

## CONTRE-VISITE DE L'EMPLOYEUR : LES MODALITÉS SONT ENFIN FIXÉES

Le décret n'avait jamais été publié. C'est désormais chose faite avec le décret du 5 juillet 2024 qui précise les modalités et conditions de la contre-visite médicale demandée par l'employeur. La principale nouveauté de ce texte réside dans la possibilité d'organiser la contre-visite au cabinet du médecin.

L'employeur a le droit de faire procéder à une contre-visite au domicile du salarié par le médecin de son choix. [L'article L.1226-1 du code du travail](#) prévoit en effet que l'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident doit être constatée par certificat médical et par une contre-visite organisée par l'employeur s'il y a lieu.

L'article L.1226-1 du code du travail renvoie à un décret le soin de déterminer les formes et les conditions de la contre-visite. Ce décret - qui n'avait jamais été publié jusqu'à présent - vient de l'être le 6 juillet. Il crée quatre nouveaux articles dans le code du travail (articles R.1226-10 à R.1226-12 du code du travail), qui organisent la contre-visite de l'employeur.

Ces nouvelles dispositions sont applicables **à compter du 7 juillet 2024**.

► *En l'absence de dispositions réglementaires, la jurisprudence avait défini de nombreuses règles qui restent d'actualité.*

### Communication du salarié

En premier lieu, le nouvel article R.1226-10 du code du travail précise que le salarié doit communiquer à l'employeur, dès le début de son arrêt de travail, ainsi qu'à l'occasion de tout changement, son lieu de repos s'il est différent de son domicile. Il doit également porter à sa connaissance les horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer, s'il bénéficie d'un arrêt de travail portant la mention "sortie libre".

► *L'avis d'arrêt de travail comporte une rubrique "adresse où le malade peut être visité (si différente de l'adresse habituelle)" qui doit être renseignée le cas échéant. Le volet n° 3 est transmis par le salarié à l'employeur.*

En cas de changement de lieu de convalescence en cours d'arrêt de travail, le salarié devra en informer l'employeur afin que celui-ci puisse effectuer une éventuelle contre-visite médicale.

Par ailleurs, la jurisprudence avait déjà admis que le salarié disposant d'un arrêt de travail en "sortie libre" devait informer l'employeur des horaires au cours desquels les contre-visites peuvent s'effectuer ([arrêt du 4 février 2009](#)), afin de permettre le contrôle de son état de santé.

## Objet et modalités de la contre-visite

La contre-visite est effectuée par un médecin mandaté par l'employeur. Il se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail, y compris sa durée (article R.1226-11 du code du travail).

La contre-visite s'effectue à tout moment de l'arrêt de travail et, au choix du médecin :

- soit au domicile du salarié ou au lieu qu'il lui a communiqué, sans qu'aucun délai de prévenance ne soit exigé, en dehors des heures de sortie autorisées ou aux heures communiquées par le salarié en cas de "sortie libre" ;
- soit au cabinet du médecin, sur convocation de celui-ci par tout moyen conférant date certaine à la convocation. En cas d'impossibilité de se déplacer, notamment en raison de son état de santé, le salarié en informe le médecin en précisant les raisons.

## Issue de la contre-visite

L'article R.1226-12 du code du travail prévoit que 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 (notamment refus de se présenter à la convocation ou absence lors de la visite à domicile).

L'employeur transmet également sans délai cette information au salarié.

Au terme de sa contre-visite, le médecin doit également respecter les obligations issues du code de la sécurité sociale (article L.315-1 du code de la sécurité sociale). Ainsi, lorsque le médecin mandaté par l'employeur conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail ou de l'impossibilité de procéder à l'examen du salarié malade, il transmet, dans un délai de 48 heures, son rapport au service médical du contrôle médical de la caisse de sécurité sociale.

Au vu de ce rapport, le médecin-conseil de l'assurance-maladie peut demander à la caisse :

- soit de suspendre les indemnités journalières. Le salarié dispose alors d'un délai de 10 jours francs à compter de la réception de l'information de suspension des indemnités, pour demander à la caisse de sécurité sociale dont il relève, un examen de sa situation par le médecin-conseil. Ce dernier doit se prononcer dans un délai de quatre jours francs à compter de la saisine du salarié ;
- soit de procéder à un nouvel examen de la situation de l'assuré. Ce nouvel examen est de droit si le rapport a fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré.

Si, après examen de l'assuré, le médecin-conseil conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail, il en informe immédiatement l'intéressé et lui communique oralement une date de reprise du travail. Il informe également les services administratifs de la caisse et le médecin traitant (article R.315-1-3 du code de la sécurité sociale).

L'employeur est alors en droit de ne pas verser les prestations complémentaires ([arrêt du 26 octobre 1982](#)).

► Rappelons que le [projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2024](#) avait tenté de renforcer les conséquences de la contre-visite médicale diligentée par l'employeur sur le versement des IJSS. Dans une [décision du 21 décembre 2023](#), le Conseil constitutionnel avait censuré cette mesure.

