Image not found or type unknown

Trop perçu sur salaire net d'un employé

Par **Pam**, le **22/02/2013** à **12:56**

Bonjour

Si un salarié a perçu un salaire net plus important que celui qu'il devait percevoir à cause d'un mauvais paramétrage d'une rubrique du logiciel de paie, je voudrais savoir si l'employeur peut effectuer une régularisation au cas ou le salarié lui demanderait de lui régulariser également des indemnités de trajets non payéEs.

L'employeur peut il calculer la différence entre ce qu'il doit au salarié et ce que le salarié a perçu en net par erreur

Merci

Par **P.M.**, le **22/02/2013** à **13:51**

Bonjour,
Si vous demandez si l'employeur doit payer tout ce qu'il doit au salarié, ça me paraît évident...
Une régularisation de salaire ou d'indemnités peut éventuellement venir compenser un indu...

Par **Pam**, le **22/02/2013** à **14:03**

Bonjour

Je vous remercie de cette réponse aussi rapide. C'est justement ce que je voulais savoir. Effectivement l'employeur a obligation de lui payer ce qu'il lui doit et votre réponse me laisse entendre que je peux faire la différence avec l'indu

Merci beaucoup et bonne journée

Voir les articles 1289 et suivants du Code Civil pour confirmation (si besoin était)

Par **Pam**, le **23/02/2013** à **09:10**

BONJOUR

Je suis au regret de vous dire que l'employeur n' a pas hésité à vouloir payer ce qui revenait de droit au salarié

Par **Pam**, le **23/02/2013** à **09:14**

Désolée erreur de touche
Je continue

Par contre quand il lui a parlé de son trop perçu en salaire net et qu'il serait équitable qu'il en tienne compte, cette démarche s'analyserait juridiquement comme une modification unilatérale du contrat de travail à laquelle il n'a pas donné son accord qui pourrait l'amener aux prud'hommes

A cet égard, je constate que seul un salarié peut revendiquer un dû mais pas son employeur.

Par **P.M.**, le **23/02/2013** à **09:28**

Bonjour,
Vous pouvez constater et regretté ce que vous voulez mais ee maintiens ce que j'ai indiqué car que l'employeur réclame un indu au salarié ne constitue évidemment pas une modification du contrat de travail mais, s'il est avéré, au contraire son application et c'est ce que l'on appelle la répétition de l'indu en application de ces dispositions du code civil :
- art. 1235 :
[citation]Tout paiement suppose une dette : ce qui a été payé sans être dû, est sujet à répétition.

La répétition n'est pas admise à l'égard des obligations naturelles qui ont été volontairement acquittées.
[/citation]
- art. 1376 :
[citation]Celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu.[/citation]
Maintenant on attend que vous fourniissiez une disposition légale ou une Jurispreudence contraire...
Je crois que plus que jamais, vous avez besoin de formation(s)..

Par **Pam**, le **23/02/2013** à **10:21**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

RE
Je ne contexte absolument pas ce que vous m'avez dit précédement je vous ai donné la réponse de l'avocate du salarié qui a réclamé son dû auquel nous avons accepté de répondre favorablement.Lorsque je lui est fait part de cet indu envers l'mployeur, là elle m'a donné cette réponse de modification de contrat.

Je sais que j'ai besoin d'une formation et ce que j'envisage de faire.

En tout cas je vous remercie de me répondre aussi vite.

Que me conseillez vous. Eviter les prud'hommes et lui régler ce que l'employeur lui doit et oublier l'indu ou alors aller dans votre sens

Bon Week-end

Par **P.M.**, le **23/02/2013** à **10:51**

Ou alors le sujet est mal présenté ou alors c'est faux même si nous sommes passé du salarié lui-même à son avocate qui doit essayer de vous avoir à l'esbroufe...
Il n'est pas question de mesure équitable mais d'un droit établi, après vous faîtes ce que vous voulez et le salarié va espérer que vous fassiez souvent des erreurs pour conserver tous les indus...

Par **Pam**, le **23/02/2013** à **12:47**

RE/

Au départ c'était un différent entre le salarié et l'employeur.
Par la suite une avocate nous a informé qu'elle représentait le salarié. Elle a fait part à l'employeur des sommes à lui payer.
En aucun cas l'employeur a refusé de rectifier cette erreur (que moi j'ai commise)en acceptant de tout régulariser et de lui faire un chèque.
C'est lorsque j'ai repris tous les bulletins pour vérifier le nombre de paniers à devoir que je me suis aperçue d'une erreur sur une rubrique qui laissait bénéficier le salarié d'un salaire net supérieure au montant qui aurait être réglé.
De ce fait, j'ai contacte son avocate pour lui en faire part en tenant compte des éléments que vous m'aviez apportés précédement et là je vous ai écris dans mon message exactement ce qu'elle ma répondu en me parlant de modification de contrat.
Si je me suis mise en relation avec le forum c'est que j'ai une part de responsabilité dans ce conflit. Je n'ai pas été assez vigileante dans le compte rendu des chantiers.
Voilà, j'espère que ce détail est plus clair et que vous pouvez m'orienter dans une démarche règlementaire sans avoir de surprise dans le futur. Ma crainte immédiate, c'est que je redoute des conséquences liées à mon emploi.

Merci Beaucoup

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **23/02/2013** à **13:17**

Je n'ai rien d'autre à ajouter et je ne vois pas ce que je pourrais réorienter en ne sachant pas exactement ce que prévoyait le contrat de travail sur le point que vous voulez rectifier mais depuis le temps que je vous l'ai dit, une formation aurait peut-être couté moins cher que les conséquences qui résulte de ce manque vous concernant...

Par **Pam**, le **23/02/2013** à **13:29**

Je vous remercie de tous vos conseils utiles.

Dans un premier je vais essayer de faire au mieux pour que tout ce passe bien entre l'employeur et le salarié.

Ensuite, je vais m'inscrire au prochain stage que propose les éditions Tissot sur la paie

Encore merci

Par **janus2fr**, le **23/02/2013** à **15:25**

[citation]C'est lorsque j'ai repris tous les bulletins pour vérifier le nombre de paniers à devoir que je me suis aperçue d'une erreur sur une rubrique qui laissait bénéficier le salarié d'un salaire net supérieure au montant qui aurait être réglé.
De ce fait, j'ai contacte son avocate pour lui en faire part en tenant compte des éléments que vous m'aviez apportés précédement et là je vous ai écris dans mon message exactement ce qu'elle ma répondu en me parlant de modification de contrat. [/citation]
Bonjour,
Pour vous répondre, il faudrait savoir quelle est cette erreur que vous avez constatée sur les feuilles de paie.
En effet, selon l'erreur en question, cela pourrait constituer un acquis pour le salarié (par exemple si le salaire brut versé est plus élevé que celui prévu depuis plusieurs mois, cela peut démontrer une augmentation de salaire qu'il ne serait plus possible par la suite d'annuler).

Par **Pam**, le **23/02/2013** à **18:05**

Bonjour

Mon erreur a été la suivante : j'ai pratiqué l'abattement de 10 % alors que j'avais omis les indemnités de paniers que l'ouvrier réclame aujourd'hui à l'entreprise. Ses charges salariales étant basées sur le brut abbatu son net a été plus important et ce pendant 8 mois. J'ai soulevé cet avantage à son avocat en demandant de prendre en compte cette différente sur

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

le net, elle m'a répondu

Quant à la régularisation des salaires de Monsieur X depuis 8 mois(abattement 10%), je me permets de vous préciser que cette baisse de salaire s'analyserait juridiquement comme une modification unilatérale du contrat de travail de Monsieur X à laquelle il n'a pas donné son accord.

Si la société devait y procéder, je saisirai, sur instruction de Monsieur X, le conseil de prud'hommes afin de faire valoir ses droits.

Pour ce qui concerne l'entreprise, une régularisation de cotisations auprés des caisses a été faite.

Merci de votre disponibilité et vos messages
Je vous souhaite un agréable dimanche

Par **P.M.**, le **23/02/2013** à **18:42**

Alors évidemment c'est un tout autre problème que votre présentation initiale "d'un mauvais paramétrage d'une rubrique du logiciel de paie" et votre prétendue constatation ensuite "que seul un salarié peut revendiquer un dû mais pas son employeur."
Par ailleurs, quand on veut une réponse sur un sujet, il est plus convenable d'en faire une présentation complète dès le début avec les versions et arguments des parties en cause plutôt que de commencer par poser une simple question pour ensuite contester la réponse sans que celui qui y contribue ait tous les éléments...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés