

Sommaire :

1. La contre-visite médicale, un droit reconnu à l'employeur.

- Définition.
- Les fondements.
- Conditions de recours.
- Le déroulement de la procédure.

2. La contre-visite médicale, les intérêts pour l'employeur.

- L'incidence sur la situation du salarié
 - ↳ 1^{ère} hypothèse : reprise suite au constat d'absence d'incapacité
 - ↳ 2^{ème} hypothèse : non reprise suite au constat d'absence d'incapacité
- Un outil technique au service des Ressources Humaines.

1. La contre-visite médicale, un droit reconnu à l'employeur.

➤ **Définition.**

Contrôle effectué par un médecin mandaté par l'employeur, au domicile du salarié en arrêt de travail pour maladie, **afin de vérifier si l'état de santé de celui-ci justifie son absence.**

- **Un acte médical** : la mission du médecin mandaté est d'effectuer un diagnostic pour constater la réalité ou l'absence de réalité de l'incapacité de travail au moment de la contre-visite.

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU 02.99.87.42.98

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*

- Distincte des visites opérées par le médecin du travail.
- Distincte du contrôle médical de la sécurité sociale, réalisé par les caisses d'assurance maladie.
Ce contrôle médical est destiné à contrôler les assurés bénéficiant d'indemnités journalières, contrôle à l'issue duquel celles-ci peuvent être suspendues.

NB : L'objet de la contre-visite est de constater la **réalité ou l'absence de l'incapacité. Le médecin mandaté par l'employeur n'a pas d'avis à donner officiellement sur la gravité de l'affection qui en est la cause.**

➤ Les fondements.

- Article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation
- La Loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation à laquelle est annexé à l'Accord National Interprofessionnel du 10 décembre 1977, codifié à l'article L 1226-1 du Code du Travail modifié par la Loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 :

Au-delà du 7ème jour d'arrêt de travail résultant de la maladie ou d'un accident, les salariés ayant 1 an d'ancienneté, absents pour maladie « ... constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu » sont en droit de percevoir une indemnisation versée par l'employeur en complément aux IJSS, pendant 30 jours, d'un montant équivalent à 90% de la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

- Conventions collectives.
- Jurisprudence.

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU **02.99.87.42.98**

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*

➤ Conditions de recours.

- La contre-visite médicale, la contrepartie du complément employeur.

Contrepartie de l'obligation imposée généralement par la convention collective et à défaut par la Loi, de compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Un réel lien est reconnu entre deux obligations :

- ↪ Celle de l'employeur de maintenir au salarié, à l'occasion d'un arrêt de travail ou de maladie, un certain niveau de ressources.
- ↪ Celle du salarié de se soumettre en contrepartie au contrôle auquel peut éventuellement faire procéder l'entreprise.
- Un recours admis dans la limite des dispositions légales et conventionnelles en la matière.
 - ↪ Présence de **dispositions légales plus favorables**, applicables en Alsace Lorraine, en matière de contre-visite médicale que la Loi sur la Mensualisation n'a pas abrogées.
 - ↪ Présence de **dispositions conventionnelles précisant les modalités d'organisation** de la contre-visite, dispositions que l'employeur doit nécessairement respecter.

NB : L'absence de clauses conventionnelles prévoyant expressément la possibilité pour l'employeur de recourir à la contre-visite médicale n'interdit pas le recours à cette contre-visite.

➤ Le déroulement de la procédure.

- Initiative de l'employeur.

Le droit de déclencher la procédure appartient à l'employeur qui est le seul à avoir intérêt à provoquer la contre-visite médicale.

Ce droit s'exerce dès qu'un complément employeur est versé.

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU 02.99.87.42.98

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*

Remarque : Le régime légal prévoit le complément employeur à compter du 8ème jour d'absence pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté.

• Une contre-visite inopinée :

→ aucune obligation de prévenir le salarié du jour et de l'heure du passage du médecin mandaté par l'employeur

Une limite : la contre-visite doit être réalisée pendant les périodes où le salarié a l'obligation d'être présent à son domicile.

Remarque : [Le décret n° 2007-1348 du 12 septembre 2007](#) assouplit les règles concernant les heures de sortie autorisées en cas d'arrêt de travail. Désormais, le praticien indique sur l'arrêt :

- Soit que les sorties ne sont pas autorisées,
- Soit qu'elles le sont, dans quel cas l'assuré doit être présent à son domicile entre 9 h et 11 h et entre 14 h et 16 h.

Les difficultés liées à la mention sorties libres, une mention rendant le caractère inopiné de la contre-visite médicale impossible :

NB : Par dérogation, le professionnel de santé pourra autoriser les sorties libres sous couvert d'éléments d'ordre médical le justifiant et qui devront figurer sur l'arrêt de travail.

Remarque : Dans un arrêt du 9 mars 2006, la cour de cassation a précisé que les patients ne doivent pas subir les conséquences de la méconnaissance des règles par leur médecin traitant.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation a décidé de condamner la CPAM à rembourser les indemnités journalières qu'elle avait suspendues au titre de l'absence de l'assuré au moment du contrôle médical.

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU 02.99.87.42.98

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*

Si cette jurisprudence se trouvait étendue à la contre-visite médicale à l'initiative de l'employeur, l'absence d'un salarié, bénéficiant de sorties libres, au moment de la contre-visite médicale, ne justifierait dès lors pas la suspension du complément employeur.

- **Obligation pour le salarié de se soumettre.**

Le salarié doit se soumettre à la contre-visite médicale.

Risque encouru par le salarié : la suppression du complément employeur.

Motifs légitime de refus : refus d'un examen clinique douloureux mais proposition de consulter le dossier médical et les comptes-rendus opératoires, salarié bénéficiant d'un avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail.

- **Obligation pour le salarié d'être présent.**

En-dehors des heures de sorties autorisées, le salarié doit être présent.

Risque encouru par le salarié : suppression du complément employeur.

Motifs légitimes d'absence : séances de rééducation, visite chez le médecin traitant...

NB : Lorsque l'arrêt maladie ne comporte aucune indication sur les heures d'autorisation de sortie, cette autorisation est présumée ne pas avoir été accordée.

- Un examen réalisé par **un médecin mandaté par l'employeur.**

Le médecin mandaté par l'employeur pour procéder à la contre-visite médicale se présente chez le salarié au nom de l'entreprise.

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU 02.99.87.42.98

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*

- Le caractère contradictoire de la contre-visite.

Aucune consultation préalable obligatoire par le médecin - contrôleur du dossier médical détenu par le médecin traitant du salarié.

Absence du médecin traitant au moment du contrôle effectué par le médecin mandaté par l'employeur.

- L'avis du médecin contrôleur.

Il précise la réalité ou l'absence d'une incapacité au travail à la date de la visite.

NB : Compte-tenu du secret médical par lequel est lié tout médecin, l'avis du médecin contrôleur ne peut comporter aucune indication d'ordre médical.

- Les liens avec la caisse de sécurité sociale.

Lorsque le médecin contrôleur a conclu à la possibilité de reprise, il doit **transmettre son avis au service médical de la caisse de la sécurité sociale**. Cette dernière devra dès lors convoquer l'intéressé dans un délai maximum de 5 jours afin d'apprécier à son tour la réalité ou l'absence d'incapacité.

Voir Circulaire de la CNAM du 21 Septembre 2004.

Remarque : Expérimentation d'une procédure dérogatoire de suspension des IJSS

La Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2008 a autorisé certaines CPAM à expérimenter une procédure de suspension dérogatoire des IJSS à la suite d'une contre-visite initiée par l'employeur concluant à la capacité du salarié de reprendre son travail.

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU 02.99.87.42.98

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*

Ainsi, deux nouvelles modalités sont offertes à ces CPAM :

- Soit le médecin conseil procède à un nouvel examen médical de la situation de l'assuré (examen sur dossier)
- Soit le médecin conseil confirme l'avis du médecin contrôleur sans qu'il soit besoin d'un contrôle supplémentaire.

Le cas échéant, la CPAM informe l'assuré et son employeur de la suspension des IJSS. L'assuré dispose alors d'un délai de 10 jours pour contester cette décision. Le médecin conseil devra alors lui répondre dans un délai de 4 jours. En outre, l'assuré peut demander à bénéficier d'une expertise médicale dans un délai de 30 jours.

Dans le même objectif de lutte contre les arrêts de travail injustifiés, d'autres mesures sont également expérimentées au sein de ces CPAM.

Ce dispositif dérogatoire sera évalué avant le 30 juin 2009 afin d'être éventuellement généralisée.

Voir [la circulaire CNAM n° 46-2008 du 29 août 2008](#).

Des liens réciproques :

La caisse de sécurité sociale doit également informer l'employeur si elle suspend les indemnités journalières de maladie (Loi du 13 Août 2004 - article 27 modifiant l'article L 315-2 CSS).

NB : Pas de précisions légales sur les conséquences de cette transmission.

En principe, le complément employeur est subordonné à la prise en charge de la maladie par la sécurité sociale, du moins lorsque la convention collective le prévoit expressément.

Ainsi, logiquement, cette information systématique **devrait** conduire l'employeur à suspendre simultanément le versement des indemnités journalières.

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU **02.99.87.42.98**

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*

2. La contre-visite médicale, les intérêts pour l'employeur.

➤ L'incidence sur la situation du salarié.

- Le sort du complément employeur.

Principe :

- **Maintien du complément employeur** si le médecin contrôleur estime que l'arrêt de travail est justifié.
- **Perte du bénéfice du complément employeur** dans les cas suivants :
 - Possibilité de reprise du travail – absence d'incapacité.
 - Absence du salarié.
 - Opposition du salarié.

Attention, le complément employeur ne peut être supprimé que pour la période postérieure à la contre-visite.

→ Non remise en cause de l'indemnisation dont a bénéficié le salarié au préalable.

De plus, le salarié est rétabli dans son droit à complément employeur en cas de prolongation d'arrêt de travail postérieure à la contre-visite, sous réserve d'un nouveau contrôle médical.

→ L'avis du médecin contrôleur ne vaut que pour la durée de l'arrêt au cours duquel la contre-visite médicale a été réalisée.

Ainsi, si l'employeur entend contester le droit du salarié au complément employeur, il devra opérer à nouveau à une contre-visite médicale, y compris si le médecin contrôleur avait conclu, lors de la précédente contre-visite, à l'exclusion de toute prolongation.

- Les effets sur le contrat de travail.

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU 02.99.87.42.98

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*

Principe :

Le salarié doit reprendre le travail à la date fixée par le médecin – contrôleur.

Aucun effet disciplinaire sur le contrat de travail, peu importe les résultats de la contre-visite médicale.

→ En aucun cas, le résultat de la contre-visite médicale ne peut constituer un motif de sanction disciplinaire, ou encore une cause de licenciement

Par ailleurs, le salarié qui se tient aux dispositions de son médecin traitant n'est pas fautif s'il ne reprend pas le travail à la date fixée par le médecin contrôleur.

→ Le salarié n'encourt aucune sanction, la seule conséquence de la contre-visite étant le maintien ou la suppression du complément employeur.

Synthèse des incidences sur la situation des salariés :

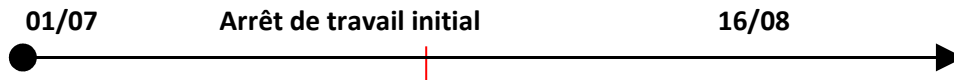
(voir schémas ci-dessous).

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU 02.99.87.42.98

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*

☒ 1^{ère} hypothèse : reprise suite au constat d'absence d'incapacité



23/07 _ contre visite médicale absence d'incapacité

Reprise du travail du salarié

Pas de sanction disciplinaire

Transmission de l'avis du médecin contrôleur à la CPAM

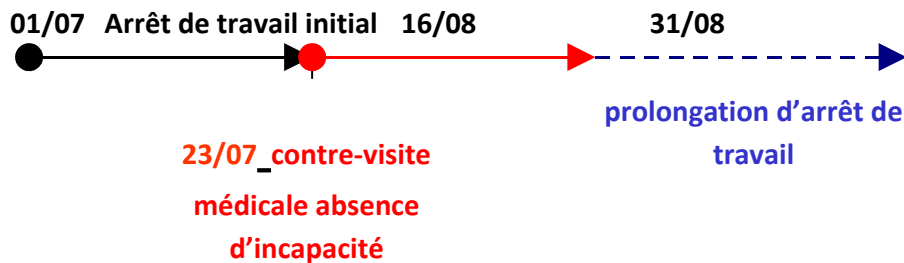
Visite de reprise à organiser (médecine du travail)

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU 02.99.87.42.98

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*

⊗ 2^{ème} hypothèse : non reprise suite au constat d'absence d'incapacité



Non reprise du travail du salarié – suspension du complément employeur
Pas de sanction disciplinaire ; pas de procédure pour absence injustifiée
Transmission de l'avis du médecin contrôleur à la CPAM (contrôle médical opéré par le médecin conseil – risque de suppression des IJSS)
Possibilité de prolongation d'arrêt : reprise du complément employeur (sauf nouvelle contre visite médicale)

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU 02.99.87.42.98

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*

- Les recours du salarié.

Possibilité pour le salarié de contester l'avis du médecin contrôleur.

Moyens :

- solliciter une autre contre-visite,
- demander une expertise judiciaire.

→ Le salarié qui conteste les conclusions du médecin contrôleur peut saisir le juge des référés aux fins de désignation d'un médecin expert.

Il peut par ailleurs contester la réalité de l'absence au moment de la contre-visite médicale. Or, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'absence. L'attestation du médecin contrôleur devient dès lors nécessaire, constituant alors un témoignage.

➤ Un outil technique au service des Ressources Humaines.

- L'appréciation de l'opportunité de la contre-visite médicale.

Plusieurs indicateurs objectifs d'appréciation :

- Les avis médicaux antérieurs émis par le médecin du travail – dossier médical du salarié.
- La fréquence des arrêts de travail.
- L'environnement de travail du salarié.
- La lutte contre l'absentéisme.

- La lutte contre l'absentéisme.

Le recours à la contre-visite médicale, de manière opportune, permet de sensibiliser, de responsabiliser les salariés en matière d'absentéisme.

→ Une responsabilisation individuelle ET collective

→ Sensibiliser les responsables directs.

CONTACTS UE35 PÔLE « JURIDIQUE ET SOCIAL » AU 02.99.87.42.98

Responsable : [Pia Le Minoux](#) • Juriste : [Laurence Martin](#) • Assistante : [Rose-Marie Roussel](#)

*Cet article est issu du site www.entreprises35.fr – Droits de reproduction et de diffusion réservés © UE35.
Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage,
en accepter et en respecter les dispositions.*