



CH LAVAUUR



Le 22/04/14

## LE CONTROLE PENDANT LE CONGE POUR RAISONS DE SANTE

### Le contrôle du congé maladie « ordinaire »

L'employeur peut faire procéder à tout moment, à la contre-visite du fonctionnaire hospitalier pendant le congé de maladie, par l'intermédiaire de l'un des médecins agréés inscrit sur la liste établie en application de l'article 1er du décret n°86-442 du 14 mars 1986.

La contre-visite peut être organisée sous la forme déterminée par le médecin agréé, soit par une convocation à une consultation à son cabinet, soit au domicile de l'intéressé.

**Il est à noter toutefois que, compte tenu qu'il n'existe pas d'obligation de respecter les heures de sortie autorisées pour les fonctionnaires**, un contrôle médical par convocation (au cabinet ou au domicile) est à privilégier au contrôle médical inopiné au domicile de l'agent.

Celui-ci est tenu d'accepter la contre-visite suivant des modalités compatibles avec son état de santé.

Dans le cas où l'agent ne se soumettrait pas au contrôle tel que prévu par la convocation du médecin, l'employeur pourra demander à l'agent de justifier son absence ou son refus de se soumettre au contrôle. En fonction de la réponse apportée, l'employeur pourra mettre en demeure l'agent de reprendre ses fonctions, sous peine d'interrompre sa rémunération à compter de la date de réception de la mise en demeure par l'agent et jusqu'à la reprise effective du travail.

Si l'agent se rend à la convocation, à l'issue de cette contre-visite, le médecin agréé fait connaître à l'employeur ses conclusions dans le respect du secret médical<sup>54</sup>.

S'il conclut que l'intéressé est physiquement apte à reprendre ses fonctions et que de ce fait, l'arrêt de travail est déclaré injustifié, l'employeur met en demeure l'agent de reprendre son service sous peine d'interruption de sa rémunération à compter de la réception par l'agent de cette mise en demeure et jusqu'à la reprise effective du travail.

En outre, si l'agent n'a pas repris ses fonctions après la mise en demeure de l'employeur, il perdra le bénéfice du congé de maladie et se retrouvera en situation d'absence irrégulière.

Dès lors, une procédure d'abandon de poste peut être engagée à l'encontre de ce fonctionnaire en vue de sa radiation des cadres.

La procédure d'abandon de poste ne sera régulière que si la mise en demeure faisait référence expressément à l'utilisation possible de cette procédure.

L'employeur doit informer l'agent des possibilités de contestation des conclusions du médecin agréé par un recours suspensif devant le comité médical. L'employeur peut également saisir le comité médical des conclusions rendues par le médecin agréé

### **Cas où à la suite d'un arrêt injustifié, en cas de doute de l'employeur, un nouveau contrôle devra être effectué :**

Dans le cas où le premier arrêt a été déclaré injustifié et que l'agent adresse un nouvel arrêt de travail (de prolongation ou non) :

- si le second arrêt de travail n'apporte aucun élément nouveau par rapport au premier qui avait été déclaré injustifié par le médecin agréé, l'employeur peut lancer la procédure d'abandon de poste sans avoir à faire contrôler une nouvelle fois l'agent;

- si le second arrêt, qu'il soit de prolongation ou non, apporte de nouveaux éléments, un nouveau contrôle peut être effectué. En effet, l'avis d'aptitude émis par le médecin agréé concernait le premier arrêt de travail: pour déclarer le nouvel arrêt de travail comme étant injustifié, un nouveau contrôle sera nécessaire. De

même, l'éventuelle mise en demeure de reprendre le travail concernait le premier arrêt de travail injustifié ; si l'agent a envoyé un nouvel arrêt de travail apportant des éléments nouveaux, la mise en demeure ne s'applique plus : l'employeur, s'il l'estime nécessaire, doit reprendre à zéro la procédure (contrôle et si le nouvel arrêt est déclaré injustifié, mise en demeure de reprendre).

Dans le cas d'une requalification du congé pour raisons de santé :

Exemple d'un agent qui bénéficie d'un CLM déclaré injustifié : si ce CLM est ensuite requalifié en CLD, l'arrêt de travail n'est plus considéré comme injustifié, le CLM ayant cessé d'exister. Le CLD pour être déclaré injustifié devra nécessairement faire l'objet d'un nouveau contrôle.

### **Le contrôle médical des CLM et CLD**

L'employeur transmet, dès réception du certificat médical demandant le bénéfice d'un CLM ou d'un CLD, le dossier du fonctionnaire concerné au comité médical.

Le médecin traitant adresse directement au secrétariat du comité médical compétent un résumé de ses observations et les pièces justificatives nécessaires.

Le comité médical réclame sans délai ces documents si le médecin traitant s'est abstenu de les lui adresser. Au vu de ces pièces, le secrétaire du comité médical fait procéder à la contre-visite de l'agent par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

Au cours de sa première réunion après la contre-visite, le comité médical examine le dossier du fonctionnaire hospitalier.

Le comité médical statue après avoir entendu, le cas échéant, le médecin chargé de la contre-visite et le médecin choisi par le fonctionnaire hospitalier.

L'avis du comité est donné à l'employeur qui le communique immédiatement à l'intéressé puis, le cas échéant le soumet, à son initiative ou à la demande du fonctionnaire hospitalier, au comité médical supérieur.

Au terme de cette procédure de contrôle, l'employeur prend une décision qui peut être contestée par le fonctionnaire hospitalier par les voies de recours gracieux devant l'employeur et de recours contentieux devant la juridiction administrative.

Ces voies de recours ne sont pas suspensives.

L'employeur met le fonctionnaire hospitalier en demeure de reprendre ses fonctions lorsque celui-ci reste absent sans justification.

Dans l'hypothèse où l'intéressé persiste dans son attitude, l'employeur apprécie s'il y a lieu d'engager une procédure d'abandon de poste.

En outre, l'employeur peut demander le remboursement des traitements perçus par le fonctionnaire hospitalier entre la date de notification à l'intéressé des résultats du premier avis concluant à l'aptitude à l'exercice des fonctions et la date de notification de la même décision intervenue après un avis identique du comité médical supérieur.

### **Le contrôle de l'obligation de cesser tout travail rémunéré pendant un CLM/CLD**

Selon l'article 27 du décret du 19 avril 1988, le fonctionnaire en congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

L'employeur peut s'assurer par les contrôles appropriés que le titulaire du congé n'exerce pas d'activité en dehors de celles autorisées. Si l'enquête établit le contraire, le versement de la rémunération est immédiatement interrompu. Dans le cas où l'exercice d'un travail rémunéré non autorisé remonte à une date antérieure de plus d'un mois à la date de constatation qui en est faite, l'intéressé doit reverser à l'établissement les sommes perçues au titre du traitement et des accessoires à compter de cette date. La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé tout travail non autorisé. La période de congé concernée continue de courir même lorsque l'agent a vu sa rémunération interrompue.

**CéGéT**ez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : [www.cgt-chlavour.fr](http://www.cgt-chlavour.fr)