

Dans quels cas l'employeur peut-il diligenter une contre-visite médicale ?

Dès l'instant où l'employeur est tenu de verser au salarié malade une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale, il peut diligenter une contre-visite médicale [C. trav., art. L. 1226-1]. Il en résulte que :

– l'employeur ne peut soumettre un salarié absent à une contre-visite médicale, s'il n'est pas tenu de lui assurer le maintien de son salaire, en raison par exemple de son ancienneté insuffisante (rappelons que celle-ci doit désormais être d'un an au premier jour de l'absence et qu'elle est appréciée en tenant compte de tous les contrats de travail ayant lié le salarié à l'employeur) ;

– la contre-visite ne peut être effectuée dès les premiers jours de l'absence du salarié, si le maintien de salaire n'intervient qu'après plusieurs jours. Ainsi, en l'absence de disposition conventionnelle plus favorable, le salarié est indemnisé par l'employeur à compter du huitième jour d'absence en cas de maladie non professionnelle [C. trav., art. D. 1226-3]. Aucune contre-visite ne peut donc être effectuée pendant les sept premiers jours de son arrêt maladie.

Dans quelles conditions cette contre-visite doit-elle être réalisée ?

Seul un médecin est autorisé à effectuer une contre-visite médicale à la demande de l'employeur. Il ne s'agit ni du médecin du travail ni du médecin-conseil de la sécurité sociale, mais d'un **médecin de ville spécialisé dans ce type**

de contrôle, dont les honoraires restent en tout état de cause à la charge de l'employeur. En aucun cas un salarié de l'entreprise ne peut être mandaté pour effectuer cette contre-visite.

La contre-visite est effectuée au **domicile du salarié**. L'employeur et le médecin peuvent choisir librement **la date et l'heure** de cette contre-visite, sans être tenus d'en informer à l'avance le salarié. Cependant, la contre-visite ne peut être effectuée qu'en dehors des heures de sortie autorisées du salarié. En pratique, plusieurs situations doivent être distinguées, selon les mentions de l'arrêt de travail [CSS, art. R. 323-11-1] :

– si le praticien a indiqué sur l'arrêt de travail que les sorties n'étaient pas autorisées, la contre-visite peut alors théoriquement être effectuée à tout moment de la journée ;

– si le praticien a précisé que les sorties étaient autorisées, 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'exams médicaux ; le médecin contrôleur doit alors se présenter au domicile du salarié pendant ces plages horaires ;

– si le praticien a autorisé les sorties libres, en le justifiant par des éléments d'ordre médical, la contre-visite ne peut être effectuée qu'à l'adresse et aux horaires que le salarié aura communiqués à l'employeur [Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-43.430]. À défaut d'information communiquée par le salarié, la contre-visite devrait pouvoir être diligentée à son domicile et aux heures de présence habituelles (de 9 heures à 11 heures et de 14 heures à 16 heures).



Le salarié peut-il refuser de se soumettre à une contre-visite ?

Le salarié ne peut pas refuser de se soumettre à une contre-visite, dès lors que le médecin dépêché par l'employeur a décliné son identité, sa qualité et l'objet de sa visite. Il ne peut pas davantage exiger la présence de son médecin traitant. Son refus l'expose à être privé du maintien partiel ou total de son salaire, pendant son arrêt maladie.

Bien plus, le salarié doit communiquer à l'employeur toute information utile permettant d'effectuer cette contre-visite, sous peine de voir son indemnisation suspendue si le médecin ne parvient pas à le trouver. Ainsi, en cas de changement de domicile ou de résidence, il doit informer l'employeur de sa nouvelle adresse [Cass. soc., 10 mai 2001, n° 98-45.851]. De même, si le salarié refuse de communiquer le code d'accès de son immeuble, il rend impossible la contre-visite et peut alors être privé d'indemnités complémentaires. En revanche, il n'y a pas faute du salarié lorsque le contrôle a été rendu impossible en raison de la configuration des lieux [Cass. soc., 3 mars 1988, n° 85-42.433].

Le salarié a toujours la possibilité de contester les conclusions du médecin-contrôleur, en sollicitant une contre-expertise judiciaire auprès du conseil de prud'hommes, par la voie du référé.

Quelles mesures l'employeur peut-il prendre à la suite d'une contre-expertise négative ?

Si le médecin n'a pu examiner le salarié, en raison de son refus de se soumettre à ce contrôle ou en raison de son absence à son domicile en dehors des heures de sortie autorisées, ou s'il estime que l'état de santé du salarié lui permet de reprendre le travail, l'employeur est alors en droit de cesser le versement des indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par la CPAM. En revanche, l'employeur n'est en droit :

– ni d'exiger le remboursement des indemnités déjà versées ; le versement de la garantie de salaire ne peut cesser qu'à compter de la date de la visite ;

– ni de considérer que l'absence du salarié est injustifiée à compter de cette contre visite et exiger son retour dans l'entreprise ;

– ni de sanctionner le salarié en raison de son absence à son domicile lors de cette contre-visite [Cass. soc., 4 juin 2002, n° 00-40.894] ;

– ni de refuser la prise en charge d'un nouvel arrêt maladie, si le salarié obtient de son médecin traitant un nouvel arrêt de travail après la visite diligentée par l'employeur [Cass. soc., 30 nov. 2005, n° 03-45.665].

Dans ce cas, ce dernier n'a alors pas d'autre choix que de procéder à une nouvelle contre expertise.



Site de l'Assurance Maladie :

<http://www.ameli.fr>