

[Accueil](#) > [Vos droits](#) > [Veille juridique](#) >> **Arrêt maladie : l'employeur peut-il procéder à une contre-visite médicale ?**

# Arrêt maladie : l'employeur peut-il procéder à une contre-visite médicale ?

SANTÉ AU TRAVAIL

Publié vendredi 15 septembre 2023 / par Patricia Drevon, Secteur juridique

Accident du travail

Arrêt-maladie

CPAM

Médecin

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié doit avertir son employeur dans un délai raisonnable et lui transmettre le formulaire n°3 de l'arrêt délivré par le médecin traitant sous 48 heures pour pouvoir bénéficier des indemnités complémentaires.

Attention, durant l'arrêt de travail, l'employeur doit maintenir le bénéfice des avantages en nature accordés au salarié (ex : voiture de fonction), sauf si une disposition contractuelle en dispose autrement. Concernant le logement de fonction attribué à titre gratuit et dont le salarié bénéficie dans sa vie personnelle, celui-ci ne peut lui être retiré, ni donner lieu à loyer pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie.

Dès lors que l'employeur maintient totalement ou partiellement la rémunération du salarié (notamment dès lors qu'il verse des indemnités complémentaires), celui-ci a le droit de faire procéder à une contre-visite au domicile (ou non) du salarié par le médecin de son choix et ce, dès le commencement de l'arrêt. En cas de visite à domicile, l'employeur n'a pas à prévenir le salarié de la contre-visite.

La visite du médecin contrôleur peut avoir lieu ou non pendant les heures de sortie autorisées du salarié. Toutefois, l'absence du salarié lors de la visite de contrôle effectuée pendant les heures de sortie autorisées n'autorise pas l'employeur à suspendre le maintien de salaire (Cass. soc., 26-9-12, n°11-18937). Le médecin contrôleur doit décliner au salarié sa qualité de docteur en médecine et celle de mandataire de l'employeur.

Lors de cette contre-visite, le salarié ne peut exiger ni la présence du médecin traitant, ni celle du médecin de la Sécurité sociale si cette présence n'est pas prévue par la convention collective.



Le salarié ne peut refuser de se soumettre à la contre-visite sans commettre un manquement à son obligation, manquement qui le prive du bénéfice des indemnités complémentaires.

Toutefois, certains refus peuvent être légitimes et ne pas entraîner la suspension du versement des indemnités complémentaires :

- la pratique d'un examen clinique douloureux dès lors que le salarié propose au médecin contrôleur de consulter son dossier médical et les comptes rendus opératoires ;
- le fait que le salarié bénéficie à cette date d'un avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail ;
- le fait que le médecin ne décline pas sa qualité de docteur en médecine et celle de mandataire de l'employeur.

Le salarié perd le bénéfice des indemnités complémentaires si, absent de son domicile, il n'a pu se soumettre à la contre-visite et n'a pas été en mesure, à la demande de son employeur, de justifier des motifs de son absence (par exemple séances de rééducation chez le kinésithérapeute ou visite chez le médecin traitant).

Lorsque l'arrêt maladie ne comporte aucune indication sur les heures d'autorisation de sortie, cette autorisation est présumée ne pas avoir été accordée. L'absence du salarié lors de la visite de contrôle est alors injustifiée.

Il appartient à l'employeur qui a pris l'initiative du contrôle d'établir qu'il n'a pu faire procéder à la contre-visite en raison de l'absence ou de l'opposition du salarié. L'accusé de réception d'une demande de contre-visite médicale et le résultat de cette contre-visite indiquant la date et l'heure du passage du médecin contrôleur peuvent suffire à établir l'absence du salarié pendant ce contrôle (Cass. soc., 5-2-14, n°12-24250).

Le salarié doit aviser son employeur de son lieu de repos pendant l'arrêt de travail situé hors de sa résidence habituelle. Il doit également aviser son employeur lorsque, par exemple, il est autorisé par son médecin traitant à se rendre à la montagne pour y passer sa convalescence. En s'abstenant de le faire, il ne permet pas le contrôle de son état de santé et son employeur est dispensé de lui verser une indemnisation complémentaire.

En revanche, en cas d'arrêt de travail pour maladie survenu à l'étranger, notamment pendant une période de congés du salarié, l'employeur qui ne peut faire effectuer le contrôle vu l'éloignement du salarié, ne peut pas lui supprimer les indemnités complémentaires.

Si l'impossibilité du contrôle résulte non du fait du salarié mais de la configuration des lieux, le salarié ne peut être privé de ses indemnités complémentaires (Cass. soc., 3-3-88, n°85-42433).

Si le médecin contrôleur considère que l'arrêt de travail n'est plus justifié, il en avise le salarié et l'employeur. L'employeur peut alors procéder à la cessation du versement des indemnités complémentaires pour l'avenir.

En effet, un contrôle aboutissant à la conclusion que l'arrêt maladie n'est pas justifié ou l'impossibilité de faire procéder à une contre-visite ne peut priver le salarié du complément de salaire pour la période antérieure à la date de la visite.

La contre-visite n'oblige pas le salarié à reprendre son travail, celui-ci pouvant s'en tenir aux prescriptions de son médecin traitant (s'il peut continuer à percevoir les indemnités journalières, les indemnités complémentaires sont, quant à elle, suspendues). Si à la suite de la contre-visite, le salarié obtient de son médecin traitant une prolongation, il a droit, de nouveau, à partir de cette date, à une indemnisation complémentaire. Toutefois, lorsqu'une prescription d'arrêt de travail intervient, à la suite d'une décision de suspension des indemnités journalières, la reprise du versement de ces dernières est subordonnée à l'avis du service du contrôle médical de la CPAM (art. L 323-7 du code de la sécurité sociale).

La Cour de cassation précise que si l'absence du salarié de son domicile lors de la contre-visite peut entraîner la perte du droit à indemnisation complémentaire, elle ne peut, en soi, constituer une cause de licenciement (Cass. soc., 4-6-02, n°00-40894). Par ailleurs, le refus du salarié de se soumettre à la contre-visite ne peut justifier une sanction.

Le médecin contrôleur de l'employeur doit, lorsqu'il estime que l'arrêt de travail n'est plus justifié, transmettre son avis au service du contrôle médical de la CPAM. La CPAM peut décider alors de suspendre ou non le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (art. L 315-1 du code de la sécurité sociale). Si le service médical de la CPAM décide de la suspension des indemnités journalières, le salarié doit en être informé et il dispose de 10 jours à compter de la notification de la décision de suspension des indemnités journalières pour demander à la CPAM un nouvel examen de sa situation (art. D 315-4 du code de la sécurité sociale). Le médecin conseil de la CPAM dispose de 4 jours pour se prononcer. S'il confirme l'avis du médecin mandaté par l'employeur, la caisse adresse au salarié une LRAR précisant les voies de recours. Si, en revanche, la CPAM considère l'arrêt justifié, la caisse rétablit le versement des indemnités journalières de manière rétroactive.

Si le salarié entend contester le résultat de la contre-visite effectuée par l'employeur, il lui appartient de saisir le CPH afin d'obtenir la désignation d'un expert judiciaire.

Attention, il ne faut pas confondre la contre-visite diligentée par l'employeur assuré par le médecin contrôleur et le contrôle opéré par le service médical de la CPAM assuré par les médecins-conseils.

**PATRICIA DREVON**

**Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques**

**SECTEUR JURIDIQUE**

Programme des Stages juridiques 2023

## Sur le même sujet

### Accident du travail : pour qui dansait-il ?

C'est à l'employeur de prouver que l'accident du travail n'a rien à voir avec la mission de son employé. La Cour de cassation vient de le rappeler clairement dans un récent arrêt (Cass. soc., 12-10-17, n°16-22481).

### Retraites : les grandes mesures du projet de loi

Le texte, transmis au Conseil d'État avant présentation en conseil des ministres le 23 janvier, reprend l'intégralité des annonces du gouvernement.

### Inaptitude professionnelle : quand l'employeur doit-il appliquer les règles protectrices en la matière ?

Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (consultation du CSE, indemnité spécifique de licenciement, période de protection contre le licenciement...) s'appliquent, dès lors que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

#### ACTUALITÉS

Toute l'actualité  
InFO militante  
Communiqués de FO  
Éditoriaux de FO  
Dossiers  
Rapports financiers

#### VOS DROITS

Les Chiffres utiles  
Votre Fiche de paye  
Tous vos droits  
Veille juridique  
L'InFO des CSE  
Consommation  
Vos impôts

#### NOS ACTIONS

Campagnes  
Entre Militants  
Outils syndicaux  
Vidéos & Interviews  
« Bienvenue dans le monde du travail »  
Le groupe FO au CESE

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?

Pourquoi adhérer

Adhérer à FO

**NOTRE NEWSLETTER**

---

Votre email

