

LES MODALITES DE LA CONTRE-VISITE MEDICALE SONT DESORMAIS FIXEES DANS LE CODE DU TRAVAIL

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail pour maladie et qu'il en remplit les conditions, il bénéficie d'un complément de salaire de la part de son employeur en plus des indemnités journalières versées par la sécurité sociale (IJSS).

L'employeur va devoir verser une indemnité complétant les IJSS (environ 50% du salaire brut) et permettant au salarié de percevoir un total de 90 % puis 66 % de la rémunération brute qu'il aurait reçue s'il avait continué à travailler. La durée d'indemnisation dépend de l'ancienneté du salarié.

En contrepartie, le Code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur de mandater un médecin de son choix pour procéder à une contre-visite pour s'assurer du bien fondé de cet arrêt de travail.

Dès lors que le médecin contrôleur considère l'arrêt de travail comme injustifié ou si le salarié est absent de son domicile aux horaires de présence imposés, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires au salarié.

Le texte prévoyait qu'un décret déterminerait les conditions dans lesquelles cette contre-visite pourrait s'exercer. A défaut de parution de ce décret, les modalités d'exercice de cette contre-visite avaient été définies par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Ce vide juridique a été comblé par un décret du 5 juillet 2024 paru au JO du 6 juillet. Désormais, le Code du travail décrit précisément les modalités de mise en œuvre de la contre-visite médicale.

Sous quelles conditions le salarié peut-il bénéficier du complément de salaire ?

Le Code du travail prévoit que tout salarié bénéficie, en cas d'arrêt de travail, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), à condition :

- De justifier d'au moins **d'une année d'ancienneté** dans l'entreprise (à compter du 1^{er} jour d'absence) ;
- D'avoir **transmis à l'employeur dans les 48 heures son arrêt de travail** ;
- D'être **pris en charge par la sécurité sociale** ;
- D'être **soigné sur le territoire français** ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège).

Le salarié perçoit alors 90 % puis 66 % de la rémunération brute (comprenant les indemnités journalières de la Sécurité sociale) qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, et ce, pour des durées qui varient selon son ancienneté. Par exemple, si le salarié a entre 1 et 5 ans

d'ancienneté, il percevra 90 % de sa rémunération brute pendant 30 jours, puis 66 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants (le coût pour l'employeur est donc d'environ 40%, puis 17% du salaire brut).

Par ailleurs, un délai de carence de 7 jours avant le versement du complément employeur est prévu pour chaque arrêt de travail. Ainsi, le versement des indemnités complémentaires ne commence qu'à partir du 8ème jour de l'arrêt maladie.

Quel médecin l'employeur peut-il choisir ?

La contre-visite est effectuée par un médecin mandaté par l'employeur.

Ce médecin est **choisi en tout liberté par l'employeur** mais il ne peut s'agir ni du médecin du travail, ni du médecin-conseil de la sécurité sociale.

Quelles informations le salarié doit-il transmettre à son employeur ?

Pour que le contrôle puisse s'effectuer, le salarié en arrêt de travail pour maladie doit transmettre à son employeur un certain nombre d'informations.

S'il est différent de son domicile habituel, le salarié doit communiquer **son lieu de repos**.

Il doit également communiquer à l'employeur **les horaires auxquelles la contre-visite peut s'effectuer** si son arrêt de travail porte la mention « sortie libre ».

A noter que le décret ne prévoit les conséquences du défaut de communication de ces informations par le salarié à son employeur.

Comment se déroule la visite ?

La visite peut s'effectuer à tout moment de l'arrêt de travail au choix du médecin.

Elle peut se dérouler au choix du médecin soit :

- **au domicile du salarié** ou au lieu de repos communiqué à l'employeur en dehors des heures de sortie autorisées ou aux heures communiquées par le salarié à l'employeur si l'arrêt de travail précise des « sorties libres ». Dans ce cas, le salarié n'a pas à être prévenu de la visite du médecin ;
- **au cabinet du médecin** sur convocation par tout moyen conférant date certaine. Si le salarié ne peut pas se déplacer, il doit informer le médecin des raisons pour lesquelles il est dans l'impossibilité de se rendre à son cabinet.

Le médecin se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt, y compris sa durée.

Quelle est l'issue de la visite ?

Après avoir ausculté le salarié, le médecin informe l'employeur soit :

- du caractère justifié de l'arrêt de travail ;
- du caractère injustifié de l'arrêt ou de l'impossibilité de procéder au contrôle.

Si l'arrêt est **justifié**, l'arrêt de travail se poursuit normalement et **l'employeur doit continuer à verser les indemnités complémentaires**.

Si l'arrêt est **injustifié** ou le contrôle impossible, l'employeur **peut suspendre le versement des indemnités complémentaires**. Cette mesure n'est pas rétroactive : elle ne produit d'effet que pour la période postérieure à la date de la contre-visite.

Le salarié n'est pas obligé de reprendre le travail. Il peut choisir de rester chez lui jusqu'à la fin de l'arrêt de travail prescrit par son médecin traitant.

Le fait que l'arrêt soit considéré comme injustifié par le médecin contrôleur ou le fait pour le salarié de refuser de reprendre le travail ne sont pas fautifs et ne peuvent pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire, ni constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 relatif à la contre-visite mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049888878>