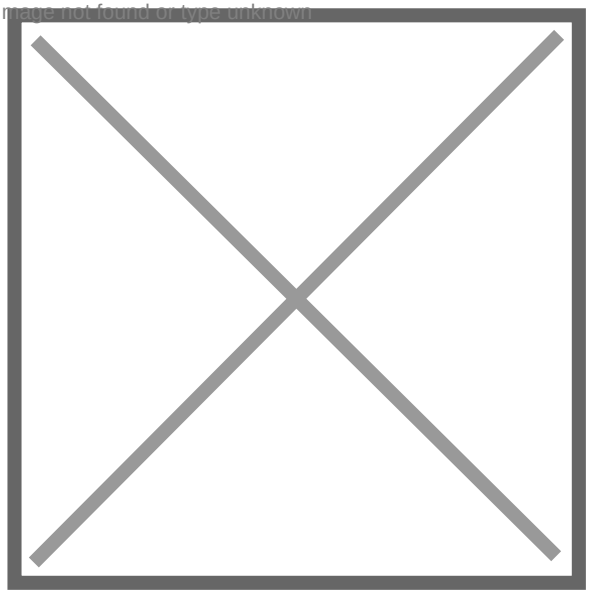
Image not found or type unknown



Probleme du à l'envoi de courrier

Par **titoune**, le **12/11/2013** à **13:16**

bonjour, il y a environ 5 semaines j'ai posté 5 courrier avec des timbres verts (éco). or ces 5 courriers ne sont jamais arrivés ce qui me pose des problèmes. En effet, il y avait mes impots fonciers j'ai donc eu 10 %. De plus il y avait mon arret pour mon congé pathologique mon employeur me dit également ne jamais l'avoir reçu. Après mettre renseigner à la poste j'ai appris que le centre de tri était en grève à l'époque de l'envoi de mes courriers. Que puis-je faire ? J'ai peur que mon employeur me licencie pour faute.

Merci

Par **moisse**, le **14/11/2013** à **08:48**

Bonjour,
Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle, aucun texte n'indique de délai ou mode de transmission d'un arrêt de travail envers l'employeur.
Les 48 h. dont il est souvent question ne concernent que la CPAM d'une part, et le droit du salarié au complément de rémunération des IJSS.
Si votre CPAM a bien reçu votre arrêt, et que vous pouvez en apporter la preuve, l'employeur ne pourra pas mettre en œuvre une procédure de sanction à votre encontre.
Surtout s'il ne s'est pas renseigné sur votre absence prétendue non justifiée.

Par **Lag0**, le **14/11/2013** à **13:19**

Bonjour moisse,
Je ne suis pas de votre avis, le salarié arrêté se doit de prévenir son employeur "au plus tôt", par tout moyen à sa disposition.
Sans cela, il est bien en absence injustifiée.

Par **titoune**, le **14/11/2013** à **15:42**

Bonjour,
je précise que lorsque je suis sortie de mon rendez-vous avec ma gynécologue j'ai téléphoné à ma responsable de service en lui expliquant qu'elle m'avait donné les quinze jours de pathologie et que je postais l'arret au plus tôt.

Par **moisse**, le **14/11/2013** à **16:36**

Bonjour,
Il se trouve que j'ai été condamné d'abord en départage puis en appel, ayant sanctionné un salarié qui m'a adressé un arrêt de travail en pleine grève de la Poste.
Le salarié disposait pourtant d'un téléphone mobile professionnel, et il est revenu avant même la réception de l'arrêt.
Et pourtant son acte délibéré m'a couté une petite fortune. En l'occurrence il s'agissait d'un conducteur routier chargé de convoyer un lot de marchandise sous température dirigée vers un port, les délais d'acheminement impliquant un départ le dimanche matin.
C'est un chauffeur partant le soir qui a averti de la présence anormale du véhicule en instance.
La marchandise m'est restée sur les bras, pas d'autre conteneur sur la destination avant plusieurs jours.
Rien n'obligeait mon salarié à utiliser un autre moyen que la Poste.

Par **Lag0**, le **14/11/2013** à **18:27**

Je ne suis pas le seul à penser ainsi, le site
http://www.infoprudhommes.fr/node/13348
en général d'assez bon conseil nous dit :
[citation]Sauf cas de force majeure qui devront être justifiés, vous êtes tenu d'adresser ces documents dans les plus brefs délais après leur remise tant à la CPAM qu'à votre employeur pour le volet qui le concerne. Faute de le faire AU PLUS TARD DANS LES 48 HEURES vous vous prenez le risque :

- d'un refus par la CPAM de vous payer les ressources de remplacement que constituent les indemnités journalières (pour le calcul des IJ voir l'article 22 et 22 bis du règlement intérieur de la CPAM) .
- Vous prenez aussi le risque de perdre des droits conventionnels à maintien de votre salaire pendant l'arrêt maladie.
- et vous vous exposez à un licenciement par l'employeur pour abandon de poste

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

[/citation]

ou encore :
http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/1252-arret-de-travail-et-arret-maladie-procedure-et-sanctions
[citation]Informer l'employeur

Un salarié qui ne peut se rendre à son poste de travail pour cause de maladie ou d'accident doit demander à son médecin un certificat médical d'arrêt de travail.

Il doit faire parvenir ce certificat à son employeur dans les plus brefs délais, par lettre simple ou recommandé. Y compris quand l'arrêt est de courte durée.

Aucun délai n'est légalement imposé. Mais le délai d'usage est de deux jours après la début de l'absence.
En revanche, un délai impératif de 48 heures est prévu pour l'envoi du certificat à la caisse d'assurance-maladie pour percevoir les indemnités journalières.
Les sanctions

Un salarié qui ne respecte pas cette obligation s'expose en principe à une sanction disciplinaire, voire à un licenciement pour absence injustifiée.
Il va de soi que les tribunaux peuvent sanctionner un employeur qui procéderait à un licenciement précipité sans tenir compte d'éventuelles circonstances atténuantes.

Si l'employeur soupçonne un certificat médical de complaisance, il peut faire procéder à une contre-visite médicale. Et si ses doutes sont justifiés, il peut interrompre le versement des éventuelles indemnités complémentaires de maladie. [/citation]

Encore :
http://www.les-arrets-de-travail.com/les-sanctions-en-cas-de-non-remise-de-l-arret-de-travail-par-le-salarie
[citation]Sanction en cas de non remise du certificat d'arrêt de travail

L'omission de remise de l'arrêt de travail dans le délai imparti peut être constitutive d'une faute pouvant entrainer une sanction disciplinaire ou un licenciement pour faute grave. Le juge appréciera l'existence de la gravité de la faute en fonction des circonstances. En aucun cas le retard du salarié dans l'envoi de son certificat médical ne peut être interprété comme une démission d'après une jurisprudence de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 24 janvier 1996, confirmée par un arrêt de la chambre Sociale de la Cour de Cassation du 9 mars 1999. L'employeur a obligation de prononcer le licenciement pour se séparer du salarié sans quoi il risque la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.[/citation]

Par **moisse**, le **14/11/2013** à **19:25**

Bonjour,
Toutes les citations vont bien dans le sens que j'indique.
Le salarié qui poste un arrêt de travail à l'intention de son employeur respecte ses obligations , même si la poste est en grève pendant 3 mois.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Après la règle des 48 h n'est impérative règlementairement pour la seule CPAM qui subordonne le versement des IJSS à cet envoi.
La convention collective ou le contrat de travail peuvent prévoir une telle disposition, autrement le défaut de prévenance prive le salarié de son seul droit à complément.

Par **Lag0**, le **14/11/2013** à **19:44**

Euh, ils vont aussi dans mon sens, le salarié doit prévenir l'employeur de son arrêt maladie.
Poster son arrêt est bien une façon de prévenir...
Le délai de 48 heures n'est effectivement pas contractuel pour prévenir l'employeur, en général on conseille de le prévenir au plus tôt. Passer un coup de fil en sortant du médecin "arrêt en poche" ne coute pas grand chose et permet à l'employeur de réagir plus vite.

Par **moisse**, le **15/11/2013** à **06:00**

Hello Lag0,
En fait nous sommes donc d'accord, le salarié qui dans le présent cas a adressé un avis par la poste a bien respecté son obligation.
Et le défaut de réception du dit arrêt ne peut déboucher sur un licenciement sec.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés