



Arrêt maladie délai d'avertissement

Par **CHENELLE Yves**, le **22/06/2017** à **22:53**

Bonjour

Salarié dans la métallurgie nous disposons d'un délai de 48 H pour présenter un arrêt maladie. Cependant notre employeur veut nous imposer : "En cas d'absence non planifié , informez votre responsable immédiatement dans un souci d'organisation ."

Menaces de sanctions à peine dissimulées si non respect de ces nouvelles consignes.

Donc ma question est :

Si je respecte le délai de 48 H , mon employeur peut-il me menacer de sanctions si je n'ai pas suivi ces nouvelles consignes et a-t-il le droit de me les imposer ?

Merci

Par **janus2fr**, le **23/06/2017** à **08:20**

Bonjour,

Le délai de 48 heures est celui pour envoyer l'arrêt maladie à la Sécurité Sociale.

Pour ce qui est de l'employeur, à vérifier dans la convention collective applicable, mais celle des cadres de la métallurgie, par exemple, précise : "dès que possible" sans préciser de délai chiffré.

Il est bien évident que l'employeur doit être prévenu de l'absence le plus tôt possible, il est toujours préférable de l'avertir (téléphone) avant même d'être en mesure d'envoyer l'arrêt maladie.

Par **P.M.**, le **23/06/2017** à **08:46**

Bonjour,

Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi, il est donc normal que le salarié doive avertir de son absence dès qu'il en a connaissance afin que l'employeur puisse s'organiser...

Par **CHENELLE Yves**, le **23/06/2017** à **13:13**

Bonjour

Merci

Je conçoit qu'il soit préférable et recommandé de prévenir son employeur le plus tôt possible.

Toutefois (non cadre) si la "loi" me dit que j'ai 48 H (sans plus) pour fournir les documents relatifs à mon arrêt maladie à la sécu comme à mon employeur ce dernier a-t-il le DROIT de m'imposer d'en faire plus et de me sanctionner dans le cas contraire ? OUI ou NON ?
Merci encore

Par **P.M.**, le **23/06/2017** à **14:00**

Si vous voulez une réponse de ce genre, la réponse est OUI...

Pour une réponse un peu plus argumentée a propos de l'obligation de loyauté, c'est notamment en raison de l'[art. L1221-1 du Code du Travail](#), il ne faudrait pas confondre les dispositions concernant la justification de l'arrêt avec la prévenance de l'employeur et comme cela a été dit certaines Conventions Collectives le rappellent...

L'employeur pourrait même l'inclure au règlement intérieur ou par note de service annexée...