

Le contrôle patronal des arrêts de travail

Modalités et effets du contrôle

Publiée le 16/10/2019

Les salariés en arrêt de travail pour maladie bénéficient, sous certaines conditions, d'indemnités journalières de sécurité sociale et d'un complément de salaire de leur employeur leur assurant tout ou partie de leur rémunération antérieure.

En contrepartie de ce maintien de salaire, ils peuvent faire l'objet d'une contre-visite médicale de contrôle à l'initiative de l'employeur.

Le point dans ce dossier sur les modalités et les effets de ce contrôle.

En contrepartie de l'obligation de verser au salarié en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident une indemnisation complémentaire (à laquelle il est tenu en vertu du Code du travail ou de dispositions plus favorables d'une convention collective), l'employeur a le droit de faire procéder à une contre-visite médicale, portant sur la réalité de la maladie et la présence à son domicile du salarié. Ce dernier ne peut pas refuser le contrôle.

Cette possibilité est limitée aux arrêts de travail ouvrant droit à une allocation complétant les indemnités journalières de sécurité sociale (*C. trav., art. L. 1226-1*). Pour avoir droit à cette indemnisation complémentaire, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté dans l'entreprise de un an ;
- subir une incapacité temporaire de travail constatée par un certificat médical ;
- justifier dans les 48 heures de cette incapacité ;
- bénéficier pour cet arrêt de travail d'une prise en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné en France ou dans un autre pays membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur doit verser les indemnités complémentaires à compter du huitième jour d'absence (*C. trav., art. D. 1226-3*).

Les travailleurs à domicile, les salariés saisonniers ou intermittents et les travailleurs temporaires ne bénéficient pas du maintien de salaire légal.

Lorsque l'arrêt ouvre droit à une indemnisation complémentaire, l'organisation par l'employeur d'une contre-visite ne constitue pas un acte de harcèlement moral, et ce même si plusieurs contre-visites sont organisées suite à des prolongations d'arrêt de travail (*Cass. soc., 10 novembre 2010, n° 09-41.628*).

À NOTER Le décret en Conseil d'État qui devait déterminer les formes et conditions de la contre-visite, prévu à l'article L. 1226-1 du Code du travail, n'étant jamais paru, c'est la jurisprudence qui a défini le régime de la contre-visite.

1 Modalités de la contre-visite médicale

VISITE AU DOMICILE DU SALARIÉ

La contre-visite s'effectue en principe au domicile du salarié. L'employeur a le droit de communiquer à un médecin l'adresse personnelle du salarié dans le seul but de faire procéder à la contre-visite médicale, sans que cela ne constitue une atteinte à l'intimité de sa vie privée (*Cass. soc., 2 juin 1981, n° 80-10.935*).

Si le salarié a communiqué une nouvelle adresse à son employeur peu de temps avant son arrêt de travail, il ne peut lui être reproché son absence à son ancien domicile lors de la contre-visite médicale (*Cass. soc., 2 février 1993, n° 89-45.650*).

À l'inverse, est fautif le salarié qui s'était abstenu d'informer son employeur qu'il avait été autorisé par son médecin traitant à se rendre à la montagne pour y passer sa convalescence. N'ayant pas permis à son employeur de faire procéder à un contrôle de son état de santé, il a été considéré comme ayant refusé la contre-visite et comme ne pouvant pas prétendre au versement par l'employeur des indemnités complémentaires (*Cass. soc., 10 mai 2001, n° 98-45.851*).

Lorsque le certificat médical porte la mention « sorties libres », le salarié est tenu d'informer son employeur de l'adresse où la contre-visite pourrait s'effectuer (*Cass. soc., 4 février 2009, n° 07-43.430 et récemment Cass. soc., 16 mars 2016, n° 14-16.588 : v. le dossier jurisprudence hebdo n° 82/2016 du 3 mai 2016*).

DATE ET HORAIRE DE LA VISITE

L'employeur peut demander à un médecin de réaliser une contre-visite dès le commencement de l'arrêt de travail du salarié (*Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-12.152*). De plus, ni l'employeur ni le médecin n'ont à informer le salarié de la contre-visite au préalable (*Cass. soc., 4 décembre 1986, n° 85-43.357 ; Cass. soc., 16 mars 2016, n° 14-16.588 : v. le dossier jurisprudence hebdo n° 82/2016 du 3 mai 2016*).

L'employeur est libre de fixer le moment de la visite, sous réserve de prendre en compte les heures de sortie autorisées par le médecin prescripteur de l'arrêt de travail. La contre-visite doit donc avoir lieu durant les horaires de présence obligatoire du salarié à son domicile, et non durant les heures de sortie autorisées. En principe, le salarié doit rester présent à son domicile de 9 heures à 11 heures et de 14 heures à 16 heures, sauf en cas de soins ou d'examen médicaux.

Toutefois, le praticien peut, par dérogation à cette disposition, autoriser les sorties libres (*CSS, art. R. 323-11-1*). Si le certificat médical porte la mention « sorties

libres », le salarié doit informer son employeur des horaires durant lesquels une contre-visite pourrait avoir lieu (*Cass. soc.*, 4 février 2009, n° 07-43.430). À défaut, l'employeur peut faire procéder à une contre-visite durant les horaires classiques de présence obligatoire au domicile.

VISITE PAR TOUT MÉDECIN MANDATÉ PAR L'EMPLOYEUR

La contre-visite doit obligatoirement être réalisée par une personne ayant la qualité de médecin. L'employeur est libre de choisir ce médecin. La contre-visite ne peut en aucun cas être effectuée par un non-médecin, ainsi, le contrôle réalisé par deux collègues du salarié malade est irrégulier (*Cass. soc.*, 14 janvier 1998, n° 95-44.897). La contre-visite ne peut pas davantage être accomplie par un médecin du travail.

Le médecin doit justifier du mandat dont il est investi par l'employeur lorsqu'il se présente au domicile du salarié pour effectuer la contre-visite. À défaut, le refus du salarié de se soumettre à cette contre-visite n'est pas fautif (*Cass. soc.*, 14 mars 1995, n° 91-44.131). Le salarié peut également refuser la contre-visite lorsque le médecin mandaté ne remplit pas les conditions spécifiques exigées par la convention collective (*Cass. soc.*, 13 mai 1992, n° 89-44.433).

Le médecin qui procède au contrôle peut réaliser tout examen ou analyse lui permettant de formuler un diagnostic sur l'aptitude du salarié. Cependant, un salarié peut refuser un examen clinique « extrêmement douloureux » lorsqu'il a proposé au médecin de consulter son dossier médical et les comptes-rendus opératoires. Il n'est alors pas considéré qu'il a refusé la contre-visite médicale, peu importe que le médecin refuse la consultation des documents proposés (*Cass. soc.*, 13 février 1996, n° 92-40.713).

À NOTER Le salarié ne peut exiger la présence de son médecin traitant ou du médecin de la sécurité sociale lors de la contre-visite, dès lors qu'aucune disposition conventionnelle ne le prévoit (*Cass. soc.*, 8 juin 1983, n° 81-40.801).

REFUS DU SALARIÉ

Le salarié ne peut pas s'opposer à la contre-visite. S'il refuse de recevoir le médecin contrôleur sans aucune justification, il perd alors le droit aux indemnités complémentaires versées par l'entreprise (*Cass. soc.*, 2 juillet 1980, n° 79-40.263).

2 Effets des conclusions du médecin mandaté

VALIDATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL DU SALARIÉ PAR LE MÉDECIN MANDATÉ

Le médecin mandaté par l'employeur peut décider que l'arrêt de travail et sa durée prescrite sont justifiés. Dans ce cas, aucune difficulté : l'indemnisation complémentaire du salarié par l'employeur n'est pas affectée.

VALIDATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL MAIS PAS DE SA DURÉE PAR LE MÉDECIN MANDATÉ

Le médecin mandaté par l'employeur peut valider l'arrêt de travail tout en fixant une date de reprise différente de celle prévue par l'arrêt de travail. Dans ce cas, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires à compter de la date de reprise fixée par le médecin mandaté.

Pour autant, le salarié ne peut pas être sanctionné s'il respecte la durée de l'arrêt de travail prescrit initialement.

CONSTAT DE L'APTITUDE DU SALARIÉ OU IMPOSSIBILITÉ DE FAIRE LA VISITE

Cessation du versement des indemnités complémentaires par l'employeur

Si le médecin mandaté par l'employeur conclut à l'aptitude du salarié, et donc à l'absence de justification de l'arrêt de travail du salarié, l'employeur peut cesser de verser les indemnités complémentaires. En revanche, les conclusions du médecin n'ont pas pour effet de remettre en cause l'arrêt de travail lui-même. Le salarié qui s'en tient aux prescriptions de son médecin traitant n'est pas fautif et ne peut pas être sanctionné par son employeur (*Cass. soc.*, 10 octobre 1995, n° 91-45.242 ; *Cass. soc.*, 28 novembre 2000, n° 98-41.308). Autre précision : la cessation du versement des indemnités complémentaires pour maladie par l'employeur ne vaut que pour la période postérieure à la contre-visite et non pour la période antérieure (*Cass. soc.*, 15 octobre 1987, n° 85-40.555).

Il en va de même si le médecin mandaté par l'employeur n'a pas pu procéder au contrôle du fait de l'absence du salarié de son domicile ou de son refus de se soumettre à la contre-visite (*Cass. soc.*, 2 juillet 1980, n° 79-40.263). Le refus du salarié ou l'absence de son domicile en dehors des heures de sorties autorisées ne constituent pas un manquement du salarié aux obligations résultant de son contrat de travail et ne peuvent donc pas justifier un licenciement (*Cass. soc.*, 27 juin 2000, n° 98-40.952) ou une quelconque autre sanction de l'employeur.

À NOTER L'absence du salarié de son domicile en dehors des heures de sortie autorisées est justifiée en cas de soins ou d'examen médicaux (*CSS, art. R. 323-11-1*). Ainsi, si le salarié produit un certificat médical établissant que, au moment de la contre-visite, il se trouvait en consultation chez son médecin traitant, il ne peut pas, dans ce cas, être considéré comme ayant refusé la contre-visite médicale. Le versement des indemnités complémentaires ne peut donc pas être suspendu (*Cass. soc.*, 5 décembre 1990, n° 87-41.375).

Transmission du rapport du médecin mandaté au médecin-conseil de la Cnam

La contre-visite patronale a aussi des conséquences sur l'indemnisation versée par l'assurance maladie. En effet, le médecin mandaté par l'employeur doit transmettre son rapport au médecin-conseil de la Cnam s'il conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail, ou s'il s'est trouvé dans l'impossibilité de procéder à l'examen du patient (*CSS, art. L. 315-1, II*).

Ce rapport doit être transmis au plus tard dans les 48 heures qui suivent le déroulement de la visite pour permettre au service du contrôle médical d'exercer son contrôle. Il précise si le médecin diligenté par l'employeur a ou non procédé à un examen médical de l'assuré concerné.

Absence de justification de l'arrêt, selon le médecin mandaté

Dans ce cas, le service du contrôle médical dispose d'une alternative :

- confirmer l'avis du médecin mandaté par l'employeur et demander à la Cnam de suspendre le versement des indemnités journalières, sans qu'il soit besoin d'un contrôle supplémentaire ;
- diligenter un nouvel examen de la situation du salarié. Ce nouvel examen est de droit si le rapport du médecin mandaté par l'employeur a fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré.

Le service du contrôle médical peut, au vu du rapport établi par le médecin mandaté par l'employeur, demander à la caisse de suspendre le versement des indemnités journalières. Il doit en informer le salarié. Celui-ci dispose alors d'un délai de dix jours francs à compter de la notification de la décision de suspension des

indemnités journalières pour demander à sa Cpm de saisir le service du contrôle médical dont il relève pour un nouvel examen de sa situation (CSS, art. D. 315-4). Le médecin-conseil dispose, pour sa part, de quatre jours francs à compter de la réception de la saisine pour se prononcer sur cette demande, convoquer et examiner le salarié.

Deux situations alors peuvent se présenter :

- si le nouvel examen confirme l'avis du médecin mandaté (arrêt de travail injustifié), la caisse confirme sa décision de suspendre le versement des indemnités journalières. Le point de départ de la suspension des indemnités journalières est la date d'effet de la décision (Circ. Cnam n° 46/2008 du 29 août 2008). Le salarié est informé de la suspension par courrier recommandé avec avis de réception. Ce courrier précise au salarié qu'il peut recourir à une demande d'expertise médicale dans un délai de un mois à compter de la date de la décision contestée (CSS, art. L. 141-1 et R. 141-2). L'employeur est lui aussi informé, mais par un courrier simple ;
- soit le nouvel examen infirme l'avis du médecin mandaté (arrêt de travail justifié). Dans ce cas, la caisse rétablit le versement des indemnités journalières de manière rétroactive. La caisse est tenue d'informer l'employeur et le salarié de ce maintien (Circ. Cnam précitée). L'employeur doit alors reprendre le versement des indemnités complémentaires et procéder à un rappel des indemnités non versées suite aux conclusions du médecin mandaté.

À NOTER Les jours francs sont décomptés de 0 heure à 24 heures. Le jour de notification n'étant pas décompté, le point du départ du délai se situe le lendemain de la notification. Lorsque le délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 heures.

Impossibilité pour le médecin mandaté de procéder au contrôle

Si le médecin mandaté par l'employeur n'a pas pu procéder à l'examen de l'assuré, il en informe dans les 48 heures le service du contrôle médical.

Le service du contrôle médical de la caisse doit alors procéder à l'examen de l'assuré (CSS, art. L. 315-1).

3 Contestation par le salarié des conclusions du médecin mandaté

Le salarié peut contester les conclusions du médecin mandaté par l'employeur pour effectuer la contre-visite médicale.

Pour ce faire, il doit solliciter une expertise médicale devant le juge. Le conseil de prud'hommes peut être alors saisi selon la procédure d'urgence (référé).

Les conclusions de l'expertise médicale rendues par le médecin-expert nommé par le juge prévalent sur l'avis du médecin mandaté par l'employeur (Cass. soc., 28 février 1996, n° 92-42.021) et s'imposent donc à ce dernier. Ainsi si le médecin-expert conclut à la justification de l'arrêt de travail, l'employeur doit reprendre le versement des indemnités complémentaires et procéder au rappel des indemnités non versées suite aux conclusions du médecin mandaté.

4 Prolongation ultérieure de l'arrêt de travail

Lorsque l'arrêt de travail d'un salarié est prolongé après une contre-visite médicale, l'employeur doit reprendre le versement des indemnités complémentaires s'il avait été suspendu suite à la contre-visite. L'employeur ne pourra cesser ce versement que s'il demande à nouveau une contre-visite et qu'à cette occasion le médecin mandaté conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail.

Dans une affaire, postérieurement à la contre-visite médicale à l'initiative de l'employeur, une prolongation d'arrêt de travail avait été prescrite à la salariée par son médecin traitant. Les juges du fond avaient décidé que cette prolongation avait rétabli la salariée dans son droit aux indemnités complémentaires de maladie et qu'il incombait à l'employeur, s'il lui contestait ce droit, de faire procéder à un nouveau contrôle médical. La Cour de cassation a confirmé la solution des juges du fond (Cass. soc., 5 mars 1997, n° 94-44.902), solution qui a à nouveau été réaffirmée dans un arrêt ultérieur (Cass. soc., 28 janvier 1998, n° 95-45.465).

INCIDENCE DE LA SUSPENSION DU VERSEMENT DES IJ PAR LA CPAM SUR CELUI DES INDEMNITÉS COMPLÉMENTAIRES À l'issue de l'examen d'un salarié en arrêt de travail, le médecin-conseil de la Cpm qui estime que l'arrêt de travail n'est pas médicalement justifié doit informer l'employeur de la suspension des indemnités journalières de sécurité sociale (IJ) pour permettre à ce dernier de suspendre éventuellement l'indemnisation complémentaire (CSS, art. L. 315-2). Néanmoins, le salarié dispose d'un délai de dix jours francs pour demander un réexamen de sa situation par le médecin-conseil, qui doit se prononcer dans un délai de quatre jours francs à compter de sa saisine (CSS, art. D. 315-4). Si le recours du salarié aboutit, l'employeur devra reprendre le versement des indemnités complémentaires qu'il avait suspendu et procéder à un rappel pour les indemnités qui n'ont pas été versées depuis la suspension.

Lorsqu'une prescription d'arrêt de travail (ou une prolongation) intervient dans un délai de dix jours francs après une décision de suspension des IJ, le versement des IJ n'est pas automatique (CSS, art. L. 323-7 et D. 323-4). La reprise du versement est en effet subordonnée à l'avis du service du contrôle médical, qui doit être rendu dans un délai de quatre jours francs à compter de la date de réception de l'arrêt de travail.

Si le nouvel arrêt de travail est justifié, le versement des IJ est rétabli rétroactivement. Il en va logiquement de même pour les indemnités complémentaires si l'employeur avait suspendu leur versement suite à la première décision de suspension des IJ : il devra rétablir le versement des indemnités complémentaires et procéder à un rappel concernant les indemnités complémentaires non versées depuis la prescription de l'arrêt de travail.

En revanche, si l'arrêt de travail n'est pas justifié, le versement des IJ n'est pas rétabli. L'employeur doit en être informé. Il pourra suspendre le versement des indemnités complémentaires s'il ne l'avait pas déjà fait.]