



Trop perçu de 2015 à 2018

Par **Rosedeporcelaine**, le 10/11/2019 à 20:48

Bonjour,

Mon employeur m'a signalé un trop perçu sur mon salaire, de 2015 à juin 2018. Cette augmentation de salaire lui a été signalée dès la première fois, il n'en a pas tenu compte.

Juin 2018, il me demande de rembourser mais ne présente aucune proposition, puis en novembre 2019, il relance le débat en me demandant de rembourser.

Quels sont mes droits ? Y a-t'il prescription ? Je signale qu'il a attendu mon prochain départ à la retraite pour me le demander;

Merci de m'apporte des éléments de réponses.

Par **morobar**, le 12/11/2019 à 09:37

Bonjour,

Prescription de 3 ans.

Vous avez de la chance en réalité qu'il ait attendu aussi longtemps, cela va améliorer gratuitement votre pension de retraite.

Par **Rosedeporcelaine**, le 12/11/2019 à 11:20

Merci un petit espoir il me faudrait l'article de loi pour le lui présenter

Par **nihilscio**, le 12/11/2019 à 12:28

Bonjour,

Un moteur de recherche vous aurait fourni la réponse rapidement. C'est l'article L 3245-1 du code du travail : *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.*

L'erreur est du fait de l'employeur parce que c'est lui qui établit les bulletins de salaire. Il aurait dû constater le trop payé immédiatement. Le point de départ de la prescription est donc la date de paiement du salaire.

Les paiements indus antérieurs à novembre 2016 sont prescrits. La prescription est interrompue par la saisie des prud'hommes.

Par **Rosedeporcelaine**, le 12/11/2019 à 19:58

Merci j'y vois un peu plus clair j'aurai quand à déboursier sur 2 ans et demi

Par **nihilscio**, le 12/11/2019 à 20:19

Non, de novembre 2016 à juin 2018, c'est un an et sept mois.

Par **Rosedeporcelaine**, le 12/11/2019 à 20:41

Ok merci vous m'enlevez une épine du pied c'est plus gérable

Par **morobar**, le 13/11/2019 à 08:32

Je ne suis pas d'accord avec le délai de prescription.

EN effet le code du travail précise:

"ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat."

LA rupture est intervenue en juin 2018.

Il ,y a donc matière à controverse, et quelque part c'est moral. L'erreur n'est jamais créatrice de droits, et le salarié est informé de l'erreur dès le premier bulletin.

Par **Rosedeporcelaine**, le **13/11/2019** à **11:11**

Non pas d accord ma retraite prendra effet en janvier 2020 Erreur décelée en juin 2018 sur année 2015 2016 2017 jusqu a juin 2018 et voyant l heure du départ approchée il reprend le débat mais a ce jour aucun papier officiel ne m est donné En revanche depuis juillet 2018 le salaire est revenu aux normes

Par **morobar**, le **13/11/2019** à **11:19**

J'avais compris un départ en retraite en juin 2018.

Mais effectivement ce n'st pas le cas, la prescription fait remonter à janvier 2017 la répétition de l'indu.

Sauf si la demande de répétition en juin 2018 a été formalisée, auquel cas on change de délai de prescription.

Par **Rosedeporcelaine**, le **13/11/2019** à **11:34**

Pour l instant les menaces de remboursement sont verbales aucun document a mon avis il voudrait tout faire pour qu en janvier il me prive des indemnités de départ a la retraite c est pourquoi il me faut le maximum de renseignements précis pour ne pas me faire avoir Un grand merci pour vos reponses

Par **nihilscio**, le **13/11/2019** à **12:28**

Morobar, nous sommes finalement d'accord du fait que la relation de travail n'a pas cessé. Mais, pour les cas de rupture de celle-ci, nous ne sommes plus d'accord. Je reconnais toutefois qu'il y a matière à discussion. Je n'ai pas connaissance de jurisprudence ni même de réponse ministérielle qui permettrait de trancher entre votre lecture et la mienne. Je m'appuie sur l'interprétation donnée sous ce lien :

<https://www.chefdentreprise.com/Thematique/juridique-1055/Breves/Prescription-salaires->

Selon vous, la fin de la relation de travail pourrait permettre un allongement du délai de prescription jusqu'à trois ans avant la rupture soit, au total, un délai de six ans. Je ne le pense pas. Au contraire, je vois plutôt dans les dispositions du code de travail, non une extension des droits mais au contraire une restriction décidée par le législateur en réponse à l'inquiétude du patronat de devoir, dans des cas extrêmes, revenir jusqu'à vingt ans en arrière.

Selon les règles énoncées dans le code civil, la prescription est l'impossibilité de faire valoir un droit au-delà d'un certain délai et le point de départ de ce délai est la date à laquelle le demandeur a eu connaissance de son droit ou aurait dû le connaître. Il peut arriver que la prise de connaissance du droit soit très tardive, raison pour laquelle la loi fixe une limite qui est de vingt ans à compter de la date de naissance du droit. En application des seules règles du code civil, il est possible, lorsqu'on a légitimement ignoré l'existence d'un droit, le faire valoir vingt ans après sa naissance. De tels cas sont certainement rares mais ils sont possibles. Le code du travail introduit une nouvelle notion, celle de portée de la demande : quel que soit le point départ de la prescription, la demande ne peut porter sur une durée excédant trois ans. Cette notion de portée de la demande ne porte pas atteinte aux notions de droit commun du code civil qui sont le délai de la prescription et son point de départ.

Par **Rosedeporcelaine**, le **13/11/2019** à **13:03**

Je vois qu'en matière de droit rien n'est clair. On passe de l'espoir au désespoir, on joue sur les mots et en définitif on n'y comprend rien, sinon qu'on va se faire bouffer suite à une erreur du patron et ce pendant plus de 3 ans et qu'on a payé des impôts sur un argent qu'on doit remettre. On part la retraite démunie.

Par **nihilscio**, le **13/11/2019** à **14:08**

"On va se faire bouffer suite à une erreur du patron..." L'erreur du patron est tout de même à votre avantage. Vous ne partirez pas à la retraite démunie de ce à quoi vous avez droit. Vous risquez seulement de devoir restituer tout ou une partie seulement de ce à quoi vous n'aviez pas droit. En ce qui concerne les impôts, il y a peut-être possibilité de rectifier les montants imposables sur les années où vous aurez perçus des sommes que vous aurez dû restituer par la suite. Je n'ai pas étudié la question. Mais, en cette hypothèse, vous ne pourrez prendre en compte les remboursements pour déterminer le montant imposable de l'année en cours.

"... en matière de droit rien n'est clair". Rien, non. Il ne faut pas exagérer.

Je maintiens ma lecture de l'article 3245-1 du code du travail parce qu'il ne me semble pas possible que l'employeur puisse vous réclamer plus s'il attend votre départ à la retraite que s'il le fait maintenant.

Chaque mois qui passe diminue le montant de ce que votre employeur peut exiger. Le délai

de prescription n'est interrompu que par la demande en justice.

Par **morobar**, le **13/11/2019** à **18:14**

C'est étonnant cette perception qu'on rencontre régulièrement, de confondre régularisation avec arnaque et/ou injustice.

Ici notre ami(e) salarié sait pertinament avoir bénéficié d'une erreur de l'employeur, qu'il a bien signalé, mais s'étonne que celui-ci ait pu tarder à demander l'indu.

Indu qui a bénéficié au salarié en améliorant les revenus des dernières années déclarés à l'URSSAF et donc à la CNAV.

Je ne me battra pas sur la prescription, je ne me fait aucune illusion sur la perception qu'en auraient les juges au CPH.