

## Le contrôle des arrêts maladie des salariés par l'employeur et ses conséquences sur l'indemnisation

### ○ DE QUOI S'AGIT-IL ?

Les salariés en arrêt de travail bénéficient, sous réserve de remplir certaines conditions administratives, de revenus de remplacement.

Le versement de ces revenus par le régime d'Assurance maladie et, le cas échéant, par les employeurs ou organismes d'assurance, ouvrent un droit au contrôle de la part des différents payeurs.

Les règles relatives à ces contrôles ont fait l'objet de modifications successives, notamment dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour l'année 2010. Alors que, précédemment, les visites de contrôle diligentées par l'employeur avaient peu d'effets directs sur le versement par la Sécurité sociale des indemnités journalières, ces évolutions sont venues modifier de manière substantielle les règles en la matière.

Dans ce contexte, cette fiche a pour objet de préciser les modalités de contrôles qui peuvent survenir, d'examiner quelles peuvent en être les conséquences et d'envisager les voies de recours possibles.

Par ailleurs, le contrôle des congés maladie des agents de la fonction publique par leur administration relève d'un régime particulier que nous ne développerons pas ici.

### ○ COMMENT ÇA MARCHE ?

#### A/ Les modalités de la contre-visite

L'article L1226-1 du Code du Travail prévoit que les salariés justifiant d'au moins une

année d'ancienneté au sein de l'entreprise bénéficient d'indemnités complémentaires à celles versées par l'Assurance maladie. Le bénéfice de ces indemnités complémentaires entraîne l'obligation pour les salariés de se soumettre, le cas échéant, à une contre-visite organisée par l'employeur. En 1978, la loi relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle prévoyait qu'un décret en Conseil d'Etat déterminerait les formes et les conditions de ce contrôle. Malgré la non-parution de ce décret, la Cour de cassation a estimé, en 1983, que ces dispositions pouvaient s'appliquer. Les modalités d'application de ce texte relèvent donc de constructions jurisprudentielles, issues de litiges salariés/employeurs portés devant les tribunaux.

Par ailleurs, de nombreuses conventions collectives mettant en place des mécanismes de maintien de salaires prévoient également la possibilité pour les employeurs d'organiser des contre-visites.

#### 1/ Qui effectue la contre-visite ?

La contre-expertise est effectuée par un médecin contrôleur qui, en principe, peut être désigné par l'employeur. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient des dispositions plus contraignantes en imposant le choix du médecin parmi la liste des experts près des tribunaux.

#### 2/ Où s'exerce la contre-visite ?

Elle se déroule en général au domicile du salarié.



Collectif Interassociatif Sur la Santé

Collectif Interassociatif Sur la Santé

10, villa Bosquet - 75007 Paris  
Tél. : 01 40 56 01 49 - Fax : 01 47 34 93 27  
www.leciss.org

Sur cette question, la Cour de cassation a considéré qu'un salarié refusant d'informer son employeur de son lieu de repos différent de son lieu de résidence habituel privait celui-ci de ses possibilités d'exercer un contrôle et pouvait donc donner lieu à la suspension des indemnités complémentaires.

### 3/ Quand la contre-visite peut-elle s'effectuer ?

La date et les heures de la contre-visite peuvent être fixées librement par l'employeur. Il n'y a pas d'obligation de prévenance du salarié. Néanmoins, pour l'effectivité de son contrôle, l'employeur doit tenir compte des autorisations de sorties prescrites par le médecin traitant, telles que définies par l'article R323-11-1 du Code de la Sécurité sociale.

### 4/ Que peut constater le médecin contrôleur ?

Le médecin contrôleur se prononce préalablement sur le fait d'avoir pu ou non rencontré le salarié en arrêt de travail. Pour ce faire, il doit organiser sa visite en dehors des heures de sortie autorisées.

Par ailleurs, le salarié peut a posteriori justifier son absence dans les cas où il a dû s'absenter de son domicile pour suivre un traitement thérapeutique ou se rendre à une consultation médicale.

S'il a pu examiner le salarié, le médecin contrôleur se prononce sur le caractère justifié ou non de l'arrêt de travail.

## B/ Les conséquences de la contre-visite

### 1/ Les conséquences de la visite vis-à-vis de l'employeur

En cas d'impossibilité de contrôle ou en cas d'avis concluant au fait que l'arrêt de travail est injustifié, la seule conséquence que l'employeur peut tirer est la suspension des indemnités complémentaires qu'il verse. En revanche, l'employeur ne peut en aucun cas utiliser les résultats de cette visite pour sanctionner un salarié d'une quelconque autre manière, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Par ailleurs, la portée de la visite est limitée dans le temps. L'appréciation du médecin de contrôle ne vaut pas pour la période antérieure à la visite et ne peut donc remettre en cause les indemnités complémentaires dues par l'employeur pour la période précédant la contre-visite et/ou déjà perçues par le salarié.

L'avis du médecin contrôleur est communiqué à l'employeur et au salarié visité. L'article L315-1 du Code de la Sécurité sociale prévoit que le médecin contrôleur qui conclut à l'absence de justification d'un arrêt de travail ou fait état de l'impossibilité de visiter le salarié doit transmettre son rapport au service du contrôle médical de la Caisse primaire d'Assurance maladie de l'assuré dans un délai maximum de 48 heures.

### 2/ Les conséquences de la visite en matière de Sécurité sociale

Avant la loi de financement de la Sécurité sociale pour l'année 2010, la contre-visite patronale n'entraînait pas de conséquences directes sur l'indemnisation du salarié par l'Assurance maladie. En effet, seul un contrôle du service médical initié par la caisse, suite aux conclusions résultant de la contre-visite diligentée par l'employeur, pouvait entraîner la suspension des indemnités journalières.

La procédure prévue dans la nouvelle rédaction de l'article L315-1 du Code de la Sécurité sociale est depuis bien différente.

En effet, dans l'hypothèse où la contre-visite patronale conclut à l'absence de justification de l'arrêt maladie, le service médical de la caisse peut demander au service administratif de suspendre le versement des indemnités journalières sans procéder préalablement à une visite de contrôle. L'assuré peut contester cette décision dans un délai de dix jours francs à compter de la notification de la décision de suspension des indemnités journalières en saisissant sa caisse pour qu'un examen soit effectué par le service médical de la caisse. Cette visite doit alors être organisée dans un délai de quatre jours francs.

Quand le médecin diligenté par l'employeur n'a pu effectuer la visite, la caisse ne peut en revanche suspendre les indemnités journalières sans faire procéder à une visite par son service médical.

Par ailleurs, l'article L323-7 du Code de la Sécurité sociale prévoit qu'à la suite d'une décision de suspension des indemnités journalières, un nouvel arrêt de travail prescrit par le médecin traitant, dans un délai de 10 jours francs à compter de la décision de suspension des indemnités journalières, ne pourra donner lieu à indemnisation qu'après avis du service médical de la caisse qui doit alors se prononcer dans un délai de quatre jours francs.

## ○ POSITION DU CISS

Lors de la discussion du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour l'année 2010, le CISS a eu l'occasion d'exprimer son opposition quant aux modifications apportées aux textes en vigueur et a présenté des propositions d'amendement - malheureusement essentiellement en vain - en vue de limiter les effets potentiellement dangereux pour les salariés malades. En effet, la lutte contre la fraude n'est acceptable que si celle-ci est établie dans des conditions équitables et que si les décisions prises par les instances présentent les garanties nécessaires en matière d'impartialité et de respect du contradictoire. Or, ce texte porte en lui les germes de la privatisation inacceptable du contrôle de l'assuré social et de l'instrumentalisation par l'employeur de cette procédure vis-à-vis de salariés en position de fragilité.

## ○ TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Article L1226-1 du Code du Travail
- Loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle
- Articles L315-1 et L323-7 du Code de la Sécurité sociale
- Article 90 de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 sur le financement de la Sécurité sociale pour 2010
- Décret n° 2010-957 du 24 août 2010

## ○ S'INFORMER ET TÉMOIGNER

**Santé Info Droits** 0 810 004 333 (N° Azur tarif selon l'opérateur téléphonique) ou 01 53 62 40 30 (prix d'une communication normale)



La ligne d'information et d'orientation du CISS sur toutes les problématiques juridiques et sociales liées à l'état de santé.

Lundi, mercredi, vendredi : 14h-18h

Mardi, jeudi : 14h-20h

Vous pouvez également poser vos questions en ligne sur [www.leciss.org/sante-info-droits](http://www.leciss.org/sante-info-droits).

Fiche CISS pratique n° 30, « Les revenus des salariés en arrêt maladie »