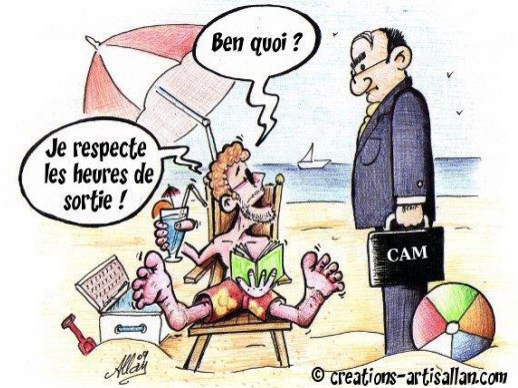


L'Etat demande aux employeurs publics d'accentuer le contrôle des arrêts maladie et de leurs justifications

Dans la circulaire n° RFFF1710014C du 31 mars 2017, l'Etat incite les employeurs publics à contrôler plus les arrêts maladie et leurs justifications.

Les congés maladie d'une durée supérieure à six mois font l'objet, dans la fonction publique, d'un contrôle a priori.

L'absence de ce type de contrôle pour les arrêts de travail d'une durée inférieure à 6 mois n'interdit cependant pas à l'employeur public d'effectuer un contrôle.



Il appartient, en effet, à l'autorité hiérarchique de s'assurer que l'agent public placé en congé maladie remplit les conditions pour bénéficier de ce congé et plus précisément les conditions liées à son état de santé.

Elle peut, à cet effet, ordonner une contre-visite médicale assurée par un médecin agréé, l'administration comme le fonctionnaire ayant toujours la possibilité de contester les conclusions de ce médecin devant le comité médical compétent.

L'absence ou le refus de l'agent public de se soumettre à cette contre-visite justifie, le cas échéant après une mise en demeure à laquelle l'agent public n'a pas obtempéré, l'interruption du versement du traitement.

Par ailleurs et sans préjudice des voies de contestation précitées, si le médecin agréé considère que l'arrêt de travail n'est plus justifié, l'agent public doit reprendre le service.

Si l'agent ne reprend pas le service, il peut outre l'application de la réglementation sur le service fait, après mise en demeure par son administration, être radié des cadres pour abandon de poste.

Pour les besoins de la contre-visite, il est rappelé l'existence des référentiels de pratique médicale mentionnés à l'article L. 161-39 du code de la sécurité sociale et élaborés par l'union nationale des caisses d'assurance maladie et les caisses nationales chargées de la gestion d'un régime obligatoire d'assurance maladie.

Ces référentiels formulent des préconisations de durée des arrêts de travail selon la pathologie.

Il est également important que l'employeur public s'assure qu'un agent public placé en congé maladie se consacre exclusivement au rétablissement de sa santé.

En effet, lorsque l'agent public est placé en congé longue maladie et longue durée, il doit cesser toute activité rémunérée, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Cette règle d'interdiction d'activité rémunérée admet quelques exceptions au demeurant très limitées pour le congé maladie ordinaire.

Elle ne dispense, toutefois, pas l'employeur public d'effectuer un contrôle administratif des autorisations de cumul d'activités de l'agent public placé en congé maladie, en s'assurant que l'activité exercée au titre du cumul s'avère compatible avec l'état de santé qui a justifié le placement en congé de maladie.

La politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé est renforcée



Une circulaire du 31 mars 2017 donne des pistes de réflexion afin de développer une politique de prévention des absences pour raison de santé, rappelle les dispositifs existants tels l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux du 22 octobre 2013, la convention de partenariat signée avec l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT) le 6 juillet 2016 et différents outils législatifs, réglementaires et méthodologiques.

Par ailleurs, cette circulaire précise le rôle des différents acteurs de la prévention et des encadrants et rappelle que toute absence doit être justifiée et que les arrêts de travail pour maladie peuvent être contrôlés.

A l'appui de cette politique de prévention, les indicateurs relatifs aux absences pour raison de santé seront harmonisés entre les trois versants de la fonction publique et avec le secteur privé.

Une annexe précise la liste des textes applicables.

Circulaire du 31 mars 2017 Relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique