

# Arrêt maladie : des précisions sur la contre-visite médicale



© 2024 Les Echos Publishing

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident, son employeur peut être amené à lui allouer des indemnités, dites « complémentaires », qui viennent s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. En contrepartie, il peut, en cas de doute sur le bien-fondé de l'arrêt de travail du salarié, diligenter une contre-visite médicale et, le cas échéant, cesser de lui verser ces indemnités complémentaires. Les modalités et les conditions de cette contre-visite viennent d'être précisées par décret.

**Rappel** : ce décret reprend en grande partie, et complète, les règles déjà dégagées par les juges en la matière. Sachant que des dispositions spécifiques peuvent aussi être prévues par la convention collective applicable à l'entreprise.

## Ce que doit faire le salarié

Pour permettre à l'employeur d'exercer son droit d'organiser une contre-visite médicale, le Code du travail prévoit désormais que le salarié en arrêt de travail doit l'informer :

– de son lieu de repos, si celui-ci est différent de son domicile ;

– des horaires auxquels la contre-visite médicale peut être réalisée, si l'arrêt porte la mention « sortie libre ».

**Précision** : la contre-visite médicale peut être réalisée au domicile (ou lieu de repos) du salarié, sans délai de prévenance, ou bien au cabinet du médecin, sur convocation de ce dernier.

## Ce que doit faire l'employeur

Il appartient à l'employeur qui souhaite soumettre un salarié à une contre-visite médicale de mandater un médecin à cet effet. Sachant qu'il ne peut s'agir ni du médecin du travail ni du médecin-conseil de la Sécurité sociale.

Au terme de la contre-visite, le médecin doit informer l'employeur du résultat de celle-ci, à savoir du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail ou, le cas échéant, de l'impossibilité de procéder à la contre-visite pour un motif imputable au salarié (son absence lors de la visite du médecin à son domicile, par exemple). Un résultat que l'employeur doit ensuite transmettre au salarié sans délai.

**Conséquences** : pour les juges, si le médecin estime que l'arrêt de travail du salarié n'est pas justifié ou si le salarié refuse de se soumettre à la contre-visite médicale, l'employeur est en droit de cesser de lui verser des indemnités complémentaires. Mais il ne peut pas prononcer de sanction disciplinaire (comme un licenciement) à son égard.

[Décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024, JO du 6](#)

© 2024 Les Echos Publishing