

La contre visite médicale

Durant le congé de maladie, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une contre-visite par un médecin agréé choisi sur une liste établie dans chaque département par le préfet.

L'agent titulaire ou non titulaire, relevant du régime général ou du régime spécial, doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

- > Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987
- > Article 42 du décret n°91-298 du 20 mars 1991
- > Article 12 du décret n°88-145 du 15 fév. 1988

La mise en œuvre du contrôle

Pour bénéficier d'un congé de maladie ainsi que de son renouvellement, le fonctionnaire CNRACL doit obligatoirement et au plus tard dans un délai de 48 heures adresser à l'autorité dont il relève un certificat d'un médecin ou d'un chirurgien-dentiste.

L'agent IRCANTEC doit, dans un délai de 2 jours à compter de son interruption de travail, communiquer son certificat médical (les 2 premiers volets de l'arrêt de travail) à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Il doit également dans ce même délai communiquer à l'autorité territoriale le volet n°3 de son arrêt de travail.

- > Articles L321-2 et R321-2 du code de la sécurité sociale

Une fois avisée de l'arrêt de travail, l'autorité territoriale communique une attestation de salaire à la CPAM. Ce document est nécessaire pour obtenir le versement d'indemnités journalières.

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé et le fonctionnaire doit s'y soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

1. Le lieu de la contre visite médicale

Le contrôle médical repose sur l'organisation d'une contre-visite effectuée par un médecin agréé pendant le congé de maladie. La consultation peut avoir lieu soit **au cabinet du médecin, soit au domicile de l'agent.**

- > Circulaire du 13 mars 2006

Le contrôle médical s'effectue donc, soit sur convocation au cabinet du médecin, soit au domicile de l'intéressé, notamment lorsque son état de santé ne lui permet aucun déplacement ou lorsqu'il ne se rend pas aux convocations qui lui sont adressées.

Pour une convocation au cabinet du médecin, il est recommandé de mentionner sur le document transmis à l'agent, les conséquences auxquelles il s'exposerait en ne se rendant pas au rendez-vous, ainsi que son obligation de prévenir la collectivité en cas d'impossibilité de se rendre à la consultation du médecin.

Pour une visite à domicile, il est recommandé d'informer préalablement l'agent du jour et de l'heure de la contre-visite afin que celui-ci soit présent à son domicile. L'autorité territoriale peut également informer l'agent sur les conséquences auxquelles il s'exposerait en cas de refus de se soumettre à ce contrôle.

En effet, lorsque la collectivité procède à un contrôle au domicile de l'agent sans l'avoir prévenu préalablement, elle ne pourra interrompre sa rémunération et/ou prononcer une sanction disciplinaire au motif que l'agent s'est volontairement soustrait à cette contre visite.

> CAA de LYON n° 96LY01014 15 juillet 1999

Très signalé :

En cas de déménagement, Il appartient à l'agent de faire connaître à l'administration son changement d'adresse. L'agent doit par conséquent prendre toutes les dispositions pour que son courrier lui soit envoyé à sa nouvelle adresse notamment, en informant La Poste de celle-ci et en demandant que son courrier y soit réexpédié.

> CE n°57325 du 10 janvier 1986

2. Les honoraires et frais médicaux

Les frais liés au contrôle sont à la charge de la collectivité.

Les frais de transport du malade pour se rendre aux consultations des médecins agréés sont également pris en charge par l'employeur public.

> Article 41 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

3. Les heures de sortie autorisées

Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, l'obligation de respecter les éventuelles heures de sortie autorisée n'est pas prévue par le décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

Concernant les agents IRCANTEC, le respect des heures de sortie est requis au regard du contrôle à domicile qui pourrait être effectué par un médecin de la Caisse d'Assurance Maladie.

En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires l'autorisant, l'administration ne peut donc pas tirer de conséquences d'une absence de l'agent en dehors des heures de sortie éventuellement indiquées sur l'arrêt de travail.

Le juge administratif a ainsi rappelé l'impossibilité d'interrompre le versement de la rémunération ou d'infliger une sanction disciplinaire pour ce seul motif.

> CE n° 133017 du 23 décembre 1994

> CE n° 30728 du 29 avril 1983

4. Les incompatibilités

Le médecin ne peut pas effectuer le contrôle médical dans les cas suivants :

- - S'il est le médecin traitant de l'agent ;
- - S'il est médecin du service de médecine préventive de la collectivité concernée.

> Article 2 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

> Article 11-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985

L'obligation de se soumettre à la contre visite médicale

1. La notion de soustraction volontaire au contrôle médical

Dans les cas suivants, on peut considérer que l'agent s'est volontairement soustrait au contrôle du médecin agréé :

- Lorsque les convocations à une contre-visite ne sont pas parvenues du fait que l'agent n'ait pas indiqué l'adresse à laquelle il se trouvait durant son congé de maladie ;
 - > CE n°78592 du 24 octobre 1990
- Lorsque le médecin agréé se présente au domicile de l'agent, ce dernier refuse de le laisser accéder à son appartement, sans invoquer de circonstances particulières et propose, de surcroît, de procéder à la contre-visite soit dans le hall de l'immeuble, soit à son cabinet médical.
 - > CE n°281516 du 26 janvier 2007
- Lorsque l'agent oppose au médecin agréé des exigences préalables à toute contre-visite, telles que la production préalable du rapport établi à la suite d'une contre-visite antérieure.

> CAA Paris n° 96PA00612 du 12 novembre 1996

Très signalé :

La volonté d'échapper au contrôle doit être démontrée.

*Ainsi, le seul fait que l'agent soit absent de son domicile au moment où le médecin agréé vient le visiter **de manière inopinée** ne suffit pas à établir qu'il se soit soustrait au contrôle et donc à justifier la suspension de sa rémunération.*

> CE n° 133017 du 23 décembre 1994

2. Les conséquences : Suspension de la rémunération et/ou action disciplinaire

Si l'agent ne se soumet pas à la contre-visite effectuée par le médecin agréé, sa rémunération peut être suspendue.

> Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

De même, si le médecin agréé constate que l'agent est apte à la reprise de ses fonctions, l'administration peut l'enjoindre de reprendre son service et, s'il ne se soumet pas à l'injonction, suspendre le versement de sa rémunération.

La suspension de rémunération est une mesure purement comptable qui n'est soumise à aucune procédure particulière.

Dans tous les cas, la rémunération correspondant à la période de congé écoulée ne peut être réclamée, car le contrôle ne peut déboucher sur des mesures rétroactives.

Très signalé :

Un agent est enjoint par lettre recommandée avec accusé de réception de se présenter à une contre-visite médicale.

Ce dernier est absent de son domicile lors de la présentation de la lettre et ne peut donc se présenter à la contre visite médicale. Son administration procède alors à la suspension de sa rémunération.

Le délai de garde par les services postaux n'expirant qu'après la fin du congé de maladie de l'agent, le juge administratif a donc considéré que dans ces circonstances particulières, sa rémunération ne pouvait être suspendue.

> CAA Nancy n° 00NC00794 du 21 octobre 2004

L'agent qui ne se soumet pas à la contre-visite manque à ses obligations professionnelles et peut, par conséquent, faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

> CE n°151517 du 12 avril 1995

En effet, si l'agent informé préalablement se soustrait volontairement et sans motif valable au contrôle, il pourra être sanctionné pour manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique.

> Article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

3. La radiation des cadres pour abandon de poste après mise en demeure

Le Conseil d'Etat est venu renforcer les obligations du fonctionnaire placé en congé maladie en précisant les possibilités d'action de l'Administration lorsqu'un de ses agents refuse de se soumettre à une contre-visite médicale.

Jusqu'à présent, la Collectivité disposait de seulement deux possibilités lorsque l'agent faisait échec à une contre visite médicale sans justification.

Le premier moyen d'action consistait dans la cessation du versement de la rémunération de l'agent qui refuse ou évite la contre-visite sans pour autant reprendre son service (CE 24 octobre 1990 n° 78592).

Le deuxième découlait de la jurisprudence, selon laquelle le fait pour un fonctionnaire de se soustraire de façon systématique aux contrôles médicaux prévus par la réglementation constitue une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire (CE 18 octobre 1978 n° 96185).

Désormais, le Conseil d'Etat considère également que les collectivités peuvent mettre en œuvre la procédure d'abandon de poste à l'encontre d'un agent qui, initialement placé en congé de maladie au vu d'un certificat médical d'arrêt de travail, refuse sans justification de se soumettre au pouvoir de contrôle de l'Administration.

Le Conseil d'Etat rappelle les conditions classiques que doit remplir une mise en demeure puis juge ensuite que si l'autorité compétente constate qu'un agent en congé de maladie s'est soustrait, sans justification, à une contre-visite qu'elle a demandée, elle peut lui adresser une lettre de mise en demeure, respectant les exigences requises et précisant en outre explicitement que, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il était convoqué, l'agent court le risque d'une radiation alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie.

Il précise que si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas son absence à la contre-visite à laquelle il était convoqué, n'informe l'administration d'aucune intention et ne se présente pas à elle, sans justifier, par des raisons d'ordre médical ou matériel, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention, l'autorité compétente est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Concrètement, dans sa mise en demeure, la collectivité doit préciser qu'elle a fait le constat que l'agent s'est soustrait sans justification à un contrôle médical, pour tirer les conséquences de cette obstruction en en déduisant qu'il ne peut être regardé comme régulièrement placé en congé de maladie. En outre, elle doit préciser les conséquences qu'elle entend tirer si sa mise en demeure n'est pas suivie d'effet.

> CE 11 décembre 2015 n° 375736

4. Les droits de l'agent

Aucun texte ni aucune autre disposition ne prévoit que l'administration serait dans l'obligation de remettre, sans qu'aucune demande ne lui ait été adressée, à un agent en congé de maladie les avis médicaux émis par le médecin agréé à l'issue d'une contre-visite médicale ou de l'informer de la possibilité de saisir le comité médical.

Ainsi, l'agent soumis à une contre visite médicale ne dispose d'aucun droit à obtenir :

- **Communication des avis émis par le médecin agréé ;**
- **Des informations concernant la possibilité de saisir le Comité médical.**

> CAA de Versailles n°10VE02325 du 20 septembre 2012

L'autorité territoriale n'est pas tenue de donner suite aux demandes de contre-expertise ou de saisine du comité médical formulées par l'agent.

> CAA Lyon n°06LY01555 du 25 novembre 2008

Contre visite concluant à l'aptitude de l'agent

Dans le cas où le médecin agréé conclut à une aptitude de l'agent à reprendre ses fonctions, l'autorité territoriale doit mettre l'agent en demeure de reprendre ses fonctions à une date déterminée sous peine d'interruption de rémunération et/ou de sanction disciplinaire.

Cette mise en demeure doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque l'agent n'est pas apte à reprendre ses fonctions, l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant de l'agent est par conséquent justifié. Le congé de maladie se poursuit jusqu'à son terme normal.

1. Possibilité de contestation devant le Comité médical

Le comité médical compétent peut être saisi, soit par l'administration, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé

> Article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

L'agent a donc la possibilité de contester les conclusions du médecin agréé auprès du Comité médical.

En effet, lorsque le médecin agréé qui a procédé à la contre-visite du fonctionnaire placé en congé maladie conclut à l'aptitude de celui-ci à reprendre l'exercice de ses fonctions, il appartient à l'intéressé de saisir le comité médical compétent s'il conteste ces conclusions.

> CE n° 364971 du 12 juin 2013

2. Possibilité de présenter un nouvel arrêt de travail attestant d'éléments nouveaux

En cas de présentation d'un nouvel arrêt de travail par l'agent, postérieurement à la contre visite médicale et la mise en demeure de reprise de fonctions, **des éléments nouveaux doivent impérativement apparaître** afin que le nouvel arrêt de travail soit recevable.

En effet, le nouveau certificat médical délivré par le médecin traitant doit apporter des éléments nouveaux de nature à remettre en cause les conclusions de la contre-visite et établir l'incapacité de l'intéressé à reprendre son travail à la date où a été établie la mise en demeure contestée et régulièrement notifiée.

A défaut, l'autorité territoriale peut mettre fin au congé de maladie de l'agent et le mettre à nouveau en demeure de rejoindre son affectation sans délai. Elle peut également suspendre le versement de son traitement à compter du premier jour d'ouverture des services de la collectivité postérieurement à la réception par l'agent de la mise en demeure de reprendre ses fonctions.

> CAA de NANTES n° 13NT00826 du 12 juin 2014

Les éléments nouveaux doivent faire état d'une aggravation de l'état de santé de l'agent ou d'une nouvelle affection, survenue l'une ou l'autre postérieurement à la contre-visite et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

> CE n° 364971 du 12 juin 2013

3. Mise en œuvre de la procédure d'abandon de poste

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer.

La mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est ni présenté, ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention, avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, l'administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

> CAA de Douai n°13DA00081 du 10 décembre 2013

Très signalé :

Un agent s'est absenté 2 jours sans bénéficier d'un arrêt de travail, et s'est soustrait, sans justification, à 2 contre-visites médicales demandées par la commune.

Ces faits sont de nature à justifier, le cas échéant, une sanction disciplinaire ou l'interruption du versement de sa rémunération mais ne permettent pas de considérer que l'intéressé aurait rompu tout lien avec le service.

> CAA de Douai n°13DA00081 du 10 décembre 2013

Le fait de se soustraire aux contrôles médicaux ne saurait donc être assimilé à un abandon de poste.

> CE n° 151517 du 12 avril 1995