

Arrêt maladie

**Petit guide du syndicat SUD
contre le flicage médical...**

édition Novembre 2015



Le contrôle médical patronal à La Poste



GROUPE LA POSTE

**36 pages pour
connaître ses droits
et les faire respecter
pendant un congé de
maladie !**

Sommaire

Édito p.4

Envoi de l'arrêt de travail... p.6

Prévenir le bureau de son absence p.10

Le contrôle médical patronal p.12

La Poste adepte du flicage médical p.14

Le médecin de contrôle doit se présenter p.16

La déontologie médicale p.18

Le secret médical p.22

L'avis de passage p.23

Le constat d'absence p.24

Heures de sortie et de présence p.26

Conséquences disciplinaires et financières p.28

Invalidation de l'arrêt : que faire ? p.30

Entretiens de retour p.31

La contre-visite : quels refus possibles ? p.32

Les menaces de licenciement p.34

Les sorties libres p.35

Attention : en la matière, il arrive que les obligations diffèrent selon que vous êtes salarié-e ou fonctionnaire. Pour éviter toute erreur d'interprétation, ne pas hésiter à demander plus d'informations auprès du syndicat SUD !



Édito

La situation sociale à La Poste est alarmante. Le dernier bilan social de l'entreprise fait apparaître, une fois de plus, une augmentation des arrêts maladie et des accidents de travail.

La moyenne approche les **24 jours d'arrêt** par agent pour 2014 (+4,42% par rapport à 2013) et cela touche tous les personnels (cadres et exécution), tous les métiers (Courrier, Colis, Enseigne, Services Financiers).

Les causes sont connues : conditions de travail dégradées, suppressions d'emplois massives (entre 7 et 10000 par an), management par le stress, accélération des cadences, pressions commerciales...

Nos dirigeants, au lieu de répondre à ce malaise social généralisé, renforcent plutôt les mesures coercitives à l'encontre du personnel : pressions au départ, discipline...

Aux agents malades, La Poste a sorti l'arsenal lourd : les contrôles médicaux patronaux.

Ces contrôles, ainsi que les entretiens de retour, sont des armes de pression permanente à l'encontre des agents en maladie. Le seul but de l'entreprise est de diminuer le nombre de jours d'arrêt par la répression, dans le souci constant de supprimer toujours plus d'emplois et de faire baisser les coûts. Dans cette brochure, SUD rappelle les droits des personnels, car La Poste ne peut pas tout se permettre !

Mais si la connaissance du droit est une arme, elle doit venir en soutien à la nécessaire mobilisation, car seule la lutte collective fera reculer les abus patronaux !

Envoi de l'arrêt de travail...



Contractuel-les de droit privé

Vis-à-vis de la CPAM : l'article R321-2 du Code de la Sécurité sociale stipule que « *l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance maladie, dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail, et sous peine de sanctions fixées conformément à l'article L. 321-2, une lettre d'avis d'interruption de travail indiquant, d'après les prescriptions du médecin, la durée probable de l'incapacité de travail* ». La démarche est la même en cas de prolongation de l'arrêt.

➔ Il peut être dérogé à ces délais d'envoi pour deux motifs :

- en cas d'hospitalisation,
- ou si vous établissez l'impossibilité d'envoyer votre arrêt dans le délai prescrit.



➔ **Les sanctions encourues** : en cas d'envoi tardif, la CPAM informe le/la salarié-e qu'en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois qui suivent, le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %.

Vis-à-vis de l'employeur : l'article L1226-1 du Code du travail dispose que « *Tout salarié (...) bénéficie en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident (...), d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition : 1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité...* »

A noter : l'assuré-e envoie les volets 1 et 2 à la CPAM, le 3^{ème} volet est envoyé à l'établissement

Envoi de l'arrêt de travail...



Fonctionnaires

➔ **Attention** : les règles ont changé depuis la parution d'un décret en 2014, modifiant ainsi le décret n°86-442 du 14 mars 1986. Il y a maintenant une certaine analogie avec les obligations des salarié-es.

Ce que dit l'article 25 du décret de 1986 :
« Pour obtenir un congé de maladie ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire adresse à l'administration dont il relève, **dans un délai de quarante-huit heures suivant son établissement**, un avis d'interruption de travail. Cet avis indique, d'après les prescriptions d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme, la durée probable de l'incapacité de travail ».

En cas d'envoi tardif, les dispositions sont dorénavant les mêmes que pour les salarié-es.

Au premier envoi tardif, l'administration informe l'agent du retard constaté et d'une réduction de 50 % de sa rémunération en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois qui suivent l'établissement du premier arrêt. La réduction porte sur la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'administration.



➔ Il peut être dérogé à ces délais d'envoi pour les mêmes raisons que les salarié-es (cf. page 6)

A noter : l'agent conserve le 1^{er} volet et envoie les volets 2 et 3 à son établissement.

Prévenir le bureau de son absence

L'article 21 du règlement intérieur de la Poste prévoit que « *si pour une raison imprévisible (maladie, accident, maladie grave d'un proche, garde d'enfant, intempéries,...) un postier ne peut se rendre à son travail, il doit en avertir le service le plus tôt possible après le début de la première vacation non assurée, en donnant le motif de son retard ou de son absence* ».

Déjà, il faut préciser que l'article dit « *le plus tôt possible* » alors que certaines directions inventent à foison, par exemple prévenir la veille (!) ou à la première heure de service.

Il est préférable de satisfaire à cette obligation imposée par la Poste. Mais, en cas d'ennui, il faut savoir que ce dispositif ne repose sur aucune base législative ou réglementaire.



Pour les salarié-es, seul le délai de 48 heures s'impose. Pour les fonctionnaires, le décret de 1986 ne prévoit pas de telles obligations. Le Tribunal Administratif de Marseille, saisi par un postier, a statué ainsi : « *si La Poste soutient que la réglementation interne prévoit l'obligation pour tout agent malade d'avertir immédiatement ou de faire avertir son supérieur hiérarchique (...), une telle réglementation est dépourvue de valeur réglementaire ; l'obligation d'avertir par téléphone l'autorité administrative ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire* ». En clair, la Poste ne peut ajouter d'autres obligations que celles prévues au décret de 1986.

Le contrôle médical patronal



Au même titre que la sécurité sociale, les employeurs disposent d'un droit de regard sur les arrêts maladie dès lors qu'ils versent un complément de salaire, laissant la porte ouverte à tous les abus et pressions imaginables...

A la demande de La Poste, la contre-visite médicale est effectuée par un médecin contrôleur au domicile de l'agent, parfois même dès le premier jour de l'arrêt !

Pour les **contractuel-les de droit privé**, ce contrôle s'appuie sur la loi du 19 janvier 1978, dite loi de mensualisation.

Pour les **fonctionnaires**, le droit de regard est reconnu depuis 1936. L'article 25 du décret du 14 mars 1986 relatif aux congés de maladie des fonctionnaires d'Etat permet à La Poste de

contrôler son personnel fonctionnaire : « **L'administration 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** ».

➔ Pour contrôler un fonctionnaire, le médecin doit être agréé : « *Une liste de médecins agréés généralistes et spécialistes est établie dans chaque département par le préfet sur proposition du directeur général de l'agence régionale de santé* » (articles 1 et 2 du décret).

La Poste, adepte du flicage médical

La Poste est liée par contrat à des sociétés de contrôle médical depuis quelques années.

En théorie, le contrôle devrait porter sur le bien-fondé d'une incapacité de travail pour raison médicale. Il ne devrait pas s'agir non plus de vérifier les heures de sortie. Mais en pratique, La Poste utilise ce procédé pour fliquer les agents, imposer une pression permanente et se dispenser de verser le complément de salaire !

D'ailleurs, pour annoncer un nombre d'arrêts injustifiés totalement hors norme (cf. ci-contre), ces sociétés rajoutent les salarié-es soi-disant absentes aux heures de présence légalement prévues ! Quand SUD demande aux directions le détail du coût du contrôle médical : refus systématique !

Il faut dire que les montants dépassent la centaine d'euros par contre-visite.

→ L'exemple de Médica Europe

- 26 000 contrôles annuels, plus de 6000 "clients",
- 4 500 médecins dont 1 500 agréés fonction publique,
- des contrôles effectués sous 5h/48h, week-end et jours fériés,
- **54 % d'arrêts injustifiés.**

Source : www.absenteisme.com (site officiel Médica Europe)



Le médecin de contrôle doit se présenter

Le contrôle des arrêts de travail à l'initiative de l'employeur est clairement problématique d'un point de vue déontologique. L'Ordre national des médecins a déjà soulevé l'ambiguïté de ces contrôles et pointé les possibles dérives ⁽¹⁾.

Le médecin a l'obligation de se déclinier et d'expliquer le cadre de sa mission à l'agent qu'il contrôle. Le/la collègue est en droit de demander à voir une carte professionnelle du médecin.

L'article 102 du Code de déontologie médicale est très explicite : « **Le médecin de contrôle doit informer la personne qu'il va examiner de sa mission et du cadre juridique où elle s'exerce et s'y limiter. Il doit être circonspect dans ses propos et s'interdire toute révélation ou commentaire** ».

En cas de refus, de la part du médecin de se présenter, l'agent peut légitimement différer le dit contrôle, une fois assuré qu'il est bien en présence d'un véritable médecin mandaté par La Poste.



En date du 11 décembre 1986, la Cour de Cassation a rappelé qu'un contrôle médical n'avait pas été valable, « **faute pour le médecin d'avoir décliné sa qualité de docteur en médecine et de mandataire de l'employeur** ».

1 : Lire le "rapport adopté lors de la session du Conseil national de l'Ordre des médecins d'avril 2000", Dr William JUNOD (disponible sur <http://www.conseil-national.medecin.fr>)

La déontologie médicale



Le Code de déontologie médicale précise les dispositions réglementaires concernant l'exercice de la médecine. Il est très restrictif, et interdit aux médecins tout comportement vulgaire ou déplacé.

En cas de comportement agressif, violent, insultant, ou en cas de mise en absence non constatée, l'agent est en droit de signaler l'incident à l'Ordre national des médecins.

➔ Pour exemple, la section disciplinaire de l'Ordre national des médecins a déjà statué et sanctionné un médecin contrôleur en raison de «*contrôles brutaux, sommaires et péremptoires*».

Il est important d'interpeller cette instance pour calmer le zèle de certains «médecins» contrôleurs.

Lors d'une visite, où le médecin contrôleur aurait un comportement déplacé, ne pas hésiter à contacter le syndicat SUD et en parallèle à faire remonter ce cas à l'Ordre national des médecins, à fin d'enquête.

En effet, ces «médecins» peuvent être sanctionnés, voire être interdits de pratiquer un temps !

Ordre national des médecins

180, bd Haussmann 75389 PARIS Cedex 08

Tél : 01 53 89 32 00

Fax : 01 53 89 32 01



SUD le syndicat qui lutte !



L'union fait la force, rejoins-nous !

Le secret médical

Le médecin contrôleur est assujéti au secret médical et à l'interdiction de communiquer des éléments d'ordre médical à l'employeur. L'encadrement ne doit pas avoir accès au dossier médical de l'agent.



➔ L'article 104 du Code de déontologie médicale précise bien que « **Le médecin chargé du contrôle est tenu au secret envers l'administration ou l'organisme qui fait appel à ses services. Il ne peut et ne doit lui fournir que ses conclusions sur le plan administratif, sans indiquer les raisons d'ordre médical qui les motivent. Les renseignements médicaux nominatifs ou indirectement nominatifs contenus dans les dossiers établis par ce médecin ne peuvent être communiqués aux personnes étrangères au service médical** ».

L'avis de passage

La seule preuve, que l'on peut avoir, qu'un médecin de contrôle soit passé au domicile du salarié, c'est l'avis de passage qu'on doit retrouver dans sa boîte aux lettres. Le médecin doit y inscrire le jour et l'heure du passage, ses qualités, et le motif qui a empêché la contre-visite. Le médecin ne peut présumer de l'absence de l'agent s'il ne l'a pas réellement constaté.

➔ Ne pas hésiter à contester par écrit tout constat d'absence auprès de son établissement dans les délais les plus brefs : le médecin excède son pouvoir et déroge au

RESPONSABILISONS LES MALADES !



Code de déontologie médicale !

Conserver une copie de votre courrier ou requête, et l'envoyer à SUD PTT.

Le constat d'absence

Le contrôle médical a pour but de vérifier l'adéquation entre l'arrêt prescrit et la nature réelle de la maladie contrôlée par le médecin.

Le constat d'absence du domicile, ainsi que le respect des heures de sortie (**qui ne concerne pas les fonctionnaires**), ne rentrent pas dans la mission du médecin contrôleur.

L'Ordre national des médecins précise :

« afin de ne pas contrevenir à la déontologie médicale, le médecin doit uniquement indiquer les circonstances qui ont rendu impossible l'examen de l'assuré et la vérification de la justification de l'arrêt de travail. S'il n'a pu pénétrer au domicile, il ne peut pour autant certifier l'absence de la personne qu'il devait contrôler ».



La Cour de Cassation a déjà statué dans le même sens : *« si le salarié, qui entend bénéficier des prestations complémentaires de maladie à la charge de l'employeur, doit se soumettre à la contre-visite médicale à laquelle celui-ci a la faculté de faire procéder, c'est à l'employeur qui prend l'initiative d'un tel contrôle d'établir qu'il n'a pu faire procéder à la contre-visite en raison de la carence ou de l'opposition du salarié ».*

En effet, ne pas répondre à l'interphone ou à une sonnerie ne signifie pas que l'on soit forcément absent. L'agent malade peut dormir, être somnolent suite à la prise de médicaments, être sous la douche...

➔ La plupart des constats d'absence, au vu des réglementations actuelles, sont infondés et abusifs. Ce qui ne dérange nullement La Poste, elle qui n'hésite pas à suspendre le versement de salaires de nombreux collègues !

Heures de sortie/présence

Contractuel-les de droit privé

Le décret du 12 septembre 2007, relatif aux heures de sortie autorisées en cas d'arrêt de travail, a modifié le Code de la sécurité sociale sur les trois heures de sortie libre.



Le/la salarié-e doit être présent-e à son domicile ou au lieu où il/elle se soigne de 9 à 11h et de 14 à 16h, y compris dimanches et jours fériés si l'arrêt couvre ces journées.

➔ Exception faite de soins ou d'examens médicaux qui empêcheraient le/la salarié-e d'être à son domicile.

Toutefois le médecin traitant peut parfaitement y déroger et autoriser les sorties libres ⁽¹⁾.

(1) : « un employeur ne peut suspendre le paiement des indemnités journalières complémentaires à raison de l'absence du salarié à son domicile lors de contre-visites inopinées dès lors que, sur l'avis d'arrêt de travail, le médecin a apposé la mention « sorties libres » » (Cour de Cassation en date du 4 février 2009).

Fonctionnaires

Le décret du 14 mars 1986, qui régit les congés de maladie des fonctionnaires, n'impose pas le respect des heures de sortie. La jurisprudence est constante : le/la fonctionnaire qui est absent-e lors d'un contrôle inopiné ne commet aucune faute, car il/elle n'est pas soumis-e aux heures de sortie ou de présence ⁽²⁾.

➔ La Poste elle-même le reconnaît dans le flash RH n°30 du 7 septembre 2004 : « **En application de la jurisprudence, il apparaît que l'absence d'un fonctionnaire de son domicile durant un congé de maladie, constatée suite à un contrôle administratif, n'autorise pas son responsable hiérarchique, dès lors qu'aucune contre-visite médicale n'a eu lieu, à suspendre les droits à traitement, avancement et pension de l'intéressé. En effet, il ressort que ces contrôles administratifs ne reposent sur aucune disposition légale ou réglementaire et ne peuvent motiver une décision de suspension de traitement ou une mesure disciplinaire** ».

(2) : SUD possède de nombreuses jurisprudences, nous contacter.

Conséquences disciplinaires et financières



Contractuel-les de droit privé

Quel que soit le résultat de la contre-visite médicale, aucune sanction disciplinaire n'est possible.

➔ Pour les **contractuel-les de droit privé**, la circulaire de La Poste du 21 décembre 2006 est catégorique : « **Un salarié refusant la contre-visite ou bien encore qui ne reprend pas ses fonctions après un arrêt invalidé par un médecin de contrôle ne commet pas de faute et ne peut en aucun cas être sanctionné ou placé en absence irrégulière pour ce motif** ». Le/la salarié-e peut rester en arrêt-maladie.

➔ La conséquence est la suspension des indemnités complémentaires, et dans certains cas, des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS). En effet, il faut savoir que le médecin de contrôle de l'employeur avise dorénavant la CPAM.

Fonctionnaires

Le décret du 14 mars 1986 impose au fonctionnaire l'obligation de se soumettre à la visite médicale, sous peine de suspension du traitement.

Le/la fonctionnaire devra alors démontrer qu'il/elle ne s'est pas soustrait-e volontairement à la contre-visite.

➔ Le fait de ne pas être assujetti-e aux heures de présence obligatoire au domicile, permet ainsi au fonctionnaire de ne pas avoir de conséquence administrative suite à un contrôle inopiné.

La Poste, et la jurisprudence y encourage, devrait par conséquent avertir l'agent d'un tel contrôle. Or, le but du contrôle médical pour La Poste est bien de contrôler de manière imprévue. Pour les fonctionnaires, il ne peut y avoir aucune conséquence de l'absence au domicile.

Invalidation de l'arrêt : que faire ?

Une prolongation de l'arrêt de travail initial, après un contrôle médical, est parfaitement possible et légale. Un arrêt du 5 mars 1997 de la Cour de Cassation précise bien que la prolongation prescrite à un-e salarié-e par son médecin traitant, postérieurement au contrôle médical patronal, rétablit l'intéressé-e dans son droit aux indemnités, et qu'il incombe à l'employeur, s'il lui conteste ce droit, de faire procéder à un nouveau contrôle médical.

➔ Attention : en application de l'article L323-7 de la Sécurité sociale : « *Lorsqu'une prescription d'arrêt de travail intervient, dans un délai précisé par décret, à la suite d'une décision de suspension des indemnités journalières, la reprise du service de ces dernières est subordonnée à l'avis du service du contrôle médical rendu dans un délai défini par décret* ». Le décret fixe à 10 jours francs ce délai, à compter de la décision de suspension des indemnités journalières.

Entretiens de retour

L'entretien de retour d'arrêt (dénommé aussi «entretien de réaccueil») est effectué par un supérieur hiérarchique de l'agent. Pressions en tout genre, menaces : les dérives de ce type d'entretien sont réelles. SUD dénonce les entretiens de retour et milite pour l'arrêt définitif de ces interrogatoires.



➔ L'agent n'est pas tenu de répondre sur la nature de son arrêt ! La Poste ne peut pas bafouer le secret médical ni connaître la maladie de l'agent. Face aux interventions syndicales, certaines directions ont été obligées de nuancer la tenue de cet entretien. Celles-ci sont même obligées de reconnaître que ces entretiens n'ont rien d'obligatoire. D'ailleurs, le seul fait de convoquer un agent pour s'expliquer sur ses arrêts revêt un caractère discriminatoire.

La contre-visite : quels refus possibles ?

Qu'il s'agisse des fonctionnaires ou des salarié-es, la contre-visite a un caractère obligatoire, sous réserve que le Code de déontologie médicale soit respecté.

Ce principe emporte le fait que la Poste peut donner vos coordonnées (adresse, téléphone...) au médecin de contrôle. La question s'est déjà posée de savoir si le médecin pouvait pénétrer au domicile d'un agent, empiétant ainsi sur sa vie «privée».

Le Conseil d'Etat a déjà statué sur cette question :
« M. A a été placé en arrêt de travail pour maladie du 28 janvier au 3 février 2002 ; que, lorsque le médecin agréé mandaté par l'inspecteur d'académie de Seine-et-Marne pour effectuer une contre-visite s'est présenté au domicile de M. A, **celui-ci, sans invoquer de circonstances particulières, a refusé de le laisser accéder à son appartement** et lui a proposé de procéder à la contre-visite soit dans le hall de l'immeuble, soit à son cabinet médical ».

Tous les arguments de l'agent (vie privée, convention des droits de l'homme...) ont été rejetés, et le Conseil d'Etat a confirmé les retenues en considérant qu'il y avait un refus de se soumettre à la contre-visite.



A l'inverse, il peut y avoir des situations qui justifient qu'un agent ou un-e salarié-e refuse, non pas la contre-visite, mais ses modalités. C'est ce qu'a relevé la Cour de Cassation : « **le conseil de prud'hommes, qui a constaté, d'une part, que la salariée avait opposé au médecin contrôleur le fait que l'examen clinique qu'il allait devoir pratiquer était extrêmement douloureux et lui avait proposé de consulter son dossier médical et les comptes rendus opératoires, d'autre part, que le médecin contrôleur avait refusé la consultation des documents proposée, a pu décider que la salariée ne s'était pas soustraite au contrôle médical** ».

Les menaces de licenciement

Certaines directions font des pressions inadmissibles, en menaçant de licenciement des salarié-es ayant des arrêts que la Poste qualifie de «répétitifs» ou en cas d'absence prolongée. Elles s'appuient sur des jugements dans lesquels les salarié-es occupent des postes de travail hiérarchiquement élevés, certains de ces jugements relevant que les absences répétées ou prolongées désorganisent le service.

Or, la très grande majorité des salarié-es de la Poste ne sont pas concerné-es par ces situations. Ce que dit le BRH 7 du 4 février 2005 : « *Plus la qualification est élevée, plus le licenciement envisagé peut paraître justifié. Il est à noter que les emplois de classes I, II voire la majorité des postes de classe III ne peuvent, en règle générale, être considérés comme des emplois où l'absence désorganise le service, le remplacement étant, en principe, considéré comme possible (sauf fonction de forte expertise)* ».

Les sorties libres, kézako ?

Votre médecin peut prescrire des «sorties libres» sur votre arrêt de travail. Mais cette prescription conserve un caractère médical et ne dispense pas de la contre-visite, qu'il s'agisse de la CPAM ou de la Poste. Et du fait que le/la salarié-e n'est plus assujetti-e aux heures de présence obligatoires, il appartient alors au salarié de donner tous les moyens à la CPAM et à l'employeur pour pouvoir le contrôler.

➔ Attention : le fait, que vos coordonnées téléphoniques apparaissent sur l'arrêt de travail, peut ne pas suffire si la CPAM ou l'employeur appelle pendant votre absence du domicile. Il vaut mieux les appeler afin de convenir éventuellement d'un passage.

La Cour de Cassation a donné raison à une salariée (ces indemnités avaient été supprimées) car les juges n'avaient pas « *recherché si l'employeur avait été informé des horaires et adresse où les contre-visites pouvaient s'effectuer...* ».



Fédération SUD PTT

25-27 rue des envierges 75020 Paris

Tél : 01 44 62 12 00 / sudptt@sudptt.fr / www.sudptt.org

Pour joindre ton syndicat

Syndicat SUD-TMT

Traitement-Messagerie-Transport

25/27 rue des Envierges

75020 Paris

Tel:01 44 62 12 35

Fax:01 44 62 12 43

✉ sudtmt@sudptt.fr