

Social
17 juillet 2024

CONTRÔLE DES ARRÊTS DE TRAVAIL : QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ?

Lorsque vous avez des doutes sur le bien-fondé de l'arrêt de travail de l'un de vos salariés vous pouvez, sous certaines conditions, organiser une visite médicale tendant à écarter ou confirmer vos doutes. Mais encore faut-il respecter les conditions de mise en œuvre et en tirer les bonnes conséquences !

- **Conditions de mise en œuvre d'une contre-visite médicale**

C'est uniquement en cas de **maintien de rémunération** au cours d'un arrêt maladie que vous pouvez diligenter une contre-visite médicale. Cette dernière est possible soit parce que la **convention collective** au titre de laquelle vous maintenez le salaire vous en donne **l'autorisation expresse**, soit parce que vous maintenez le salaire en application du **Code du travail** et que dorénavant il est possible d'organiser la contre-visite médicale légale.

- **Organisation de la contre-visite médicale légale**

Vous pouvez **mandater un médecin** afin qu'il se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail, y compris sur sa durée. La contre-visite s'effectue à tout moment de l'arrêt de travail et, au choix du médecin, soit à son **cabinet**, soit au **domicile du salarié**. Elle peut également se dérouler sur le lieu de repos du salarié, encore faut-il que ce dernier ait bien veillé à vous le communiquer.

La contre-visite médicale a lieu **en dehors des heures de sortie autorisées**, ou en cas d'arrêt prescrit avec la mention "sortie libre" aux heures que le salarié aura pris soin de vous communiquer.

📌 Afin d'anticiper la mise en œuvre d'une contre-visite médicale, il semble pertinent de sensibiliser les salariés sur les informations complémentaires qu'ils doivent vous fournir au moment de la transmission des justificatifs d'absence.

- **Conséquences de la contre-visite médicale légale**

Le médecin doit vous informer de ses conclusions, ou de l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié (refus de se présenter à la convocation ou absence lors de la visite à domicile). Il vous revient ensuite de transmettre sans délai cette information au salarié.

En l'absence de caractère justifié, et si le salarié ne reprend le travail, vous avez la possibilité de suspendre le versement du maintien de salaire. Vous n'avez pas la possibilité de le sanctionner ou de le licencier le salarié pour ce motif.

Vous souhaitez pouvoir recourir à la contre-visite médicale, n'hésitez pas à solliciter votre expert-comptable qui saura vous indiquer sous quelles conditions et délai vous pourrez le faire !