

La contre-visite médicale

La contre-visite est un contrôle médical effectué par un médecin que vous avez mandaté. Elle va permettre d'apporter une réponse à vos doutes sur la réalité de la maladie d'un salarié. L'unique objectif de la contre-visite médicale est de contrôler si le versement des indemnités complémentaires de maladie au salarié est justifié. Vous pouvez également demander à la CPAM (Caisse primaire d'assurance maladie) de contrôler le salarié mais celle-ci n'a pas l'obligation de le faire.

Cette procédure est coûteuse et ne peut donc être envisagée que si vous avez un doute sur la réalité de la maladie du salarié, bien que celui-ci ait produit des certificats médicaux de son médecin traitant.

La contre-visite médicale permet de lutter contre les arrêts de travail intempestifs dans votre entreprise. Voici en quelques étapes la procédure à suivre.

Organiser une contre-visite médicale

La contre-visite

Vous pouvez mandater le médecin de votre choix : un praticien libéral indépendant ou un professionnel attaché à une entreprise spécialisée dans le domaine du contrôle médical.

Une fois votre choix effectué, vous communiquerez au médecin les coordonnées de votre salarié, afin qu'il convoque ou prenne rendez-vous avec celui-ci. Il peut aussi se présenter sans communication préalable (notamment s'il souhaite vérifier le respect des heures de sortie autorisées).

Notez-le

Dans tous les cas, le médecin qui se présente au domicile du salarié doit faire valoir sa qualité de docteur en médecine et de mandataire de l'employeur.

Cette contre-visite médicale aura lieu sur le lieu de repos indiqué dans l'arrêt de travail du salarié (en général son domicile) et en dehors de ses heures de sortie autorisées.

Le salarié ne peut pas refuser cette contre-visite médicale, ni s'y soustraire. Mais il peut refuser de recevoir le médecin qui ne justifie ni de son titre, ni de son mandat.

En revanche, il ne peut en aucun cas exiger que la contre-visite soit contradictoire et s'effectue en présence de son médecin traitant ou du médecin de la Sécurité sociale ou que le dossier détenu par le médecin traitant soit consulté au préalable.

Dans tous les cas, c'est à l'employeur de démontrer la carence ou l'opposition du salarié, et, le cas échéant, à celui-ci de justifier ensuite cette carence.

Vos doutes seront confirmés dans les cas suivants :

- En cas de refus du salarié de passer cette contre-visite médicale ;
- En cas d'absence (non justifiée) du salarié de son domicile en dehors des heures de sorties autorisées ;
- Si le salarié a donné une adresse incomplète ou erronée (empêchant le contrôle d'avoir lieu) ;

- Si le médecin-contrôleur constate que le salarié n'est pas ou n'est plus malade et qu'il est apte à reprendre son travail.

Agir en cas de doute confirmé

Il y a 3 incidences possibles à la contre-visite, si celle-ci révèle que votre salarié n'est pas ou plus malade :

1) Le salarié perdra le bénéfice de l'indemnité complémentaire (salaire que vous complétez après les indemnités journalières de Sécurité sociale)

La perte de cette indemnité complémentaire portera pour la période postérieure à la date de cette contre-visite. Elle n'a aucun effet rétroactif. En effet, le médecin contrôleur estime la capacité du salarié au jour où il le contrôle !

Exemple

Le salarié est arrêté du 1er au 21 mars, la contre-visite médicale a lieu le 5 mars. Cette contre-visite médicale conclue à l'aptitude du salarié à reprendre son travail. Si votre convention collective le prévoit, vous maintiendrez le salaire du 1er au jour de la contre-visite, puis vous ne complétez plus les indemnités journalières de Sécurité sociale à compter de cette contre-visite jusqu'à la fin de son arrêt.

En cas de prolongation d'arrêt, le salarié retrouve ses droits à indemnisation. L'avis du médecin contrôleur ne peut disposer pour l'avenir (son contrôle ne porte que sur l'arrêt de travail en cours).

Exemple

Le salarié vous envoie une prolongation d'arrêt de travail du 22 mars au 15 avril. Vous devrez compléter son salaire pendant toute cette période (sauf à lui refaire passer une contre-visite médicale).

2) Le médecin que vous avez mandaté doit transmettre son rapport au médecin-contrôleur à la Sécurité sociale et en garder un double afin de justifier, lors d'un éventuel contrôle (URSSAF par exemple) ou suite à la contestation du salarié, du fait que vous n'avez pas versé le complément des IJSS.

Pour plus d'efficacité du dispositif, cette transmission doit être faite dans le délai maximal de 48 heures. Le rapport doit en outre préciser si l'examen a pu être effectué ou non.

Le service médical est alors obligé soit de procéder à un nouvel examen du salarié, soit de demander à la caisse de suspendre les indemnités journalières.

En cas de suspension des indemnités journalières (IJ), votre salarié dispose alors de 10 jours pour demander à sa caisse maladie de saisir le service du contrôle médical. Une fois saisi, ce dernier dispose, quant à lui, de 4 jours pour se prononcer sur cette demande.

En outre, tout nouvel arrêt du salarié concerné, intervenant dans les 10 jours de la suspension des IJ, sera soumis obligatoirement à l'avis préalable du contrôle médical. Ce service disposera là encore de 4 jours pour rendre son avis.

3) Le salarié devra reprendre son travail

Si le salarié ne reprend pas son travail et qu'il va jusqu'au terme de l'arrêt prescrit, vous ne lui verserez pas l'indemnité complémentaire.

Si le salarié refuse de reprendre son travail alors que le médecin-contrôleur a conclu à son aptitude, il perd le bénéfice des indemnités complémentaires. Il les retrouvera si, postérieurement à son refus, son arrêt est prolongé.

4) Le salarié qui a manqué à ses obligations doit rembourser les indemnités journalières déjà perçues

S'il s'avère en outre que le salarié n'a pas respecté, volontairement, l'une des obligations suivantes :

- Soumission aux prescriptions médicales ;
- Acceptation des contrôles médicaux ;
- Respect des heures de sortie autorisées ;
- Non-exercice d'une activité professionnelle

Il doit rembourser les indemnités journalières déjà perçues, à sa caisse d'assurance maladie, ou à l'employeur en cas de subrogation.

Modèle - Lettre de l'employeur à un organisme de contre-visite médicale

Coordonnées de l'organisme de contrôle
Adresse

À (lieu), le (date)

Lettre simple

Objet : Demande de contre-visite médicale

Mme/M.,

Suite à notre entretien du, nous vous confirmons notre souhait de faire contrôler par votre organisme Mme/M. (*nom et prénom du salarié*), dont les coordonnées personnelles sont les suivantes : (*adresse du salarié mentionnée sur l'arrêt de travail. Indiquez, s'il y a lieu, l'adresse de la personne chez qui le salarié réside pendant sa convalescence si cette adresse est différente*).

Mme/M. est actuellement en arrêt maladie depuis le et jusqu'au (*mentionnez les dates inscrites sur l'arrêt de travail*).

Elle/Il est autorisé(e) à sortir de son domicile aux heures suivantes : de h à h (*mentionnez les heures inscrites sur l'arrêt de travail par le médecin traitant*). Merci de procéder à la contre-visite en dehors de ces heures.

Variante

L'arrêt de travail ne précise pas que le salarié bénéficie d'heures de sortie autorisées.

Nous vous remercions de nous tenir informés dans les meilleurs délais de la date fixée pour la contre-visite et du résultat de ce contrôle.

Veillez agréer, Mme/M., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur