



NOTE D'INFORMATION

Objet : CONTROLE MEDICAL

Date :
08/2016

LA REGLEMENTATION CONCERNANT LE CONTROLE MEDICAL

Les personnels territoriaux quel que soit leur statut peuvent être soumis à des contrôles médicaux à l'initiative de leur employeur ou, lorsqu'ils relèvent du régime général de Sécurité Sociale, de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Le contrôle médical consiste à vérifier le bien-fondé de l'arrêt de maladie ou de la durée de l'arrêt présenté par l'agent.

En dehors du contrôle médical, la collectivité peut également organiser un contrôle administratif pour s'assurer que l'agent n'exerce aucune activité professionnelle durant le congé de maladie.

Le contenu de ce contrôle n'est pas développé dans la présente note.

1 / FONDEMENT JURIDIQUE

A / Fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL

"L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé ; le fonctionnaire doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, à cette contre-visite." (Article 15 alinéa 2 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié relatif au régime de congé de maladie des fonctionnaires territoriaux).

B / Fonctionnaires à temps non complet affiliés au Régime Général

Ces fonctionnaires sont soumis à un double contrôle médical :

-Le contrôle par la collectivité territoriale selon les dispositions de l'article 42 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié relatif aux fonctionnaires employés à temps non complet qui reprend les dispositions du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 exposées ci-dessus.

-Le contrôle prévu par le Code de la Sécurité Sociale selon les dispositions de l'article L.315-1 dispose que "le service du contrôle médical constate les abus en matière de soins, de prescription d'arrêt de travail [...]."

Lorsqu'un contrôle conclut à l'absence de justification d'un arrêt de travail ou fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen de l'assuré, le médecin conseil transmet son rapport au service du contrôle médical de la CPAM. Au vu de ce rapport, ce service peut demander à la Caisse de suspendre les indemnités journalières de l'agent.

C / Agents contractuels

L'article 12 du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit le même type de contrôle que pour les fonctionnaires.

Toutefois, le décret ne mentionne pas le risque de suspension de la rémunération de l'agent.

L'agent contractuel est également soumis au contrôle médical de la CPAM tel que décrit précédemment

II - PROCEDURE DE CONTROLE

Les procédures décrites ci-dessous concernent l'ensemble des personnels quel que soit leur statut.

A / Convocation

La réglementation ne prévoit pas la formalisation d'une convocation à l'examen médical puisque le contrôle peut intervenir "à tout moment".

Toutefois, afin de disposer de moyens de preuve, la convocation de l'agent doit intervenir par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre par l'intermédiaire d'un agent assermenté si la collectivité souhaite prendre des mesures suite aux conclusions médicales (CAA de NANCY 21/10/2004).

En effet, si l'agent ne se présente pas au contrôle, des mesures financières et disciplinaires pourront être mises en œuvre par la collectivité. Il est conseillé d'indiquer dans la convocation adressée à l'agent les risques encourus s'il ne se présente pas à la contre-visite.

Pour fixer la date du rendez-vous médical, il convient de tenir compte du délai de 15 jours de retrait du pli recommandé.

La collectivité peut, dès la remise de la convocation, informer l'agent des possibilités de contestation des conclusions du médecin agréé devant le Comité Médical. La collectivité pourra elle-même contester ces conclusions.

La contre-visite doit obligatoirement être organisée durant le congé de maladie de l'agent.

Elle doit être effectuée par un médecin agréé généraliste ou spécialiste figurant sur la liste fixée par la préfecture. Le choix du médecin est à l'initiative de l'autorité territoriale.

L'agent doit contacter immédiatement sa collectivité s'il ne peut se rendre à la contre-visite pour demander le report de celle-ci. La collectivité appréciera les circonstances invoquées par l'agent pour justifier le report.

B / Lieu

Le lieu de la contre-visite est déterminé par la collectivité.

Il peut s'agir soit du cabinet du médecin agréé, soit du domicile de l'agent.

Le choix du cabinet du médecin est généralement retenu. Par contre, l'agent ne peut exiger que la contre-visite se déroule au cabinet médical en se fondant sur le principe de l'inviolabilité de son domicile (CE, 26/01/2007, requête n°281516).

Les visites inopinées au domicile de l'agent sont autorisées. Toutefois, si l'agent se trouve absent de son domicile au moment de la contre-visite, la collectivité ne peut opérer aucune suspension de rémunération pour ce motif.

L'absence ne peut être considérée comme un refus de se soumettre au contrôle. (CAA LYON 15/07/1999 et CE 23/12/1994).

Les règles en matière d'heures de sortie ne sont pas applicables dans Fonction Publique Territoriale.

Cependant, si l'agent est affilié au régime général de Sécurité Sociale, le respect des heures de sorties pourra être contrôlé par les services de la CPAM. Si l'agent n'est pas présent à son domicile et ne justifie pas de son absence par des soins médicaux, il pourra être sanctionné par la CPAM, notamment par une suspension des indemnités journalières.

C / Les frais

Les honoraires du médecin agréé et les frais de transport de l'agent sont à la charge de la collectivité.

Toutefois, lorsque la collectivité est adhérente au contrat groupe d'assurance statutaire du Centre de Gestion du Cantal, celui-ci peut mandater l'assureur. Dans ce cas, la collectivité sera exonérée de la prise en charge des frais engendrés par la contre-visite.

III – CONSÉQUENCES DU CONTRÔLE

Le médecin agréé informe la collectivité de ses conclusions dans le respect du secret médical.

A / Si l'agent est inapte à l'exercice de ses fonctions

L'arrêt de travail est justifié : la collectivité maintient l'agent en congé de maladie ordinaire.

B / Si l'agent est apte à l'exercice de ses fonctions

Le médecin conclut au caractère injustifié des arrêts.

L'agent peut apporter un nouveau certificat médical attestant qu'est survenue, depuis la contre-visite, une aggravation de son état de santé ou une nouvelle affection depuis la contre-visite. Ce certificat justifie alors le maintien en congé de maladie ordinaire (CE 30/12/201, requête n°343197).

Si l'agent n'apporte aucun élément médical nouveau, la collectivité est en droit d'enjoindre l'agent de reprendre ses fonctions.

1 - Mise en demeure de l'agent de reprendre ses fonctions

Dans ce cas, la collectivité adresse un courrier à l'agent soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise en main propre par un agent assermenté.

Dans ce courrier, l'autorité territoriale doit constater l'aptitude physique de l'agent suite aux conclusions médicales et le mettre en demeure de reprendre ses fonctions.

Le courrier doit mentionner les risques auxquels s'expose l'agent, notamment les risques financiers (suspension de rémunération) ou la radiation des cadres sans mise en œuvre des garanties disciplinaires.

Enfin, la date, le lieu et l'heure de reprise doivent être indiqués. Pour fixer la date de reprise, il convient de prendre en compte le délai de retrait d'un pli recommandé. Si le courrier est remis

en main propre, le délai peut être plus court (CE, 25/06/2003, requête n°233954 : la reprise devait s'effectuer dès le lendemain de la notification).

2 - Suspension de la rémunération

Cette suspension de rémunération peut intervenir à compter du lendemain de la contre-visite. Cette retenue n'a pas un caractère de sanction disciplinaire mais constitue une mesure purement comptable. Elle est justifiée par le fait que l'agent se trouve dans une situation irrégulière.

La rémunération pour la période de congé écoulée ne peut être réclamée puisqu'elle est considérée comme une situation régulière jusqu'au jour de la contre-visite. Aucun remboursement de ces sommes ne peut être exigé par la collectivité car elles relèvent d'une période de maladie justifiée médicalement. (CE 16/11/1992, requête n°93928).

3 - Procédure de radiation pour abandon de poste

L'abandon de poste correspond à la situation de l'agent qui ne s'est pas présenté dans le service et n'a pas fait connaître à l'administration ses intentions avant l'expiration du délai fixé par une mise en demeure de reprendre ses fonctions, sans qu'aucune justification d'ordre matériel ou médical ne vienne expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service (CE 10/01/2000, requête n°271020).

Il convient de noter que la collectivité n'est pas tenue d'accéder à la demande de l'agent souhaitant une contre-expertise et une saisine du Comité Médical s'il n'a pas fourni d'éléments nouveaux à son dossier. La radiation des cadres peut être prononcée en considération des conclusions du médecin agréé et du manque d'éléments significatifs fournis par l'agent. (CAA de Lyon 25/11/2008).

Par contre, le poste de reprise proposé par la collectivité doit être compatible avec l'état de santé de l'agent. Si ce n'est pas le cas, le refus de l'agent ne peut être entendu comme la volonté de rompre le lien avec l'administration. Il ne pourra donc être radié.

Concernant la justification d'ordre matériel, elle peut être entendue comme la difficulté pour l'agent de reprendre ses fonctions pour des circonstances extérieures à son état de santé. Par exemple, le décès du conjoint de l'agent a pu empêcher la poursuite de la procédure de radiation pour abandon de poste.

Pour clore cette procédure, la collectivité prend un arrêté de radiation des cadres pour abandon de poste sans mise en œuvre des garanties disciplinaires. Cet arrêté est susceptible de recours contentieux devant le tribunal administratif.

Si l'agent radié des cadres avait des droits à congé annuel, ceux-ci sont considérés comme perdus et ne peuvent donner lieu à aucune indemnité. En outre, l'agent ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement ni aux allocations de l'assurance chômage.

IV – SI L'AGENT NE SE PRÉSENTE PAS AU CONTRÔLE

Le refus de se présenter à la contre-visite fixée par la collectivité ne peut pas être assimilé à un abandon de poste.

Toutefois, des mécanismes peuvent être mis en place suite à ce refus. La collectivité peut suspendre la rémunération de l'agent ou appliquer une sanction disciplinaire.

A / Suspension de la rémunération

Le refus de se soumettre au contrôle permet l'application de l'article 15 du décret n°87-602 ou 42 du décret n°91-294 pour les fonctionnaires à temps non complet.

La suspension interviendra à compter de la date du refus ou de l'absence au rendez-vous fixé jusqu'à la date à laquelle l'agent se rend au contrôle de sa propre initiative ou suite à une nouvelle convocation.

Par ailleurs, le fait que l'agent ne se soit pas rendu à la contre-visite car il n'avait pas informé la collectivité de son changement d'adresse n'interdit pas de suspendre sa rémunération. Effectivement, le juge relève la négligence de l'agent qui n'a pas indiqué l'adresse à laquelle il se trouvait pendant son congé maladie (CE, 24/10/1990, requête n°78592).

B / Sanction disciplinaire

La sanction disciplinaire peut intervenir dans le cas de refus répétés de l'agent de se soumettre au contrôle (CAA de BORDEAUX 08/09/2008).