Image not found or type unknown

Trop perçu et prescription

Par **alexandre_ventress**, le **06/10/2017** à **23:13**

Bonjour,

Je suis salarié mais en arrêt maladie depuis de longues années et en invalidité.

Lors de mon passage en invalidité, la prévoyance m'a versé directement mon indemnité.
Mon employeur à cette époque m'a versé par erreur un mois d'indemnité alors que je l'avais reçu de la prévoyance.

Mon employeur à rectifié sur le bulletin de salaire suivant mais ayant des bulletins de salaires négatifs, il a donc cumulé le trop perçu en négatif.

Aujourd'hui par lettre recommandée ils me demandent officiellement et pour la première fois de payer ce trop perçu, des conseils me disent qu'ils ne peuvent me demander de payer des sommes de 2013 car il y a la prescription triennale...

Merci de votre aide et de vos conseils.

Bonne soirée.

Alexandre.

Par **P.M.**, le **06/10/2017** à **23:18**

Bonjour,
J'aurais la même analyse par laquelle l'employeur ne peut plus vous demander de rembourser une dette salariale par trop perçu remontant à plus de 3 ans qui est le délai de prescription...

Par **alexandre_ventress**, le **06/10/2017** à **23:29**

Merci beaucoup pour votre réponse,
mon inquiétude et mon doute porte sur le fait qu'ils ont rectifié l'erreur sur le bulletin de salaire suivant.
Le fait de l'avoir déduit du bulletin de salaire n'est il pas pris en compte comme une demande

officielle de rembourser ???
Qu'en pensez vous ?
Merci encore.
Alexandre

Par **P.M.**, le **06/10/2017** à **23:33**

L'employeur à mon sens aurait dû vous demander le remboursement avant et engager une procédure judiciaire dans les 3 ans...

Par **alexandre_ventress**, le **06/10/2017** à **23:35**

Merci !

Par **alexandre_ventress**, le **07/10/2017** à **12:22**

Bonjour,
j'ai trouvé ce texte, qu'en pensez vous ?

C. trav., art. L. 1471-1 et L. 3245-1
La prescription (biennale ou triennale) s'applique aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la loi n° 2013-504, soit à compter du 14 juin 2013, sans que sa durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Il en résulte qu'en matière de salaire, une prescription quinquennale, en cours le 14 juin 2013, est transformée en prescription triennale pour autant que sa durée totale n'est pas augmentée. Cette disposition prendra fin au plus tard le 14 juin 2016.
Lorsqu'une instance a été introduite avant la date de promulgation (14 juin 2013), l'action est jugée conformément à la loi ancienne, jusqu'en cassation.

Par **P.M.**, le **07/10/2017** à **12:50**

Bonjour,
Il ne fait aucun doute que s'il y a prescription elle est de 3 ans depuis le 17 juin 2013 suivant l'art. L3245-1 du Code du Travail :
[citation]L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.[/citation]

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **miyako**, le **07/10/2017** à **13:48**

Bonjour,
L'employeur ayant agit par prélèvement sur les fiches de paye,s'est manifesté dans les temps impartis,pour moi il y a interruption de la prescription .
Il y aurait prescription si il n'y avait aucune manifestation de l'employeur,le simple fait de retenir un indu sur une fiche de paye ,interrompt la prescription.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **07/10/2017** à **14:05**

Après émission d'un avis, vous procéder ensuite par affirmation, éventuellement simplement pour contredire ce que j'ai indiqué mais bien sûr sans indiquer aucun texte ni aucune Jurisprudence...
Si l'on consulte les art. 2240 à 2246 du code civil seule l'action en Justice interrompt la prescription comme pour le salarié d'ailleurs qui réclame une régularisation de salaire...
Une mention sur une feuille de paie d'autre part ne vaut pas acquiescement du salarié...

Par **P.M.**, le **07/10/2017** à **14:18**

J'ajoute que si l'employeur voulait récupérer un trop perçu suite à une erreur, il aurait dû le faire comme une avance sur salaire, ce qu'il n'a pas fait apparemment même si c'est par impossibilité en fonction du salaire dû...

Par **miyako**, le **07/10/2017** à **19:26**

Bonsoir,
ce qui pose problème,c'est qu'il y a des fiches de payes négatives qui mentionnent bien une créance salariale au profit de l'employeur .Si il n'y avait pas cela ,bien entendu la prescription serait acquise,c'est bien pourquoi il ne faut se hater de dire qu'il y a prescription systématique .
Je n'en suis pas du tout certain.
Au début ,je pensais qu'il y avait automatiquement prescription,mais en relisant bien ,je n'en suis pas convaincu du tout .
Il vaudrait mieux montrer tout cela à un avocat spécialiste du droit du travail .
Il y a beaucoup JP à ce sujet et il serait hasardeux d'en citer une qui se rapporte réellement au cas présent.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **07/10/2017** à **19:55**

Personne ne s'est hâter de dire qu'il y a prescription systématique mais vous vous êtes hâté d'affirmer : "le simple fait de retenir un indu sur une fiche de paye ,interrompt la prescription" sans vous appuyer sur le moindre texte ou une Jurisprudence mais maintenant vous prétendez qu'il y en a de nombreuses mais qui ne se rapporte pas au cas présent...
Je ne sais pas quand vous avez pensé qu'il y avait prescription systématique avant de relire mais celle-ci n'existe jamais avant un certain délai...
En tout cas, il y a des articles du code civil sur les causes de l'interruption de la prescription...
Un bulletin de paie ne peut constituer qu'une présomption laquelle n'est pas exempte de prescription ou alors cela voudrait dire que des décennies après l'employeur pourrait réclamer un trop perçu...
Je vois en tout cas que vous en venez à une autre version moins affirmative et moi je conseillerais à l'intéressé de prétendre à l'employeur qu'il y a prescription pour connaître son éventuelle réplique...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés