



Quel recours de l'employeur face à un arrêt de travail abusif ?

publié le 13/04/2018, vu 32386 fois, Auteur : [Investipole](#)

Les arrêts de travail abusifs sont un véritable fléau pour les entreprises et les employeurs. Découvrez comment les gérer au mieux.

Les arrêts de travail abusifs portent fortement préjudice à l'employeur et à son entreprise. L'absentéisme génère fatalement une baisse de la productivité, voire de nouvelles embauches à la clef si elle s'inscrit sur le long terme, sans parler du sentiment d'iniquité des travailleurs consciencieux. Si l'employeur soupçonne quelque manigance de la part de son employé ou l'établissement d'un certificat médical de complaisance, plusieurs solutions s'offrent à lui pour s'assurer du bien-fondé (ou non) de ses soupçons.

L'arrêt de travail

Dans le cas où le salarié se trouve confronté à la maladie, son médecin traitant lui remet un avis post-examen destiné à instaurer la mise en place d'un arrêt maladie. L'employé est alors dans l'obligation de faire parvenir ledit arrêt à son employeur et à la sécurité sociale [dans les plus brefs délais](#) (généralement 48h). Sous condition de cotisation à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), le salarié arrêté perçoit des [Indemnités Journalières](#) (IJ) et, sous conditions, des [indemnités versées par l'employeur](#). Le salarié reprend son poste en entreprise à la date d'expiration indiquée sur son arrêt de travail : à partir de cette date, la suspension momentanée du contrat de travail n'a plus lieu d'être.

La contre-visite médicale

Certains salariés peuvent chercher à exploiter le système et faire montre de certains abus dans l'établissement de leur(s) arrêt(s) de travail. Ils parviennent à leurs fins grâce aux rapports tendancieux des médecins ou au certificat médical de complaisance, dont la délivrance est pourtant rigoureusement interdite ([article R.4127-28 du Code de la santé publique](#)).

En cas de doutes émanant de l'employeur, celui-ci est en droit de solliciter un professionnel de la santé de son choix afin d'établir une contre-visite médicale au domicile du salarié sans l'en avertir au préalable pour s'assurer de la véracité des faits. Condition *sine qua non* à ce recours : garantir la rémunération intégrale ou partielle du travailleur (voir [Cour de Cassation chambre sociale, 2 juillet 1980, 79-40263](#)).

En outre, il est également dans son droit de déposer une plainte auprès du Conseil départemental de l'ordre des médecins.

Suite à la contre-visite, si le praticien désigné pose que l'arrêt de travail est infondé, l'employeur est libre de suspendre le versement du salaire et/ou des indemnités jusqu'à nouvel ordre.

Le licenciement

Comme stipulé par l'[article L.1132-1 du Code du travail](#), la maladie ne saurait être reçue comme un motif valable de licenciement du salarié. Néanmoins, en cas d'abus et d'absences répétées et/ou prolongées, ce recours extrême apparaît comme la seule disposition salvatrice pour l'entreprise à bon nombre d'employeurs lassés.

Dans certaines situations jugées exceptionnelles, le licenciement peut être accordé. C'est le cas si l'absentéisme du fauteur nuit considérablement à la bonne marche de l'entreprise (retards de gestion, clientèle insatisfaite, charge de travail insoutenable pour les autres salariés, etc.) et/ou implique de devoir songer à remplacer définitivement le salarié par une tierce personne pour pallier les difficultés rencontrées.

Néanmoins, le salarié étant protégé pendant la durée d'arrêt établie, il s'agit d'un processus relativement complexe à mettre en œuvre, et il est vivement recommandé à l'employeur de se faire épauler par un spécialiste du domaine juridique dans ses démarches. Il est indispensable pour l'entreprise de disposer de preuves formelles à fournir pour justifier son acte de licenciement ou les sanctions déployées. Les employeurs peuvent faire appel à une [agence de détectives agréés](#) pour étayer leurs accusations des preuves nécessaires à l'établissement d'un [arrêt maladie frauduleux](#).