

UN EMPLOYEUR A UN DOUTE SUR LA LEGITIMITÉ DES ARRÊTS DE TRAVAIL DE SON SALARIÉ: QUE PEUT-IL FAIRE?

Attendu depuis 1978 (!) un décret surprise est intervenu en tout début d'été, en pleine période d'élections législatives....!

Quel est-t-il?

Réponse 💡 : le décret relatif aux modalités de la contre-visite médicale organisée par l'employeur !

En contrepartie du maintien de la rémunération de la maladie en application de l'article L 1226-1 du Code du travail ou d'un texte conventionnel prévoyant cette possibilité, l'employeur peut décider de mettre en œuvre ce dispositif de la contre-visite médicale afin de vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail pour maladie ou accident d'un salarié, y compris dans sa durée, ainsi que le respect par le salarié des obligations de présence à son domicile (ou au lieu indiqué par lui).

Cet article du code du travail prévoit qu'un décret détermine les formes et conditions de la contre-visite.

Enfin publié le 5 juillet 2024!

Même si cette absence de publication jusqu'alors n'a toutefois pas constitué un obstacle à la mise en œuvre du dispositif. Cette situation posait difficulté car la contre-visite médicale était encadrée essentiellement par quelques décisions de jurisprudence, et le cas échéant par les dispositions conventionnelles applicables.

Applicable depuis le 7 juillet, il vient enfin fixer les modalités de la contre-visite.

Voici les nouvelles dispositions que les employeurs doivent prendre en compte pour l'organisation d'une contre-visite médicale d'un salarié malade :

Le contrôle

1- les obligations du salarié

Le salarié est tenu de communiquer à son employeur, dès le début de son arrêt de travail :



- son lieu de repos, s'il est différent de son domicile. De même, tout changement dudit lieu de repos en cours d'arrêt devra être notifié à l'employeur.
- les horaires auxquels la contre-visite médicale peut s'effectuer, si l'arrêt de travail porte la mention « sortie libre ».

En revanche, le décret ne précise pas les modalités de communication de ces éléments à l'employeur. En cas de difficulté sur le lieu et/ou les horaires d'organisation de la contre-visite médicale, c'est le salarié qui devra être en mesure de démontrer qu'il a bien communiqué ces informations à son employeur (email, courrier RAR). A défaut, l'organisation de la visite médicale au domicile du salarié devrait lui être opposable même s'il n'y est pas.

2- le choix et le rôle du médecin contrôleur

Le médecin contrôleur est choisi librement par l'employeur.

Celui-ci a alors le choix de se présenter au domicile du salarié, sans délai de prévenance, ou le convoquer à son cabinet. Il examine le salarié pour s'assurer que son état de santé justifie un arrêt de travail.

Nb / le salarié ne peut pas exiger la présence d'un autre médecin ou que le dossier conservé par son médecin traitant soit consulté (sauf disposition conventionnelle contraire).

Au terme de sa mission, le médecin informe l'employeur, soit du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail, soit de l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié (par exemple son refus de se présenter à la convocation ou son absence lors de la visite à domicile).

Attention, la jurisprudence estime que le salarié :

- peut justifier valablement son absence, par exemple en produisant un certificat médical établissant qu'au moment de la contre-visite il était en consultation chez son médecin traitant (Cass. soc., 5 décembre 1990, n° 87-41.375) ;

- peut refuser le contrôle s'il a un motif légitime. Par exemple, le fait que l'examen clinique qu'il allait devoir subir était extrêmement douloureux, et que le médecin contrôleur s'est vu proposer de consulter son dossier médical et les comptes rendus opératoires a pu être considéré comme un refus justifié (Cass. soc., 13 février 1996, n° 92-40.713) ;

Le médecin adresse son rapport au médecin-conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

3- les obligations de l'employeur

L'employeur doit communiquer sans délai les conclusions du médecin au salarié.

Si le médecin contrôleur estime que l'arrêt de travail n'est pas justifié, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires de maladie.

Conséquences du contrôle

Au terme de sa mission, le médecin contrôleur transmet ses conclusions à l'employeur, qui peut en tirer les conséquences suivantes :



Attention !

La contre-visite ne permet que de suspendre, le cas échéant, le complément de salaire.

L'employeur ne peut pas sanctionner ou licencier un salarié faisant obstacle à la visite, ou absent lors de celle-ci (Cass. soc., 27 juin 2000, n°98-40.952).