

Arrêt maladie

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



Le contrôle médical patronal à La Poste



GRUPE 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.8

Le contrôle médical patronal p.10

La Poste adepte du flicage médical p.12

Le médecin de contrôle doit se présenter p.14

La déontologie médicale p.16

Le secret médical p.20

L'avis de passage p.21

Le constat d'absence p.22

Heures de sortie et de présence p.24

Conséquences disciplinaires et financières p.26

Invalidation de l'arrêt : que faire ? p.28

Entretiens de retour p.29

Ne pas rester isolé ! p.30

Les textes officiels p.31

Contactez SUD p.33

Attention : deux droits différents coexistent à La Poste (droit privé et Fonction Publique). Pour éviter toute erreur d'interprétation, ne pas hésiter à demander plus d'information auprès du syndicat SUD !



Édito

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

La moyenne est de **22,24 jours d'arrêt** par agent pour 2010 (+10,58% en 2 ans) et 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 (11 707 emplois supprimés pour la seule année 2010), 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...

Dans cette brochure, SUD rappelle le droit 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...



Contractuels de droit privé

L'article L.1226-1 du Code du Travail impose aux salariés de justifier par certificat médical de leur incapacité à travailler dans les 48h (le timbre-à-date de La Poste faisant foi).

L'assuré envoie les volets 1 et 2 à sa CPAM, le 3^{ème} volet est envoyé à son établissement.

➡ En cas de litige sur la date d'envoi, prendre contact avec la Sécurité Sociale pour avoir confirmation d'une réception de l'arrêt dans les délais. Si c'est le cas, La Poste ne pourra argumenter du contraire, la jurisprudence présument de la bonne foi de l'assuré.



Fonctionnaires



Les fonctionnaires ont l'obligation de fournir un certificat médical dans un **déla**~~i raisonnable~~. Ainsi le Conseil d'Etat, en date du 30 décembre 2002, a déjà statué qu'une administration ne pouvait limiter impérativement ce délai aux 48h suivant le début de l'absence de l'intéressé.

➡ ~~SUD conseille néanmoins de respecter le délai des 48h~~, pour éviter tout litige inutile avec La Poste.

L'agent conserve le 1^{er} volet, et envoie les volets 2 et 3 à son établissement.

Prévenir le bureau de son absence



L'agent malade doit prévenir le bureau de son absence "**le plus tôt possible**". Aucune réglementation ne prévoit ou ne fixe une heure précise. Et cela vaut pour les fonctionnaires comme les contractuels. C'est à tort que certaines directions obligent les agents à téléphoner avant leur prise de service !

Pour les **contractuels de droit privé**, la circulaire du 23 avril 2007 rappelle bien qu' "**en cas de maladie, le salarié doit informer son responsable hiérarchique le plus tôt possible après le début de la première vacation non assurée**".

Pour les **fonctionnaires**, la jurisprudence abonde également dans ce sens. Ainsi dans

son jugement du 12 mars 1998, le Tribunal administratif de Marseille, saisi par un postier, rappelle :

“Considérant que, 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 au plus tard au début de la première vacation non assurée, une telle réglementation est dépourvue de valeur réglementaire”.

Ce même jugement précisait également ***“que l’obligation d’avertir par téléphone l’autorité administrative ne résulte d’aucune disposition législative ou réglementaire”.***

Le contrôle médical patronal



Au même titre que la sécurité sociale, les employeurs disposent d'un droit de regard sur les arrêts maladie, 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 **contractuels 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 avec des sociétés de contrôle médical depuis quelques années, comme Médica Europe, SECUREX ou encore Médivérif.

En théorie, le contrôle porte sur le bien-fondé d'une incapacité de travail pour raison médicale, il ne s'agit pas de vérifier les heures de sortie ou de porter un quelconque jugement sur la nature de l'affection. Mais en pratique, La Poste utilise ce procédé pour fliquer les agents et imposer une pression permanente !

SUD mène combat pour abolir ces méthodes à La Poste ! Et quand SUD demande le détail des forfaits et le coût annuel du contrôle médical : refus systématique des directions ! Les montants doivent être particulièrement indécents...

→ L'exemple de Médica Europe

- 14 000 contrôles annuels, plus de 4 080 clients (dont La Poste)
- 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... (*)

Le médecin a l'obligation de se déclinier et expliquer le cadre de sa mission à l'agent qu'il contrôle. Le 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 se présenter de la part du médecin, l'agent peut légitimement différer ledit 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”***.

(*) 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 péremptaires*".

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 faire remonter à l'Ordre national des médecins, à fins 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

E-mail : conseil-national@cn.medecin.fr



SUD le syndicat qui lutte !



L'union fait la force, rejoins-nous !

Le secret médical

Le médecin contrôleur est assujéti au secret médical, et a 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**".

20

L'avis de passage

La seule preuve qu'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. 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 Code de déontologie médicale !



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

21

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 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.”



En date du 30 janvier 2008, le Conseil des Prud'hommes de Paris a annulé une suspension de salaire d'un agent, suite à un constat d'absence du domicile lors d'un contrôle. Les Prud'hommes ont justement considéré que le médecin de contrôle, sans réponse à l'interphone, ***“ne démontrait pas formellement l'absence du salarié à son domicile”***.

En effet ne pas répondre à l'interphone ou à sa sonnette 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 etc... ou tout simplement le médecin de contrôle peut se tromper de porte !

➔ 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 nombre de collègues !

Heures de sortie/présence

Contractuels 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 3h de sortie libre.



Le salarié doit désormais être présent à son domicile ou au lieu où il se soigne de 9h à 11h et de 14h à 16h.

Exception faite de soins ou d'exams médicaux qui empêcheraient le salarié d'être à son domicile.

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

(*) "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 des heures de sortie autorisées. La jurisprudence est constante : le fonctionnaire qui est constaté absent lors d'un contrôle inopiné ne commet aucune faute, car il n'est pas soumis aux heures de sortie ou de présence (*).

➡ 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."***

(*) SUD possède de nombreuses jurisprudences, nous contacter.

Conséquences disciplinaires et financières



Contractuels de droit privé

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

➔ Pour les **contractuels 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”***.

➔ La seule conséquence éventuelle est la suspension des indemnités complémentaires, et dans certains cas des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS).

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

➔ Le fait de ne pas être assujéti 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 pour La Poste du contrôle médical est bien de contrôler de manière imprévue... La plupart des contrôles et de leurs conséquences sont litigieuses.

Invalidation de l'arrêt : que faire ?

Une prolongation de l'arrêt de travail initial après un contrôle médical est parfaitement possible et légal. Un arrêt du 5 mars 1997 de la Cour de Cassation précise bien que la prolongation prescrite à un salarié par son médecin traitant postérieurement au contrôle médical patronal, rétablit l'intéressé 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.

En effet le médecin contrôleur ne peut disposer de l'avenir. C'est donc bien le dernier avis et le dernier certificat médical qui compte !

➡ Attention, en respect de l'article R.162-1-9-1 du Code de la Sécurité Sociale, la prolongation doit être effectuée par le médecin à l'origine de l'arrêt initial, par le médecin traitant habituel ou par un spécialiste (cas d'hospitalisation, etc..).

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 au mécontentement et aux interventions syndicales, certaines directions ont été obligées de nuancer la tenue de cet entretien et rendent les réponses facultatives : c'est encore largement insuffisant.

➡ Contacter un(e) représentant(e) syndical(e) le cas échéant.

Ne pas rester isolé !

En cas de problème suite à une contre-visite médicale (constat d'absence infondé, suspension de salaire, reprise du travail forcée), ne reste pas isolé face à ta hiérarchie !

Contacte SUD afin que le syndicat t'accompagne dans tes démarches et intervienne auprès des directions (nos coordonnées page 33).



Les textes officiels

Fonctionnaires

- Décret n°86-442 du 14 mars 1986
- BO de 1981 Document 129 PAs 61 page 355
- BO de 1986 Document 260 DAC 103 page 631
- BO de 1989 Document 270 DAC 122 page 733
- Flash RH n°30 du 7 septembre 2004
- Flash RH n°35 du 6 novembre 2007

Contractuels de droit privé

- Loi n°78-49 du 19 janvier 1978
- Décret n° 2007-1348 du 12 septembre 2007
- Code du travail - art. L1226-1
- Code de la sécurité sociale - art. L315-1 à L315-2-1
- BRH n°4 du 21 décembre 2006
- BRH n°74 du 23 avril 2007

Médecine de contrôle

- Code de la Santé Publique - art. R 4127-100 à R 4127-104
- Code de déontologie médicale - art. 100 à 104

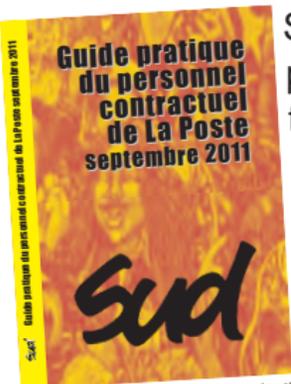
SUD vous informe

En plus des tracts, SUD diffuse au personnel des brochures sur les accords dans l'entreprise (égalité professionnelle, mutuelle, etc).

SUD édite également des guides pratiques pour le personnel fonctionnaire et contractuel de La Poste. Les demander à un-e militant-e SUD ou directement auprès de votre syndicat.

En complément, le site internet de la fédération SUD PTT, mis à jour régulièrement, donne les dernières informations intéressant le personnel.

 www.sudptt.org



SUD édite un guide pratique pour les fonctionnaires et un guide pratique pour les contractuels de droit privé.

Contactez SUD en Ile-de-France Coordonnées des syndicats par département



Sud Postaux 75

25-27 rue des envierges
75020 Paris
Tél : 01 44 62 12 10
sud.postaux.75@sudptt.fr
<http://www.sudposte75.fr>

Sud Poste 77

Boîte Postale 584
77016 Melun cedex
Tél : 01 60 56 99 40
sudpt77@wanadoo.fr
<http://www.sudpt77.org>

Sud Poste 78

15 rue Tellier Frères
78750 Mareil Marly
Tél : 01 39 16 85 39
sud.poste.78@orange.fr

Sud Poste 91

C/O Solidaires 91
105 place des miroirs
91000 Evry
Tél : 01 60 78 34 03
sud91@free.fr

Sud Poste 92

51, rue Jean Bonal
92250 La Garenne-Colombes
Tél : 01 42 42 71 82
sud-poste-92@wanadoo.fr

Sud Poste 93

19 rue de la Commune de Paris
Boîte Postale 30
93301 Aubervilliers cedex
Tél : 01 48 39 00 99
sudptt-93@wanadoo.fr

Sud Poste 94

Maison départementale des syndicats
11/13 rue des Archives
94010 Créteil cedex
Tél : 01 41 94 15 55
sudposte94@orange.fr

Sud Postaux 95

17 rue veuve quatermain
95650 Boissy l'Aillierie
Tél : 01 30 31 94 29
sudpostaux95@wanadoo.fr

SUD PTT c'est quoi ?

A La Poste, SUD PTT est la 1^{ère} organisation syndicale en Ile-de-France, et le 2^{ème} syndicat sur le plan national. SUD s'est construit en 1989 autour des 3 lettres "S", "U" et "D" :

Solidaires dans et à l'extérieur de l'entreprise, SUD est partie prenante de l'union syndicale **Solidaires**.

Unitaires car nous considérons qu'il faut toujours favoriser l'unité du personnel et de ses organisations pour lutter efficacement.

Démocratiques dans l'organisation syndicale en respectant les choix de chacun, mais aussi dans les luttes qui doivent être "maîtrisées" par le premier acteur : le personnel.

Un syndicat n'est pas une PME mais doit être un outil au service des salarié-e-s.



Le **syndicat SUD** syndique l'ensemble du personnel et couvre tous les services et établissements postaux : Courrier, Enseigne, Colis, services support, etc ...

Fondée sur des valeurs de **solidarité**, d'**unité** et de **démocratie**, la pratique syndicale de SUD PTT s'appuie sur la mobilisation consciente des salariés et sur une information la plus transparente possible.

**Unis et rassemblés,
nous sommes plus forts !**



Fédération SUD PTT

25-27 rue des envierges 75020 Paris
Tél : 01 44 62 12 00 / Fax : 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr / www.sudptt.org
Pour contacter votre syndicat SUD : page 33

Union syndicale Solidaires

144 Boulevard de la Villette 75019 Paris
Tel : 01 58 39 30 20 / Fax : 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org / www.solidaires.org

