

Arrêt maladie, complément de salaire et contre-visite médicale

L'employeur a-t-il le droit de suspendre le versement des indemnités complémentaires de maladie ?

En cas d'arrêt de travail, un salarié perçoit des indemnités journalières de Sécurité Sociale, auxquelles peut s'ajouter un complément de salaire versé par l'employeur (*complément en garantie de ressources*).

Tout salarié bénéficie en effet, sous certaines conditions, en cas d'arrêt maladie et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la Sécurité Sociale (Code du Travail, Art. [L. 1226-1](#)). Sachez que l'employeur peut mettre en place une procédure de contre-visite médicale.

Cette possibilité de contrôler le salarié est ouverte dès le 1er jour de l'indemnisation complémentaire. Le contrôle est effectué par un médecin.

Le refus du salarié de se soumettre à la contre-visite ou le résultat négatif de cette dernière permet à l'employeur de cesser le versement du complément de salaire.

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

La suppression du versement du complément employeur est la seule sanction pouvant être prise après une contre-visite ayant conclu à la reprise effective du travail, ou après un refus de se soumettre du salarié.

Le médecin estimant que le congé n'est pas médicalement justifié n'oblige pas le salarié à reprendre le travail.

Si, à la suite de la contre-visite médicale concluant à un arrêt injustifié, votre médecin traitant prolonge votre arrêt de travail, l'employeur devra rétablir le versement des indemnités complémentaires de maladie. Pour contester ce nouvel arrêt de travail et suspendre de nouveau le versement des indemnités, l'employeur devra recourir à une nouvelle contre-visite médicale patronale.

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est-elle due à tous les salariés à partir d'un certain temps de présence ?

Les modalités de versement de la **prime d'ancienneté** sont fixées par les dispositions de la Convention Collective, ou à défaut par le contrat de travail ou l'usage en vigueur dans l'entreprise. Aucun **temps de présence** minimum n'est fixé par le Code du Travail, mais il peut l'être par la Convention, le contrat ou l'usage et doit alors viser l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Pour l'optique-lunetterie, la convention fixe un **temps minimum de présence de trois ans**.

À défaut d'indication spécifique, doivent être retenues toutes les périodes de présence dans l'entreprise liées à l'exercice du travail. Doivent également être prises en compte les périodes d'absence assimilées à du travail effectif (arrêt pour accident du travail, congé maternité, formation, congé parental d'éducation, absence pour mandat de Représentant du Personnel...).

À noter : le temps de présence minimum exigé pour l'obtention de la prime d'ancienneté ne doit pas être confondu avec le temps d'ancienneté exigé pour l'attribution de certains avantages.

