas signaler cela ensemble à la direction de la CPAM pour que désormais

,dans votre entreprise ,il n'y ait pas de subrogation automatique en guise de sanction

Si l'on réfléchit bien :

1/Les IJSS sont destinées aux salariés et à eux seuls ,ce sont leur propriété,l'employeur n' a aucun droit de retenue.

La JP l'a rappelé plusieurs fois et c'est inscrit dans la loi.

La subrogation est faite uniquement pour faciliter le travail de la paye ,lorsqu'il y a maintien du salaire,c'est plus facile à calculer la différence due.

**ET TOUTES LES IJSS DOIVENT FIGURER EN BRUT ET EN NET SUR TOUTES LES FICHES DE PAYE.**

Les salariés doivent les déclarer entièrement aux impôts et ce n'est pas à l'employeur de le faire.

En vous soutirant des IJSS qui vous appartiennent ,l'employeur détourne à son profit un bien qui vous appartient.En plus il vous porte un préjudice ,puisque vous devrez déclarer une somme que vous n'avez pas touchée ,mais que la CPAM va déclarer aux impôts.

Il gagne sur vous sans impôt,ni cotisation .

C'est du vol envers vous et envers l'Etat.

Votre syndicat a certainement les moyens de vous procurer un avocat ,à défaut de défenseur capable et vous même pouvez agir en référé .

C'est pas difficile de monter ce genre de dossier,même si les autres ne veulent pas suivre (c'est leur affaire).

J'ai quand même du mal à croire que ni l'inspection du travail ;ni la CPAM n'est réagi à vos divers courriers.Je veux bien admettre qu'ils sont surchargés ,mais quand même .....

Il n' y a que le référé et rien d'autre pour le moment

**TOUT LE RESTE C'EST DU BLABLA POUR RIEN.**

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **Clotilde Durant**, le **08/04/2018 à 17:54**

Et pourtant en un an, 2 inspecteurs du travail, se sont succédés, sans reprendre mon dossier, j'ai dû tout réenclencher, et je me fatigue.

Concernant les IJSS elles apparaissent bien en brut et en net, mais ce que je remarque c'est qu'avec la methode de calcul dite "d'alignement sur le net," qui certes se justifie lors du maintien total, je suis pénalisée quand le demi traitement arrive. Si vous êtes un professionnel de la paie pourrais-je vous faire parvenir par mail mes fdp??? Merci

Par **P.M.**, le **08/04/2018 à 18:56**

Je vous ai dit que cela pouvait passer par les questions des Délégués du Personnel en exigeant une réponse de la représentant de l'employeur par ailleurs directrice de l'établissement en menaçant d'une poursuite pour délit d'entrave mais pas en écrivant à l'employeur même si elle botte en touche...

Vous nous avez dit et répété que pour ce qui vous concerne les 6 mois étant passé il n'y a plus de subrogation et la CPAM qui vous a apparemment répondu par la négative, ce qui est normal car elle ne peut pas s'immiscer dans un tel problème avec l'employeur pas plus d'ailleurs que l'Inspection du Travail qui n'a pas à se substituer au Conseil de Prud'Hommes...

Donc effectivement nous en revenons au recours devant le Conseil de Prud'Hommes que j'ai formulé depuis le début quand un blablateur vous disait et vous dit encore de contacter la CPAM car de toute façon, ce n'est pas elle qui restituera la différence par rapport au salaire seulement maintenu pour la passé à vous et aux autres salariés mais cela passe par une ordonnance en référé...

Par **Clotilde Durant**, le **08/04/2018 à 19:18**

En effet le problème ne se pose plus actuellement puisque les 6 mois de maintien, plein et demi traitement sont terminés, mais c'est la 2 ème fois que je suis concernée par ce Pb d'ijss, suite à des opérations avec arrêt de travail supérieur à 3 mois, (en 2015 et en 2017) donc là je ne veux plus que cela se reproduise, je pense à moi et à tous les salariés.il faut interdire la subrogation au 91 ème jour car la condition déjà citée n'est pas respectée pour qu'ils puissent la demander.

Par **P.M.**, le **08/04/2018 à 19:26**

La subrogation ne peut pas être interdite systématiquement puisqu'elle est prévue par le code de la Sécurité Sociale et la règle c'est que celle édictée par la Cour de cassation que l'employeur doit au salarié sans cumul avec les indemnités journalières, lui verser, soit le montant de son salaire net, soit, s'il est plus élevé, celui des dites indemnités...  
Maintenant si vous voulez réclamer autre chose et même créer une autre Jurisprudence, je vous laisse libre d'engager toute démarche que vous pouvez croire mener avec succès...

Par **Clotilde Durant**, le **08/04/2018 à 19:36**

J'ai bien compris la règle,: les dites IJSS étant supérieures au salaire maintenu, il doit me les reverser! J'avais aussi compris que dans ce cas de figure l'employeur devait demander l'autorisation au salarié pour la subrogation.

Par **P.M.**, le **08/04/2018 à 20:37**

Il n'y a pas de cas de figure et de demande d'autorisation à obtenir du salarié suivant [l'art. R323-11 de la Sécurité Sociale](#)...

En tout cas la Cour de Cassation n'a pas dit que l'employeur devait s'interdire la subrogation mais verser au salarié s'il est plus élevé, le montant des indemnités journalières ce qui suppose qu'il y ait eu subrogation...

J'ai l'impression que l'on recommence à tourner en rond...

Par **Clotilde Durant**, le **08/04/2018** à **21:02**

Je viens de trouver ce que j'avais lu: avant le 1er juillet 2013, la subrogation n'était pas de droit, l'employeur devait obtenir l'accord du salarié. Là, sûre j'aurais refusé ! Désormais plus d'autorisation à demander et l'abus est à son apogée.

alinéa 4 : ok la subrogation suppose une condition: le salaire maintenu au titre de cette période doit être au moins égal au montant des IJSS dues pour la même période, mais c'est du fait de cette condition non respectée pour tous les salariés dès le demi traitement qu'on souhaitait au niveau des élus faire quelque chose à l'avenir, pour que l'erreur ne se répète plus.

Par **P.M.**, le **08/04/2018** à **21:06**

Alors faites puisque vous pensez que c'est la meilleure méthode et n'en parlons plus jusqu'à ce que vous aurez obtenu ce que vous pensez être la meilleure solution que ce que prévoit la Cour de Cassation avant et après 2013...

Par **Clotilde Durant**, le **08/04/2018** à **21:28**

Nous allons nous rassembler et décider de ce qui semble en effet plus efficace.merci à vous.