

Employeur/Salarié : Ai-je le droit de contrôler un salarié en arrêt de travail ?

Lorsque le médecin délivre un arrêt de travail, il précise sur son certificat si :

- les sorties ne sont pas autorisées ;
- si elles sont autorisées, avec des horaires précisés (précision faite que le salarié n'est pas tenu de respecter ces horaires pour des RDV médicaux)
- si elles sont autorisées et libres (sans aucun horaire de sortie imposé au salarié)

La contre-visite médicale consiste à vérifier que l'arrêt de travail correspond bien à une incapacité temporaire totale et qu'il n'a pas été accordé un peu trop facilement...

OUI, l'employeur peut solliciter le contrôle d'un salarié, auprès du médecin de son choix, même si l'arrêt de travail prévoit des sorties libres, et ce, sans avoir à en informer son salarié.

Quid si le salarié ne se rend pas à la contrevisite ? Si le salarié ne se présente pas à la contre-visite, l'employeur ne pourra en aucun cas stopper le paiement des salaires. SAUF si la contrevisite ne peut avoir lieu du fait de l'absence d'information de la part du salarié qui a l'obligation d'informer son employeur de son lieu de repos, afin d'organiser éventuellement cette contre-visite médicale.

Quelles conséquences ? Le médecin-contrôleur, qui estimerait que le congé n'est pas médicalement justifié, ne peut pas obliger le salarié à reprendre le travail, et l'employeur ne pourra pas sanctionner son salarié. En revanche, la contre-visite médicale justifie d'arrêter le versement des indemnités complémentaires au salarié (versées par l'employeur au titre du maintien de salaire en complément des indemnités journalières de la sécurité sociales) sans pouvoir remonter en arrière.



Marie RAIMBAULT,
Avocat au Barreau de DIJON, Spécialiste en droit du Travail,
SCP SOULARD-RAIMBAULT.