

## Pour en savoir plus sur la contre-visite médicale

### QUELLES SONT LES PREROGATIVES AU LANCEMENT D'UNE POLITIQUE DE CONTROLE DES ABSENCES ?

L'expérience de nos clients l'a prouvé : la communication de la démarche et la transparence des règles auprès des agents et des autres parties prenantes (médecine du travail, syndicats, CHST, etc.) se révèlent fortement recommandées.

Cette communication peut être réalisée lors de réunions publiques avec le personnel et /ou à travers une note de service. Dans tous les cas, il est primordial de rappeler les grandes finalités :

- valider le bien-fondé de certains congés de maladie afin de lever d'éventuelles doutes en interne et améliorer les relations humaines au sein des services,
- garantir un traitement équitable de tous les agents par le respect des droits et des obligations statutaires.

Cependant, dans certaines circonstances, la contre-visite médicale risque d'accroître un climat tendu voire conflictuel et de compromettre la qualité des relations (hiérarchie directe/ agent ou DRH /agent)

Il est parfois préférable de s'interroger sur la situation et l'origine du comportement de l'agent : mal être « environnemental », poste inadapté, démotivation suite à une fusion ou la restructuration d'un service, modification de la mission.

### QUE PEUT-ON ATTENDRE D'UNE CONTRE-VISITE DANS DES SITUATIONS PARTICULIÈRES ?

Des conditions particulières telles que :

#### ► Une incapacité de travail inférieure à une semaine

La réactivité est primordiale dans ce cas de figure : le responsable hiérarchique doit informer au plus tôt le service du personnel de l'absence de l'agent afin de déclencher au plus vite la demande de contrôle.

Malgré de rares avis d'aptitude immédiat à retravailler sur ce type d'arrêts, l'action de contrôle permet de démontrer à l'agent la vigilance de l'employeur face à ces absences et le dissuadera selon l'origine ou le contexte de l'absence de « réclamer » une prolongation.

#### ► Un congé longue maladie ou longue durée

L'employeur peut exercer un contrôle sur tout agent absent pour raison de santé. Toutefois, dans ce cas, la contre-visite est inadaptée compte tenu des critères d'octroi et de la gravité des affections d'autant que la reprise des fonctions est soumise obligatoirement à l'avis favorable du comité médical.

L'employeur, en cas de doute, doit donc s'orienter vers le comité médical départemental qui étudiera le dossier de l'agent et diligentera si nécessaire, une expertise médicale auprès d'un médecin agréé. Dans ce cas, la loi stipule clairement que seul le comité médical est compétent pour mandater le spécialiste adéquat.

## **EXIT LES IDEES REÇUES !**

**La contre-visite médicale ne permet pas de vérifier que l'agent respecte les heures de sorties.**

Celles-ci ne sont pas opposables aux agents de la Fonction Publique Territoriale et Hospitalière : aucune sanction (financièrement ou disciplinairement) ne peut être prise à l'encontre de l'agent sur ce motif.

La réglementation de la FPT ou FPH ne précise pas les obligations des agents concernant les heures de sorties inscrites sur le certificat médical d'arrêt de travail. Ces heures de sorties s'imposent aux assurés du régime général par leur soumission aux dispositions du code de la sécurité sociale ce qui n'est pas le cas des fonctionnaires dans ce domaine.

Rares sont les agents ne respectant pas les indications figurant sur leur certificat d'arrêt de travail. Le contrôle au cabinet, lorsque la durée de l'arrêt le permet, est préférable car exploitable d'emblée.

En cas de non présentation de l'agent au rendez-vous, l'employeur est en droit de lui demander de se justifier. Sans réponse valable, il peut suspendre le traitement de l'agent voire engager dans certains cas une procédure d'abandon de poste si ce dernier ne fournit aucun justificatif.

**Le départ d'un agent hors de son domicile habituel ne requiert pas la validation administrative de l'employeur.**

La réglementation prévoit uniquement que l'agent en arrêt fournisse à son employeur l'adresse exacte de l'endroit où il se trouve pour le mettre en mesure de faire valoir son droit de diligenter à un contrôle médical à tout moment de l'arrêt de travail.

**Les médecins contrôleurs n'osent pas contredire les prescriptions d'arrêt de travail d'un confrère**

Et pourtant, 6 % des agents contrôlés sont reconnus aptes à retravailler au jour du contrôle.

Par ce positionnement, le médecin agréé donne son avis sur l'état de santé de l'agent le jour où il l'examine. Cependant, il ne remet pas en question la prescription par son confrère des jours précédents car il n'a pas le droit au regard du code de Déontologie Médicale et recommandations du Conseil National de l'Ordre des Médecins.

## **RAPPELS**

### **La finalité d'une contre-visite**

La contre-visite est un examen réalisé exclusivement par un médecin agréé dont l'unique mission est de vérifier au jour de son examen, la justification médicale de l'arrêt.

Mandater un médecin agréé est une disposition obligatoire pour que l'examen soit juridiquement opposable. L'objectif de la contre-visite est le même qu'il s'agisse d'un arrêt de maladie ordinaire, d'accident de service ou de maladie professionnelle.

### **Les missions du médecin contrôleur**

Un médecin agréé est un médecin désigné et chargé par l'administration (le Préfet de chaque département) ou par les comités et commissions de réforme, d'effectuer des contre-visites et expertises médicales. Ceux-ci peuvent être mandatés également par l'employeur public dans le cadre du droit de regard sur la justification médicale des congés pour raison de santé.

Le médecin doit respecter scrupuleusement les articles du Code de déontologie médicale en rapport avec la mission de contrôle ainsi que les recommandations édictées par le conseil national de l'ordre des médecins.

Le médecin contrôleur donne son avis sur l'état de santé de l'agent le jour où il l'examine. Il ne remet pas en question la prescription de l'arrêt prescrit par son confrère car il n'a pas le droit déontologiquement de statuer sur la justification de l'arrêt avant le jour du contrôle.

Cette règle est rappelée par le Conseil de l'Ordre des Médecins et le code de Déontologie prévoit que le médecin contrôleur qui émet un avis d'aptitude à retravailler au jour de son examen doit contacter le médecin prescripteur. Il peut ainsi vérifier son diagnostic et informer le confrère de l'action de contrôle engagée par l'employeur, action de contrôle que le médecin traitant pourra arguer face à un agent sollicitant régulièrement des prolongations.