



puis-je exiger un arret de travail cerfa à la place d'un certificat

Par **grogros**, le **11/05/2011** à **00:33**

Bonjour,

Je suis employeur et j'ai un souci avec certains salariés, comme c'est moi qui gère les plannings des salariés et que mes salariés ont des plannings modulable en fonction du besoin et de l'activité de l'entreprise. Ça arrive que certains salariés viennent me voir et me demande de modifier le planning car ça ne leur convient pas. Chose que je refuse car si je les planifie c'est que j'en ai besoin. Donc à la dernière minutes avant de prendre leurs poste de travail ils me ramènent un certificat médicale stipulant malade.

Puis je exiger un arret de travail cerfa et suis je obliger de prendre ce certificat d'ou je doute de son authenticité.

D'avance merci.

Par **P.M.**, le **11/05/2011** à **08:54**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir dans quel cadre légal vous planifiez les horaires des salariés et combien de temps à l'avance...

Un certificat médical n'a pas nécessairement pour conséquence un arrêt-maladie...

Par **grogros**, le **11/05/2011** à **10:10**

Bonjour

Les plannings sont affichés 2 semaines avant voir 1 mois avant quand je prends de l'avance. En fait j'ai un salarié qui lui me propose de faire ses heures quand j'en ai pas besoin et j'ai beau lui expliquer que si je le planifie ainsi c'est que j'en ai besoin, et ce salarié me demande ça le jour ou il a décidé de pas venir. Donc après mon refus de changer le planning il me ramène un certificat médicale précisant qu'il doit rester 2 jours à la maison pour maladie, mais ne me ramène pas l'arret de travail cerfa. Puis-je exiger l'arret de travail cerfa ? ou le certificat d'ou je doute l'authenticité est valable pour justifier son absence au travail.

D'avance merci

Par **P.M.**, le **11/05/2011** à **10:24**

Je réitère mon interrogation pour savoir ce qui vous permet légalement d'employer notamment ce salarié uniquement quand vous en avez besoin...
A ma connaissance, il n'existe aucune obligation formelle d'utiliser un document CERFA pour justifier d'un arrêt-maladie qui ne donne pas lieu à indemnisation par la Sécurité Sociale...

Par **grogros**, le **11/05/2011** à **14:01**

Re

Les salariés ont un contrat de travail à 35 h/semaine avec un planning modulable en fonction des besoins de l'entreprise.

Par **P.M.**, le **11/05/2011** à **14:06**

Je vous rappelle les conditions d'aménagement du temps de travail par [ce dossier](#)

Par **grogros**, le **11/05/2011** à **14:34**

Re

Pas de souci pour tout ce qui est le respect de l'aménagement de temps de travail. nous avons un service juridique qui gère le fonctionnement des plannings et la législation. Le souci c'est les arrêts de travail bidon parce qu'il fait beau et qu'on veut aller à la plage ou voir ses amis !!!

Par **P.M.**, le **11/05/2011** à **14:36**

Alors votre service juridique devrait savoir quoi faire concernant ce type d'arrêts de travail...

Par **rugbys**, le **11/05/2011** à **15:44**

Bonjour,

Il n'y a aucun rapport entre la longueur de l'arrêt de travail et l'indemnisation. La CPAM contrôle systématiquement les salariés qui obtiennent plus de 5 arrêts par an, qu'ils indemnisent ou pas.

C'est justement pour cela que les salariés se gardent bien de demander des arrêts de travail mais juste des certificats. Vous pouvez demander que le médecin prescripteur soit contrôlé

en envoyant une copie des certificats établis, au service contrôle de la CPAM de votre région. Depuis le 1er février 2010, les médecins peuvent établir des arrêts de travail informatiques qui partent directement à la Sécu. Cette adhésion n'est pas obligatoire mais tend à se généraliser. Faites une note de service qui demande à ce que tout arrêt soit établi sur le Cerfa.
Bon courage.

Par **P.M.**, le **11/05/2011** à **16:10**

C'est une révélation, qu'il n'y ait aucun rapport entre la longueur de l'arrêt et l'indemnisation par la Sécurité Sociale car j'étais persuadé que les arrêts inférieurs au délai de carence de 3 jours ne l'étaient pas...
Peut-être une nouvelle Loi...

Par **rugbys**, le **12/05/2011** à **09:06**

Bonjour,
Je parlais de la nécessité de L'ENVOI d'un arrêt de travail à la CPAM, pas de l'indemnisation. Qu'il soit indemnisé ou pas l'arrêt de travail doit être envoyé à la Sécu.
Il ne s'agit donc pas d'une nouvelle loi.
Cdlt

Par **P.M.**, le **12/05/2011** à **11:18**

Bonjour,
J'avais mal lu alors :
[citation]Il n'y a aucun rapport entre la longueur de l'arrêt de travail et l'indemnisation
.[/citation]

Par **grogros**, le **14/05/2011** à **11:16**

bonjour

ok je prends note

merci