



L'employeur peut-il exiger un justificatif pour une journée d'absence ?

Vérfifié le 10 mars 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Oui, l'employeur est en droit d'exiger un justificatif en cas d'interruption de travail, **même pour une seule journée**.

Toute absence doit être justifiée, quelles qu'en soient la durée et la raison.

Si votre absence n'est pas justifiée, vous vous mettez en faute vis-à-vis de votre employeur. Cette faute peut entraîner une sanction disciplinaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>) (avertissement, blâme, voire un licenciement en cas d'absences injustifiées répétées).

En cas d'interruption de travail, vous devez prévenir, par tous moyens, votre employeur dans les 48 heures qui suivent votre absence.

Elle peut être justifiée par un congé exceptionnel (décès, maladie de votre enfant), validé par votre employeur, ou par une maladie.

Si vous êtes malade, vous devez adresser votre arrêt maladie (feuille 1 et 2) à la CPAM et le feuille 3 à votre employeur. L'envoi de ces documents est obligatoire pour percevoir, si vous y avez droit, les indemnités versées par la CPAM (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3053>) et l'éventuel maintien de salaire par votre employeur.

En l'absence de justification ou de congé posé, l'employeur peut également retenir le salaire correspondant à la journée non travaillée (congé sans solde).

➔ **À savoir** : certains accords d'entreprise ou certaines conventions collectives autorisent un salarié à s'absenter un nombre de jours limités dans l'année sans avoir à fournir de justificatif.

Textes de loi et références

- Code de la sécurité sociale : article L321-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042686361) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042686361)
Envoi de l'avis d'interruption de travail