Fiche 4
Le contrôle pendant le congé.

➡ *Article 15, alinéa 2, du décret du 19 avril 1988.*

4.1. 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.

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.

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[1]. 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[2] 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[3]. S'il conclut que l'intéressé est physiquement apte à reprendre ses fonctions, 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[4]. 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.

---

[1] L'article L.860 du code de la santé publique relatif au contrôle administratif a été abrogé par l'article 39 du décret du 19 avril 1988 et le contrôle médical inopiné au domicile de l'agent doit être évité puisque l'agent n'est pas soumis aux heures de sorties autorisées. En effet, « si le refus d'un agent de se soumettre à une contre-visite alors qu'il est en congé maladie peut entraîner une suspension de sa rémunération, le seul fait qu'il ait été absent de son domicile, en dehors des heures de sortie autorisées, lors d'une contre-visite inopinée à son domicile ne peut justifier une suspension de sa rémunération en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire l'autorisant pour un tel motif », Conseil d'Etat, arrêt du 28 septembre 2011, N° 345238.

[2] Arrêt du Conseil d'Etat du 21 octobre 1994, N° 133547.

[3] La circulaire N°DHOS/RH3/2009/52 du 17 février 2009 relative au décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008 relatif aux commissions de réforme et au comité médical supérieur apporte des précisions sur le sujet.

[4] En effet, l'arrêt du Conseil d'Etat du 18 février 2005 (n° 262 815) précise que pour être considéré comme ayant abandonné son poste, l'agent doit avoir été absent totalement et injustement pendant une certaine durée et n'avoir pas déféré à une mise en demeure de l'employeur de reprendre ses fonctions.

4.2. Le cas particulier du contrôle des CLM et CLD.

4.2.1. 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 du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause[5].

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.

4.2.2. 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.

Il est tenu de notifier ses changements de résidence successifs à l'employeur. Ce dernier s'assure 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 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[6].

---

[5] Sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, l'intéressé doit se soumettre, sous le contrôle du médecin agréé et, s'il y a lieu, du comité médical compétent, aux prescriptions et aux visites que son état nécessite.

[6] Par exemple, si un agent est en CLM à partir du 3 février 2012, qu'il exerce des activités non autorisées pendant un an et que sa rémunération est interrompue pendant cette période de un an, alors s'il arrête ces activités le 3 février 2013, il sera le 4 février 2013 rémunéré en demi-traitement et non à plein traitement : le temps attribué au CLM a continué de courir malgré l'interruption de la rémunération.