

# **Arrêt maladie : comment l'employeur doit gérer l'arrêt de travail ?**

## **Questions/Réponses**

---

L'info pratique en droit du travail.

## Sommaire

Sommaire	p. 2
1. I. Formalités à accomplir dans le cadre d'un arrêt de travail pour maladie	p. 5
2. Quel justificatif doit fournir le salarié malade et où doit-il envoyer son arrêt de...	p. 6
3. Quel justificatif doit fournir le salarié hospitalisé ?	p. 7
4. Dans quel délai le salarié doit-il informer l'employeur de son absence ?	p. 8
5. Dans quel délai le salarié doit-il justifier son absence et déposer son arrêt ?	p. 9
6. Un salarié malade ne justifie pas son absence, que puis-je faire ?	p. 10
7. Quelle formalité l'employeur doit-il respecter lorsqu'il reçoit un certificat d'arr...	p. 11
8. Quelle formalité l'employeur doit-il réaliser lorsque le salarié reprend son travail...	p. 12
9. Les arrêts maladie sont-ils assimilés à des périodes de travail effectif, donnant l...	p. 13
10. II. Indemnisation du salarié malade par l'employeur	p. 14
11. Qui paye le salarié en arrêt maladie ?	p. 15
12. Quelle rémunération au salarié en arrêt maladie et combien de temps s'applique le m...	p. 16
13. Pour quels salariés dois-je procéder à un maintien de salaire pendant la maladie ?	p. 17
14. Au bout de combien de temps l'employeur commence t-il à payer le salarié en arrêt m...	p. 18
15. L'indemnité versée par l'employeur à un salarié en arrêt maladie se cumule-t-elle a...	p. 19
16. Quels éléments de rémunération dois-je maintenir pendant la maladie du salarié (sal...	p. 20
17. Pendant l'arrêt maladie du salarié, dois-je verser l'indemnité patronale légale ou ...	p. 21
18. Le salarié conserve-t-il ses avantages en nature pendant son arrêt maladie ?	p. 22
19. III. Organiser une contre-visite ou une visite médicale	p. 23
20. Qu'entend-on par contre-visite médicale ?	p. 24
21. Dans quel cas l'employeur peut-il procéder à une contre-visite médicale au domicile...	p. 25
22. Au bout de combien de temps l'employeur peut-il organiser un contrôle du salarié ?	p. 26
23. Comment mettre en œuvre la contre-visite médicale ?	p. 27
24. En cas d'absence ou de refus du salarié de réaliser la contre-visite médicale, ai-j...	p. 28
25. L'employeur doit-il faire passer un examen de préreprise au salarié après un arrêt ...	p. 29
26. L'employeur doit-il faire passer une visite de reprise au salarié après un arrêt ma...	p. 30
27. Qu'est-ce que le rendez-vous de liaison et est-il obligatoire ?	p. 31

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes.

Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

**AVERTISSEMENT :**

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

## **1 I. Formalités à accomplir dans le cadre d'un arrêt de travail pour maladie**

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, employeur et salarié ont des formalités à accomplir.

En effet, le salarié doit fournir un justificatif de son absence et l'employeur doit réaliser des démarches auprès de l'Assurance maladie.

## 2 Quel justificatif doit fournir le salarié malade et où doit-il envoyer son arrêt de travail ?

Lorsque le salarié est malade, il doit fournir à son employeur un justificatif attestant que son état de santé l'empêche de se rendre au travail.

Pour cela, il adresse à l'employeur le **volet n°3 du certificat médical** (avis d'arrêt de travail) établi par son médecin (1), indiquant le nombre de jours d'arrêt de travail prescrits. Le salarié doit transmettre ce document dans le délai fixé par la convention collective applicable dans l'entreprise. Ce dernier est souvent fixé à 48 heures, à compter du jour d'absence (2).

Le salarié doit agir de la même façon en cas de prolongation de l'arrêt de travail initial.

*(1) Articles L321-1, L321-2 et R321-2 du Code de la sécurité sociale*

*(2) Article L1226-1 du Code du travail*

### 3 Quel justificatif doit fournir le salarié hospitalisé ?

Lorsque le salarié est hospitalisé, l'établissement dans lequel il reçoit ses soins lui remet un **bulletin de situation**, appelé aussi **bulletin d'hospitalisation**.

**Ce document fait office d'arrêt de travail** et doit être **adressé à l'employeur dans les 48 heures** qui suivent l'hospitalisation, sauf si son état de santé ne le lui permet pas (1).

L'arrêt de travail établi par le bulletin de situation prend **fin lorsque le salarié quitte l'hôpital**. Si son état de santé le nécessite, le médecin hospitalier ou le médecin traitant lui délivre un **certificat d'arrêt de travail**, qui doit également être **remis dans les 48 heures à l'employeur** (2) sauf si sa convention collective ou son contrat de travail prévoit un délai plus long.

L'employeur ne peut donc recevoir, dans un premier temps, qu'un bulletin de situation comme justificatif d'absence, l'arrêt de travail n'étant délivré au salarié qu'à sa sortie de l'établissement hospitalier.

(1) Article L321-2 du Code de la sécurité sociale

(2) Article L1226-1 du Code du travail

#### 4 Dans quel délai le salarié doit-il informer l'employeur de son absence ?

L'employeur doit être **avisé le plus tôt possible** de l'absence du salarié. Ce dernier doit l'informer, dans les plus brefs délais, de son impossibilité de venir travailler.

Le salarié peut au préalable informer son employeur en lui téléphonant mais cette information ne suffit pas. Il doit ensuite, justifier son absence à l'aide d'un **certificat d'arrêt de travail** (1).

*(1) Article L1226-1 du Code du travail*



## 5 Dans quel délai le salarié doit-il justifier son absence et déposer son arrêt ?

Que le salarié soit malade ou hospitalisé, il **doit adresser le plus tôt possible son justificatif** d'absence à l'employeur. Il est transmis dans le délai indiqué par la convention collective, l'usage ou encore le règlement intérieur de l'entreprise.

En l'absence de dispositions particulières, il est d'usage que le salarié transmette le document à son employeur dans un **délai de 48 heures** (1).

Le salarié doit **agir de la même façon en cas de prolongation** de l'arrêt de travail initial.

Toutefois, si son état de santé ne le lui permet pas (en cas d'**hospitalisation d'urgence** par exemple), le salarié ne sera pas tenu par ce délai. L'employeur doit lui laisser un **délai plus long** pour qu'il puisse transmettre son certificat d'arrêt de travail.

S'il s'agit d'une **intervention chirurgicale programmée**, le salarié doit, en raison de son obligation d'exécuter son contrat de travail de bonne foi (2), **avertir son employeur au plus tôt**, pour ne pas perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié ne peut pas se fonder sur le délai classique de 48 heures pour informer de son absence dès lors qu'il s'agit d'une absence programmée (3).

Plus tôt l'employeur est averti, plus tôt il pourra prendre les **dispositions nécessaires pour s'organiser** pendant l'absence du salarié (conclusion d'un CDD (contrat à durée déterminée) de remplacement, réorganisation des tâches entre les salariés, etc.).

(1) *Rép. min. n° 162 JOAN Q, 15 septembre 1997 et Article L1226-1 du Code du travail*

(2) *Article L1222-1 du Code du travail*

(3) *Cass. Soc., 21 novembre 2012, n° 11-18686*

## 6 Un salarié malade ne justifie pas son absence, que puis-je faire ?

Lorsque le salarié tarde à fournir son justificatif d'absence, l'employeur :

- **doit lui envoyer un courrier lui demandant de justifier son absence.** En pratique, 2 courriers lui seront adressés, le second demandant la fourniture d'un justificatif et informant qu'à défaut il s'agira d'une absence injustifiée susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire ;
- **peut le sanctionner pour faute.** Par exemple, l'employeur est fondé à licencier pour faute grave le salarié qui attend 19 jours pour communiquer son certificat d'arrêt de travail à son employeur malgré l'envoi de 2 courriers lui demandant de justifier son absence (1).

**L'employeur ne peut en aucun cas considérer le salarié comme démissionnaire** s'il ne justifie pas son absence (2) **ou comme ayant abandonné son poste.**

De la même façon, le **licenciement d'un salarié pour cause réelle et sérieuse** en raison de l'absence de justification n'est pas automatique. En effet, les juges tiennent compte des **circonstances**.

Par exemple, il a été jugé qu'un retard de 24 heures dans la production de la justification de la prolongation d'un arrêt de travail n'était pas constitutif d'une cause réelle et sérieuse (3).

(1) Cass. Soc., 26 mai 2010, n°08-41595

(2) Cass. Soc., 9 décembre 2010, n° 09-42886

(3) Cass. Soc., 8 mars 1979, n° 77-41098

## 7 Quelle formalité l'employeur doit-il respecter lorsqu'il reçoit un certificat d'arrêt de travail d'un salarié ?

Dès réception du volet 3 de l'avis d'arrêt de travail, l'employeur **doit transmettre une attestation de salaire à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)** du salarié. C'est à partir de cette attestation que l'organisme de Sécurité sociale détermine le droit aux indemnités journalières du salarié et en calcule le montant.

L'employeur transmet cette attestation :

- par internet, sur le site net-entreprises.fr si l'entreprise dispose d'un numéro SIRET ;
- depuis un logiciel de paie ;
- par courrier, en envoyant le formulaire « Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières » (n° S3201 ; Cerfa n° 11135\*04).

Si l'arrêt de travail se prolonge **sans interruption au-delà de 6 mois**, l'employeur doit établir une **nouvelle attestation** de salaire, selon les mêmes modalités que ci-dessus. En effet, l'Assurance maladie évalue au bout de 6 mois si le salarié a toujours droit au versement des indemnités journalières, et le cas échéant, le montant de celles-ci.

Toutefois, si l'employeur est concerné par la **Déclaration Sociale Nominative (DSN)**, il lui suffit juste de **modifier la date prévisionnelle** de l'arrêt de travail dans son logiciel de paie.

En cas d'envoi par courrier, il s'agira du formulaire « Attestation de salaire délivrée par l'employeur dans le cas d'une interruption continue supérieure à 6 mois » (n° S3202 ; Cerfa n° 11136\*05).

*(1) Article L133-5-3 du Code de la sécurité sociale*

## 8 Quelle formalité l'employeur doit-il réaliser lorsque le salarié reprend son travail ?

Au retour du salarié absent, l'employeur doit :

- **indiquer la date de retour du salarié** dans la déclaration sociale nominative (DSN) mensuelle ;
- **informer l'Assurance maladie du retour du salarié dans l'entreprise** uniquement en cas de reprise du travail anticipée, et seulement si l'employeur n'a pas opté pour la DSN. Cette information est transmise dans les 5 jours suivant cet événement.

**L'employeur doit conserver toutes les informations concernant le retour du salarié à la date prévue par l'arrêt.** Ces documents peuvent être demandés à l'employeur en cas de contrôle de l'Assurance Maladie.

Si l'arrêt maladie du salarié a duré **au moins 30 jours**, l'employeur peut prévoir un **rendez-vous de liaison** avec le salarié (1). Il n'est pas obligatoire.

En revanche, lorsque l'arrêt maladie du salarié a duré **au moins 60 jours**, l'employeur a l'obligation d'organiser la **visite médicale de reprise**. Dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le service de prévention et de santé au travail (2). Cette visite médicale doit être organisée le **jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours suivant la reprise du travail**.

(1) *Articles L1226-1-3 et D1226-8-1 du Code du travail*

(2) *Article R4624-31 du Code du travail*

## **9 Les arrêts maladie sont-ils assimilés à des périodes de travail effectif, donnant le droit à des congés payés ?**

Oui ! Le 17 juillet 2023, la cour administrative d'appel de Versailles (1) a prononcé une condamnation à l'encontre de l'État. Cette condamnation découle de son inaction concernant les modifications des règles relatives aux congés payés pour les salariés en situation de maladie.

En effet, la France n'a pas totalement transposé la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 et notamment l'article 7 paragraphe 1 de la directive dispose que "les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou les pratiques nationales."

C'est donc, 20 ans de retard que la CCA vient mettre en lumière dans l'application de ces dispositions faisant suite à une saisine des syndicats CGT, Solidaires et FO.

Cette directive, expliquée par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), indique qu'il n'est pas permis de considérer l'arrêt maladie non lié au travail comme une période de repos.

Ainsi, la CJUE a apporté des précisions importantes :

1. Les périodes de congés maladie doivent permettre d'obtenir des congés payés.
2. Les salariés en arrêt maladie pendant leurs périodes de congés doivent voir leurs congés payés reportés.
3. Les salariés qui n'ont pas pu prendre leurs congés payés durant une année en raison de congés maladie doivent voir leurs congés payés reportés à l'année suivante.

A savoir : En 2013, la Cour de cassation avait déjà suggéré une révision du Code du travail dans ce contexte, dans le but de prévenir "d'éventuelles poursuites en justice contre l'État"

(1) CAA de Versailles, 17 juillet 2023 n° 22VE00442

(2) Directive 2003/88/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

(3) Cass., Soc. 21 septembre 2017, n°16-24.022

## **10 II. Indemnisation du salarié malade par l'employeur**

Lorsque le salarié est en arrêt de travail pour maladie, il perçoit des indemnités journalières qui lui sont versées par la Sécurité sociale (IJSS).

Ces indemnités sont le plus souvent complétées par une indemnité complémentaire versée par l'employeur, sous certaines conditions et dans certaines limites.

## 11 Qui paye le salarié en arrêt maladie ?

Lorsqu'un salarié se trouve en arrêt maladie, l'employeur procède au **maintien de son salaire**, s'il remplit certaines conditions, en lui versant un complément de salaire (1). Ces **indemnités complémentaires de l'employeur** viennent compléter les indemnités journalières du régime obligatoire.

Les **indemnités journalières (IJ)** sont en principe **versées au salarié directement par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)**. L'employeur n'a pas à effectuer d'avance de salaire à moins qu'il n'opte pour la subrogation.

En effet, l'employeur peut prendre la décision d'être **subrogé dans les droits du salarié**. Cela implique pour lui d'**avancer les IJ de la Sécurité sociale (IJSS) au salarié et d'en obtenir le remboursement** directement auprès de la Sécurité sociale.

Pour que la subrogation soit mise en place, 2 conditions doivent être réunies (3) :

- **le salaire doit continuer à être versé en totalité ou en partie par l'employeur pendant l'arrêt maladie ;**
- **le salaire maintenu doit au moins être égal au montant des IJ perçues par le salarié pendant son arrêt.**

Cependant, lorsque la **convention collective** applicable dans l'entreprise **prévoit un maintien total**, la **subrogation joue de plein droit** (3).

La demande de subrogation s'effectue au moment de la déclaration de l'arrêt de travail par la biais de la **déclaration sociale nominative (DSN)**.

Mais, lorsqu'elle n'est pas de droit, la subrogation nécessite l'**accord du salarié**.

Enfin, lorsque l'employeur procède au maintien de salaire et que la **subrogation ne s'applique pas**, le salarié doit **communiquer à l'employeur le montant des IJ** qu'il a touché de la CPAM.

S'il ne procède pas à cette information, **l'employeur est en droit de refuser le versement du complément** de rémunération. Les avis de paiement des IJ sont indispensables à une prise en charge par **l'organisme de prévoyance** (4).

(1) Article L1226-1 du Code du travail

(2) Article L315-2 du Code de la sécurité sociale

(3) Article R323-11 du Code de la sécurité sociale

(4) Cass. Soc., 22 janvier 2014, n° 12-23520

## 12 Quelle rémunération au salarié en arrêt maladie et combien de temps s'applique le maintien de salaire ?

La **durée de versement de l'indemnité complémentaire par l'employeur**, qui s'entend par période de 12 mois (1), dépend de l'**ancienneté** du salarié et de la durée de son **absence** (2).

Années d'ancienneté	Durée de l'indemnisation et montant	
	90% du salaire brut	2/3 du salaire brut
1 à 6	30 jours	30 jours
6 à 11	40 jours	40 jours
11 à 16	50 jours	50 jours
16 à 21	60 jours	60 jours
21 à 26	70 jours	70 jours
26 à 31	80 jours	80 jours
Au-delà de 31	90 jours	90 jours

Par exemple, un salarié qui a 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise devra percevoir, durant son arrêt maladie, une rémunération égale à :

- 90% de son salaire brut les 40 premiers jours de son arrêt de travail ;
- 2/3 de son salaire brut les 40 jours suivants.

Les sommes versées par l'employeur s'entendent **déduction faite de celles versées au salarié par la sécurité sociale** (3).

(1) Article D1226-4 du Code du travail

(2) Articles D1226-1 et D1226-2 du Code du travail

(3) Article D1226-5 du Code du travail



### 13 Pour quels salariés dois-je procéder à un maintien de salaire pendant la maladie ?

**L'employeur maintient la rémunération du salarié malade qui (1) :**

- justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- a justifié son incapacité à venir travailler dans les 48 heures ;
- est pris en charge par la sécurité sociale. Par conséquent, si l'organisme de sécurité sociale informe l'employeur de la suspension des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS), ce dernier cesse de rémunérer le salarié (2) ;
- est soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

**Ces dispositions ne concernent pas** les travailleurs à domicile, les travailleurs saisonniers, intermittents et intérimaires, pour lesquels l'employeur n'a pas à maintenir le salaire en cas de maladie.

**Si le salarié ne remplit pas toutes ces exigences**, l'employeur n'est tenu de lui verser **aucune indemnité** durant la période de maladie. La convention collective peut prévoir des mesures plus favorables pour le salarié.

(1) *Article L1226-1 du Code du travail*

(2) *Article L315-2 du Code de la sécurité sociale*

#### **14 Au bout de combien de temps l'employeur commence t-il à payer le salarié en arrêt maladie et quel délai de carence s'applique ?**

L'employeur commence à indemniser le salarié **à partir du 8ème jour d'absence** pour maladie (1).

Il existe donc un **délai de carence**, pendant lequel l'employeur opère une **retenue sur salaire** pour tous les jours où le salarié aurait normalement dû venir travailler. Toutefois, si l'absence est liée à un **accident du travail ou à une maladie professionnelle**, à l'exclusion des accidents de trajet, le salarié est **indemnisé par l'employeur dès le premier jour** d'absence.

La convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des mesures plus favorables pour le salarié.

(1) Article D1226-3 du Code du travail

(2) Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, article 93

## **15 L'indemnité versée par l'employeur à un salarié en arrêt maladie se cumule-t-elle avec les indemnités versées par la sécurité sociale (IJSS) ?**

Le **montant de l'indemnité complémentaire** que l'employeur doit verser au salarié qui s'absente pour raison de maladie, s'entend **déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale** (IJSS) versées par l'Assurance maladie au salarié.

*Exemple :*

*Si la Sécurité sociale verse au salarié, ayant 1 an d'ancienneté, 50 % de sa rémunération pendant son arrêt maladie, l'employeur verse un complément pour atteindre :*

- *90 % de la rémunération les 30 premiers jours ;*
- *2/3 de la rémunération les 30 jours suivants.*

**Les deux indemnités ne se cumulent donc pas**, puisque celle versée par l'employeur vient **compléter** celle qui l'est par l'Assurance maladie.

**Dans tous les cas, lorsque l'on additionne les 2 indemnités, le salarié ne doit pas toucher plus que s'il avait travaillé.**

En outre, la même déduction doit être faite au regard des éventuels régimes de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur (1).

*(1) Article D1226-5 du Code du travail*

## 16 Quels éléments de rémunération dois-je maintenir pendant la maladie du salarié (salaire de base, primes, etc.) ?

La rémunération à maintenir pendant l'arrêt maladie s'entend du **salaire brut** que le salarié aurait **gagné s'il avait continué à travailler** (1).

**Les heures supplémentaires qui sont accomplies habituellement par le salarié doivent être prises en compte.** C'est le cas si la durée collective du travail est fixée au-dessus de 35 heures, par exemple 37 ou 39 heures.

**Les primes**, qui constituent un élément de salaire lié à l'organisation du travail (prime d'équipes successives, primes d'activité, etc.), **sont prises en compte** pour l'indemnisation des périodes de maladie (2).

Lorsque le salarié perçoit une **rémunération variable**, il doit lui être versé, pendant la durée de sa maladie, une **rémunération « significative au regard de l'absence indemnisée »** (3). L'employeur peut, par exemple, retenir un salaire moyen perçu au cours du trimestre précédent.

En revanche, le remboursement de **frais professionnels** ne peut être prise en compte pour déterminer le salaire à maintenir.

Ainsi, une prime de panier ayant pour objet de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques et une indemnité de transport ayant pour objet d'indemniser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail, constituent, un remboursement de frais et non un complément de salaire (4). Ces éléments ne peuvent donc pas être inclus dans l'assiette servant à calculer l'indemnité de maintien de salaire.

(1) Article D1226-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 29 mai 1986, n°83-43127

(3) Circ. 27 juin 1978, JO 1<sup>er</sup> juillet 1978

(4) Cass. Soc, 11 janvier 2017, n°15-23341

## 17 Pendant l'arrêt maladie du salarié, dois-je verser l'indemnité patronale légale ou conventionnelle ?

L'employeur doit **comparer les conditions d'indemnisation** du salarié en arrêt maladie prévues par la loi et par la convention collective. Après avoir réalisé cette démarche, il applique **celles qui sont le plus favorables au salarié**.

En effet, **l'indemnité légale patronale n'est versée qu'à défaut de convention collective** prévoyant des dispositions plus bénéfiques pour le salarié.

Les conventions collectives fixent elles-même les conditions d'indemnisation du salarié en arrêt de travail. L'employeur est tenu de s'y référer et de les respecter.

Le texte peut, par exemple, **prévoir un délai de carence plus restreint** que celui instauré par la loi (voire aucun délai de carence), une **indemnisation plus longue**, ou encore une **indemnisation d'un montant plus élevé**, le maintien ou l'exclusion de certaines primes, etc.

Comme pour l'indemnité légale, l'indemnité conventionnelle est **versée après avoir déduit le montant des indemnités journalières de Sécurité sociale** perçues par le salarié.

## 18 Le salarié conserve-t-il ses avantages en nature pendant son arrêt maladie ?

Les **avantages en nature**, tels que le **véhicule** ou encore le **logement de fonction**, doivent être **maintenus** au profit du salarié malade.

En effet, la voiture dont le salarié conserve l'usage dans sa vie privée doit être laissée à sa disposition **pendant la durée de son arrêt de travail**. Si l'employeur la lui retire, il commet une **faute** et devra verser au salarié des **dommages et intérêts** (1).

Néanmoins, l'employeur n'est pas dans l'obligation de prendre en charge les **frais relatifs à l'utilisation** du véhicule de fonction pendant l'arrêt maladie du salarié (2).

Le **logement de fonction**, qui est un élément accessoire au contrat de travail, **ne peut être retiré** au salarié pendant son arrêt maladie **ou donner lieu à loyer** (3).

(1) Cass. Soc., 27 juin 2012, n° 10-28625 ;

(2) Cass. Soc., 13 juin 2012, n° 11-12780

(3) Cass. Soc., 26 janvier 2011, n° 09-43193

### 19 III. Organiser une contre-visite ou une visite médicale

Lorsqu'un salarié est absent pour cause de maladie, l'employeur est **en droit** de lui faire passer une **contre-visite médicale**, permettant de constater que son état de santé justifie un arrêt de travail.

En outre, l'employeur peut être dans l'**obligation de lui faire passer une visite médicale de reprise** auprès du médecin du travail lorsqu'il reprend son poste après un arrêt de travail pour maladie.

A ce titre, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est venue apporter quelques modifications concernant les visites de reprise et de préreprise (1).

*(1) Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail*

## 20 Qu'entend-on par contre-visite médicale ?

Il existe deux types de contre-visites :

- une **à l'initiative de la sécurité sociale** (en contrepartie du versement des indemnités journalières) ;
- une autre **à l'initiative de l'employeur** lorsque celui-ci assure le versement d'un **complément de salaire** (contrôle médical patronal).

En contrepartie de son obligation de maintenir le salaire, l'employeur peut faire passer au salarié une contre-visite médicale. En effet, il est en droit de **solliciter l'organisation d'une visite médicale au domicile** du salarié par un **médecin contrôleur** afin de vérifier que l'état de santé du salarié justifie bien un arrêt de travail et par conséquent le versement d'indemnités journalières (1).

Dans les départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, l'employeur ne peut pas faire procéder à une telle contre-visite (2) et suspendre le versement des indemnités complémentaires de maladie qui sont à sa charge (3).

(1) Article L1226-1 du Code du travail ; Cass. Soc., 10 novembre 2010, n° 09-41628

(2) Article L1226-23 du Code du travail

(3) Cass. Soc., 19 juin 2001, n° 98-44926



## 21 Dans quel cas l'employeur peut-il procéder à une contre-visite médicale au domicile du salarié malade ?

L'employeur qui procède au maintien de salaire du salarié en arrêt maladie peut lui faire passer une contre-visite médicale (1).

En d'autres termes, la **contre-visite médicale patronale** est une **prérogative liée au versement des prestations complémentaires** de maladie. Elle reste une **faculté** pour l'employeur et non une obligation.

Toutefois, aucune contre-visite médicale n'est possible en Alsace-Moselle (2).

*(1) Article L1226-1 du Code du travail*

*(2) Article L1226-23 du Code du travail*

## 22 Au bout de combien de temps l'employeur peut-il organiser un contrôle du salarié ?

L'employeur a la possibilité de faire contrôler son salarié en arrêt maladie.

Il peut **organiser la contre-visite médicale dès qu'il le souhaite**. Celle-ci n'est subordonnée à aucune consultation préalable par le médecin contrôleur du dossier médical détenu par le médecin traitant de l'intéressé (1).

Ce peut-être **dès le premier jour de l'arrêt**, même si en pratique le délai sera extrêmement court pour l'organiser.

(1) Cass. Soc, 2 juillet 1980, n°79-40283

## 23 Comment mettre en œuvre la contre-visite médicale ?

En l'absence de précisions dans les textes, c'est la jurisprudence qui a précisé les conditions d'application de la contre-visite médicale.

L'employeur est en **droit d'organiser une contre-visite** médicale au domicile du salarié chaque fois que celle-ci est prévue, c'est-à-dire **chaque fois qu'il est obligé de maintenir son salaire** durant l'arrêt de travail pour maladie.

Il peut demander à faire réaliser cette contre-visite médicale **dès le premier jour de maintien de salaire** pendant l'arrêt maladie. De ce fait, le contrôle peut être effectué dès le commencement de l'arrêt (1).

Il a le **libre choix du médecin-contrôleur** (2). Toutefois, la **convention collective** peut limiter ce choix. Il appartient donc à l'employeur de **vérifier** les dispositions de sa convention avant de faire procéder à toute contre-visite médicale.

L'employeur communique au médecin-contrôleur l'adresse du salarié qui doit faire l'objet de la contre-visite médicale (3). Il n'est pas obligatoire de prévenir le salarié de la venue du contrôleur (4).

**La contre-visite ne peut pas avoir lieu pendant les heures de sortie autorisées du salarié.** À défaut, l'absence du salarié à son domicile n'autorise pas l'employeur à suspendre le versement des indemnités (5).

L'arrêt de travail du salarié peut en effet préciser que les **sorties sont autorisées**. Dans ce cas, le salarié doit rester à son domicile de 9 heures à 11 heures et de 14 heures à 16 heures, sauf en cas de soins ou d'exams médicaux (6).

Toutefois, **un médecin peut mentionner sur l'arrêt de travail du salarié la mention « sortie libre »**. Si tel est le cas, le salarié doit fournir à l'employeur des plages horaires de présence et le lieu où peut se dérouler la contre-visite (7). En l'absence d'information de la part du salarié, il convient de se référer aux plages horaires en cas de sortie autorisées.

(1) Cass. Soc., 13 juin 2012, n° 11-12152

(2) Cass. Soc., 2 juillet 1980, n° 79-40263

(3) Cass. Soc., 2 juin 1981, n° 80-10935

(4) Cass. Soc., 4 décembre 1986, n° 85-43357

(5) Cass. Soc., 26 septembre 2012, n° 11-18937

(6) Article R323-11-1 du Code de la sécurité sociale

(7) Cass. Soc., 4 février 2009, n° 07-43430

## 24 En cas d'absence ou de refus du salarié de réaliser la contre-visite médicale, ai-je le droit de le licencier ?

La contre-visite sert à vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail. En effet, pour éviter un arrêt dit de complaisance, il doit correspondre à une incapacité temporaire totale de travail.

Le salarié a l'obligation de se soumettre à l'auscultation du médecin contrôleur sauf si ce contrôle est douloureux et qu'il peut se faire via la consultation de son dossier médical et des comptes-rendus opératoires (1).

En cas de refus ou d'absence du salarié à cette contre-visite, l'employeur **ne peut pas** procéder à un **licenciement** (2). La **seule** sanction possible est la cessation du versement de l'indemnité complémentaire (3).

L'employeur doit alors démontrer que ce sont les agissements du salarié qui rendent impossible la contre-visite s'il veut pouvoir suspendre le versement de cette indemnité (4). Par exemple, il a été jugé que l'accusé de réception d'une demande de contre-visite et le résultat de cette contre-visite indiquant la date et l'heure de passage du médecin contrôleur peuvent suffire à établir l'absence du salarié pendant ledit contrôle (5).

(1) Cass. Soc., 13 février 1996, n° 92-40713

(2) Cass. Soc., 10 novembre 1998, n° 96-42969

(3) Cass. Soc., 4 février 2009, n° 07-43430

(4) Cass. Soc., 30 juin 1988, n° 86-41898

(5) Cass. Soc., 5 février 2014, n° 12-24250

## 25 L'employeur doit-il faire passer un examen de préreprise au salarié après un arrêt maladie ?

Pour tout arrêt de travail ayant débuté avant le 31 mars 2022, un examen de préreprise était obligatoirement organisé pour le salarié placé en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois (1). Mais, cette durée a été réduite.

Désormais, concernant les arrêts de travail commençant après le 30 mars 2022, le salarié peut bénéficier d'un **examen de préreprise** lorsque :

- l'**absence est d'une durée supérieure à 30 jours** (2) ;
- lorsque le **retour du travailleur à son poste de travail est anticipé** (3).

La visite de préreprise reste facultative pour le salarié. Elle est organisée à l'initiative de l'employeur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail.

L'objectif de cet examen de préreprise est de **favoriser le maintien du salarié dans son emploi et de prévoir son retour en entreprise**.

À ce titre, le médecin du travail peut recommander (4) :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

(1) Article R4624-29 du Code du travail, version en vigueur jusqu'au 31 mars 2022

(2) Article R4624-29 du Code du travail, version en vigueur depuis le 31 mars 2022 et Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise, article 6

(3) Article L4624-2-4 du Code du travail

(4) Article R4624-30 du Code du travail

## 26 L'employeur doit-il faire passer une visite de reprise au salarié après un arrêt maladie ?

L'employeur a l'**obligation de faire passer une visite de reprise** au salarié qui reprend son poste s'il revient après un arrêt pour l'un des motifs suivants (1) :

- congé de maternité ;
- absence pour cause de maladie professionnelle (quelle que soit sa durée) ;
- absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- **absence d'au moins 60 jours pour les arrêts de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel** débutant après le 31 mars 2022 (2).

Pour les arrêts de travail débutant avant le 1er avril 2022, il suffisait que l'absence soit d'au moins 30 jours.

L'examen de reprise a pour objet (3) :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation de poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Cette visite est réalisée auprès du médecin du travail. Elle doit être effectuée **au plus tard dans les 8 jours à compter de la reprise** du travail par le salarié.

L'**absence de visite de reprise** est considéré comme une **violation de l'obligation de sécurité de l'employeur** et ouvre droit à des dommages et intérêts (4). L'initiative de la visite médicale de reprise incombe donc à l'employeur (5). La convocation du salarié peut s'effectuer par tous moyens.

(1) *Articles L4624-2-3 et R4624-31 du Code du travail*

(2) *Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise, article 6*

(3) *Article R4624-32 du Code du travail*

(4) *Cass. Soc., 9 février 2022, n° 20-21897*

(5) *Cass. Soc., 19 mars 2014, n° 12-29234*

## 27 Qu'est-ce que le rendez-vous de liaison et est-il obligatoire ?

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a introduit un nouveau dispositif, celui du **rendez-vous de liaison** (1).

Lorsque la **durée de l'absence** au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est **supérieure à 30 jours**, un rendez-vous de liaison peut être organisé entre le salarié et l'employeur. Le service de prévention et de santé au travail est associé à ce rendez-vous.

Celui-ci a pour objectif de **maintenir le lien entre le salarié et son employeur pendant son arrêt de travail** mais également d'**informer le salarié** sur la possibilité de bénéficier d'**actions de prévention de la désinsertion professionnelle**. Il a aussi pour objectif d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'un **examen de préreprise** et de **mesures individuelles** d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail (2).

Le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur doit quoi qu'il en soit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

(1) *Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail*

(2) *Article L1226-1-3 du Code du travail*