



Subrogation non respectée par l'employeur

Par mardimarau

Bonjour,

Suite a un accident du travail a le 19 avril 2022, mon mari a du être amputé de l'index gauche, il est depuis cette date toujours en arrêt .

Selon la Convention Collective Départementale de la Métallurgie de Charente-Maritime, dont il dépend, il a droit au maintien de salaire :

- Pendant les 45 premiers jours d'arrêt : maintien de la rémunération à 100%, après déduction des indemnités de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance (part employeur). Cette durée sera augmentée de 15 jours pour chaque période complète de 5 ans d'ancienneté.

- Pendant les 30 jours suivants : maintien des 3/4 de la rémunération, après déduction des indemnités de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance (part employeur). Cette durée sera augmentée de 10 jours pour chaque période complète de 5 ans d'ancienneté.

Il à 16 ans d' ancienneté, donc logiquement, 90 jours de maintien de salaire à 100% et 60 jours de maintien de salaire à 75 %. déduction faite des IJSS, c'est à dire que le maintien de salaire se fait sur le complément de salaire versé par l'employeur., si je ne me trompe pas .

Son employeur a pratiqué la subrogation et le maintien de salaire, Selon cette même convention, de cette manière :

- Maintien de salaire à 100 % pendant 90 jours soit jusqu'au 17/07/2022
- Maintien de salaire à 75 % pendant 60 jours soit jusqu'au 15/09/2022

Depuis 16/09/2022, c'est mon mari qui perçoit directement les indemnités journalières , l'employeur ne pratique donc plus de maintien de salaire ni de subrogation.

Sauf que, depuis le 18 juillet, son employeur ne lui a payé que 75 % de son salaire total , et qu'il n'a jamais reversé la totalité des IJSS qu'il a perçu.

Il nous maintien que la convention lui dit que c'est normal de ne recevoir que 75 % de son salaire, même si c'est un accident du travail, que son cabinet comptable, ainsi qu'un juriste le lui ont confirmés

Mon mari a assez a faire a apprendre a vivre avec un doigt en moins, il commence a saturer de devoir se battre pour faire respecter ses droits, mais nous n'arrivons pas à leur faire reconnaître leur erreur, nous préférons penser qu'il s'agit d'une erreur ! !

Merci pour votre aide

Par Indigo

Bonjour Mardimarau,

Rien ne vous interdit de contacter la DEREETS (DIRECTION DE L'ECONOMIE, DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITES) de votre département, pour qu'elle vous accompagne, pour voir si vos doutes sont concrets et voir avec elle les mesures possibles (ou un conseiller prud'homale).

Cordialement,

Par mardimarau

Bonjour Indigo,
Je vous remercie pour votre réponse.
Cela veut-il dire que l'employeur de mon mari est en tort en gardant pour lui une partie des IJSS ?
Cordialement.

Par Henriri

Hello !

Mardimarau, les modalités de maintien du salaire que vous évoquez dans cette convention collective de votre mari ne visent-elles pas les arrêts maladie seulement ? Car "normalement" les salaires des arrêts AT sont mieux couverts par la Sécurité Sociale que les arrêts maladie (car infini supportés par les employeurs du fait de leur responsabilité civile dans ce cas).

Moi c'est d'abord la Sécurité Sociale que je commencerais à questionner par écrit et avec copie des fiches de paye en cause.

A+

Par mardimarau

Bonjour Henriri,

Nous avons déjà posé la question à la sécurité sociale, qui nous a dit que la totalité des indemnités journalières étaient dues au salarié.

Et effectivement, ces IJSS couvrent largement le salaire de base de mon mari.

Nous pensons aussi que l'employeur agit comme s'il s'agissait d'un arrêt maladie, et nous lui en avons déjà fait part, mais il se cache derrière la convention collective.

Il a juste pas compris que le maintien de salaire ne se fait que sur l'éventuelle différence entre les IJSS et le salaire.

Et nous cherchons des preuves pour pouvoir expliquer à l'employeur qu'il fait fausse route.

J'ai suivi le conseil de Indigo et je suis allée voir sur le site de la DEREETS (DIRECTION DE L'ECONOMIE, DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITES).

J'y ai trouvé un lien vers le code du travail numérique, et tout est expliqué noir sur blanc.
J'espère pouvoir arriver à convaincre l'employeur qu'il se trompe .
merci pour votre aide. A+

Par AGeorges

Bonjour Mardimarau,

maintien des 3/4 de la rémunération, après déduction des indemnités de la sécurité sociale

Que veut dire cette clause ?

1. La rémunération globale est réduite à 75%.
2. Les IJSS sont comprises dans ces 75%, l'employeur doit donc verser la différence

Donc, si l'employeur verse 75% du salaire directement, il peut garder les IJSS qui lui ont été versées, puisqu'il n'est sensé verser que la différence :

$Sal2 = Salinit \times 0,75$ ce qu'a versé l'employeur

$IJSS + (Sal2 - IJSS) = Sal2$ petit calcul
SS complt employeur

La subrogation implique ici que l'employeur reçoit les IJSS.

Mais qu'il les reverse et ne verse que le complément à 75% ou verse directement 75% et garde les IJSS ne change

rien.

En règle générale, quand on parle d'un certain maintien de salaire (50%, 60%, etc), la règle est que la SS verse son allocation sous forme de IJSS et l'employeur complète pour arriver au pourcentage contractuel qui dépend de la situation.

Par mardimarau

Bonjour AGeorges,

Je ne suis pas sûre de tout comprendre ...

Moi ce qui me choque un peu, c'est que pour le mois d'août, par exemple, l'employeur a perçu 2400.33 ? d'IJSS et mon mari, lui n'a perçu que 1640,67 ?.

Son salarié est en Accident du Travail, (il a été amputé d'un doigt, je le rappelle) mais il ne doit lui verser que 75 % de son salaire normal, en gardant pour lui près de 760 ? d'IJSS ??

Il me semblait bien pourtant qu'un salarié en Accident du travail, n'avait pas de perte de salaire, enfin, c'est ce que le médecin du travail nous a dit .

Par AGeorges

Mardimarau,

Dans votre premier message, vous dites :

60 jours de maintien de salaire à 75 %. déduction faite des IJSS, c'est à dire que le maintien de salaire se fait sur le complément de salaire versé par l'employeur., si je ne me trompe pas .

Dans votre dernière réponse, vous dites :

Je pensais qu'en Accident du Travail, il n'y avait pas de perte de salaire !!

25% en moins étant une perte de salaire, le mieux serait de bien vérifier les droits de votre mari. Pour ma part, je me suis limité à "traduire" la clause des 75% telle que je la comprends. Si votre mari a droit à 75%, il n'a pas droit à 100%.

Sinon, s'il s'avère que les indemnités versées par la SS sont supérieures aux 75% ou aux 100%, calculés sur le salaire "Avant AT", il n'y a pas lieu, même au titre de la subrogation, que l'employeur empoche la différence. La SS a été claire, ces indemnités sont destinées à la victime, pas à son employeur.

Le fait que les primes soient désormais versées directement à votre mari tiennent au fait que, au bout d'un certain temps, l'employeur n'a plus d'obligations salariales (je n'ai pas vérifié les délais ...).

Par mardimarau

Dans votre dernière réponse vous dites :

Sinon, s'il s'avère que les indemnités versées par la SS sont supérieures aux 75% ou aux 100%, calculés sur le salaire "Avant AT", il n'y a pas lieu, même au titre de la subrogation, que l'employeur empoche la différence. La SS a été claire, ces indemnités sont destinées à la victime, pas à son employeur.

Je vous remercie infiniment !!

Vous venez d'apporter une réponse claire a la question que nous nous posions.

Par AGeorges

Et notez bien que :

En cas d'accident du travail, vos soins sont pris en charge à 100 %. Pour compenser votre perte de salaire, vous pouvez percevoir des indemnités journalières. Si vous êtes déclaré inapte suite à un accident du travail, vous pouvez bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude.

La prise en charge SS est de 100% pour les soins, ce pourcentage n'est pas applicable au salaire, globalement.

Par mardimmarau

La prise en charge SS est de 100% pour les soins, ce pourcentage n'est pas applicable au salaire, globalement

J'ai bien compris, en fait tout dépend du montant brut de salaire avant l'accident du travail.

Cependant, l'employeur a l'obligation de reverser la totalité des Indemnités Journalières qu'il perçoit de la Sécurité Sociale à son salarié, ce que, après vérification sur les feuilles de paies, l'employeur de mon mari n'a pas fait et ce depuis 18 mai.

Par AGeorges

Mardimmarau,

Vous revenez à nouveau en arrière.

Dans la période, plus simple où votre mari devait toucher 100% de son salaire, et que la somme était réglée par l'employeur :

Cas simple

Salaire 1000 par exemple,

IJSS 500,

Employeur 500. Le total des deux fait 100%

Si l'employeur a payé 1000?, vous ne pouvez PAS lui réclamer en plus les IJSS qu'il a touchées. Elles sont incluses dans les 1000.

Cas plus compliqué

Salaire 1000 par exemple,

IJSS 1200,

L'employeur doit verser les 1200. Il ne peut pas juste verser 1000 et garder les 200 pour lui.

Mais s'il a versé 1000, vous ne pouvez pas lui demander de verser en plus les 1200 au prétexte que c'est ce qu'il a touché de la SS.

Enfin, c'est de cette façon que je comprends le système.

Par mardimmarau

Cas plus compliqué

Salaire 1000 par exemple,

IJSS 1200,

L'employeur doit verser les 1200. Il ne peut pas juste verser 1000 et garder les 200 pour lui.

Mais s'il a versé 1000, vous ne pouvez pas lui demander de verser en plus les 1200 au prétexte que c'est ce qu'il a touché de la SS.

Excusez-moi, j'ai du mal m'expliquer.

Je ne souhaite pas que l'employeur de mon mari reverse la totalité des IJSS qu'il a perçu.

Comme dans votre exemple, ci-dessus,

Pour le mois d'août, le montant des IJSS est de 2400.33 ? .

Pour ce même mois d'août, l'employeur n'a versé à mon mari que 1640.67 ? .

Il manque donc 759.56 ? .

Pour le mois de Juillet, le montant des IJSS est de 2400.33 ? .

Pour ce même mois de juillet, l'employeur n'a versé à mon mari que 1948.85 ? .

il manque donc 451.48 ?

Et c'est pareil pour les 15 premiers jours de septembre, le montant des IJSS est de 1165.95 ? .

Pour ce même mois de septembre, l'employeur n'a versé à mon mari que 795.15 ? .

il manque donc 370.80 ? .

sur 2 mois 1/2, on est quand même à un total de 1581.84 ? que l'employeur a gardé pour lui !!

Par AGeorges

(Suite)

Il existe deux conditions à respecter pour pouvoir mettre en place la subrogation de maintien de salaire.

Premièrement, le contrat de travail du salarié ou la convention collective de laquelle il dépend doit prévoir le versement partiel ou total du salaire pendant la durée de l'arrêt de travail.

Pour cette clause, c'est bien le cas.

De plus, il faut que le salaire maintenu pendant l'arrêt de travail soit supérieur ou égal au montant des IJSS.

Or, ce n'est pas le cas. Vos calculs montrent le contraire.

L'employeur n'avait donc, en principe, pas le droit de mettre en place la subrogation de maintien de salaire. Par contre, il peut être difficile de le savoir à l'avance. Dans son principe, la subrogation simplifie et régularise les encaissements pour le salarié.

En fait, cette règle annule le "cas plus compliqué" que je vous ai présenté. La situation n'est pas supposée être possible.

Source de mes infos : saisir "Reversement des IJss en cas de subrogation" sous votre moteur de recherche. Une Cie d'assurance célèbre dans le vélo vous explique tout.

Il faut que vous communiquiez vos calculs à la SS.

Genre de courrier :

xxx

Dans mon dossier, il s'avère que les IJSS sont supérieures au salaire qui m'était versé. La mise en place d'une subrogation n'aurait donc pas dû être possible. Comme cela a été fait tout de même, depuis deux mois 1/2, mon employeur conserve le surplus d'IJSS qui m'était destiné :

... vos calculs pour les trois derniers mois.

Merci de m'indiquer la marche à suivre suite à cette confiscation d'indemnités.

xxxxxxxxxxxxx

Dans l'idéal, la SS s'occuperait de récupérer l'argent et vous le reverserait, pas forcément dans cet ordre.

Par mardimara

Merci infiniment pour votre aide .

Je vais ce ce pas faire un courrier pour envoyer à la sécurité sociale.