

Contrairement à une idée reçue, l'employeur peut contraindre l'agent à se mettre en congé maladie. C'est notamment le cas lorsqu'il juge que l'agent n'est plus apte physiquement à assumer son travail sans danger. Mais cette procédure est encadrée, pour éviter les abus.

➤ Pascal Naud • pascal.naud3@wanadoo.fr

Congé maladie : peut-il être imposé par l'employeur ?

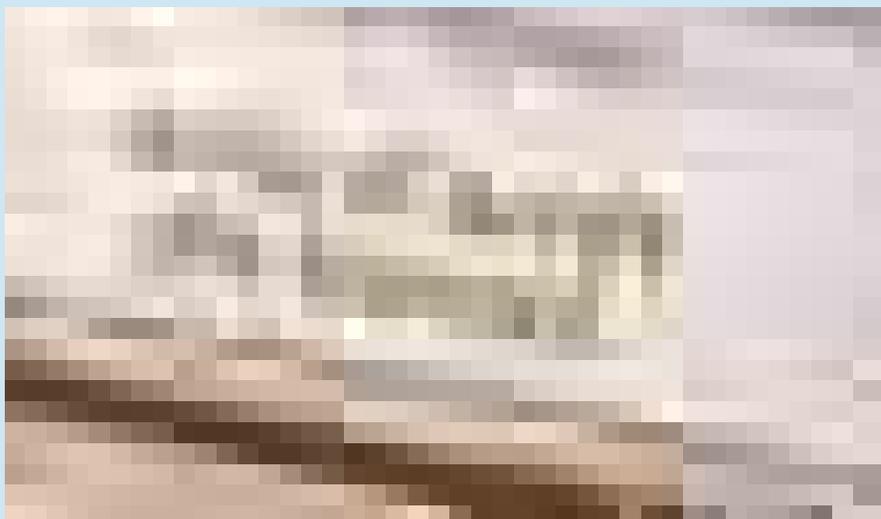
Dans la plupart des cas, l'octroi d'un congé maladie repose sur une demande de l'agent. Néanmoins, il peut arriver que l'agent ne le sollicite pas alors que son état de santé le justifierait. C'est pourquoi, l'employeur peut, à tout moment, en cas de doute, s'assurer de l'aptitude physique à l'exercice des fonctions, et prendre, éventuellement, des mesures d'urgence sans l'accord de l'agent. L'employeur a alors la possibilité de placer l'agent en congé d'office pour raison de santé.

La procédure ne doit en aucun cas permettre d'écartier un agent ou masquer une sanction disciplinaire

Cette procédure ne doit, en aucun cas, avoir pour objet d'écartier un agent du service pour une raison non liée à son état de santé (discipline, insuffisance professionnelle). Deux cas distincts peuvent se présenter : soit l'agent est encore en service, soit l'agent est déjà en congé maladie.

Quand l'agent est encore en activité

Si l'agent présente une inaptitude physique, des troubles ou un comportement incompatibles avec l'intérêt du service, et qu'il est manifeste que ceux-ci sont d'origine médicale, l'autorité territoriale dispose d'une procédure appropriée : le placement en congé de maladie. Le cas le plus fréquent est



celui de troubles mentaux pouvant gêner la bonne marche du service.

L'employeur doit respecter la procédure suivante :

1. En cas de trouble du comportement, obtenir ou établir un rapport hiérarchique précis et détaillé démontrant que l'agent peut être dangereux pour lui-même et pour les autres.
2. Faire procéder à un examen de l'intéressé par le médecin du service de la médecine professionnelle pour avis sur son état de santé et éventuellement indication d'un spécialiste agréé. Le médecin du travail devra rédiger un rapport.
3. Faire procéder à un examen de l'intéressé par le médecin agréé (généraliste ou spécialiste).
4. Notifier à l'agent qu'une procédure

de placement d'office en congé de maladie a été ouverte le concernant, en l'informant qu'il peut obtenir, s'il le désire, la communication de son dossier individuel. L'intéressé peut prendre connaissance des éléments d'ordre médical par l'intermédiaire, s'il le souhaite, de son médecin traitant, à qui le dossier médical devra être communiqué intégralement, si ce dernier représente l'agent devant le comité médical.

5. Consulter pour avis le comité médical, devant lequel l'agent devra être invité à faire entendre, s'il le désire, le médecin de son choix (à l'initiative de ladite instance). Les rapports hiérarchiques et celui du médecin du travail devront être transmis au comité médical.
6. En cas d'avis de placement en congé de maladie d'office, prendre un

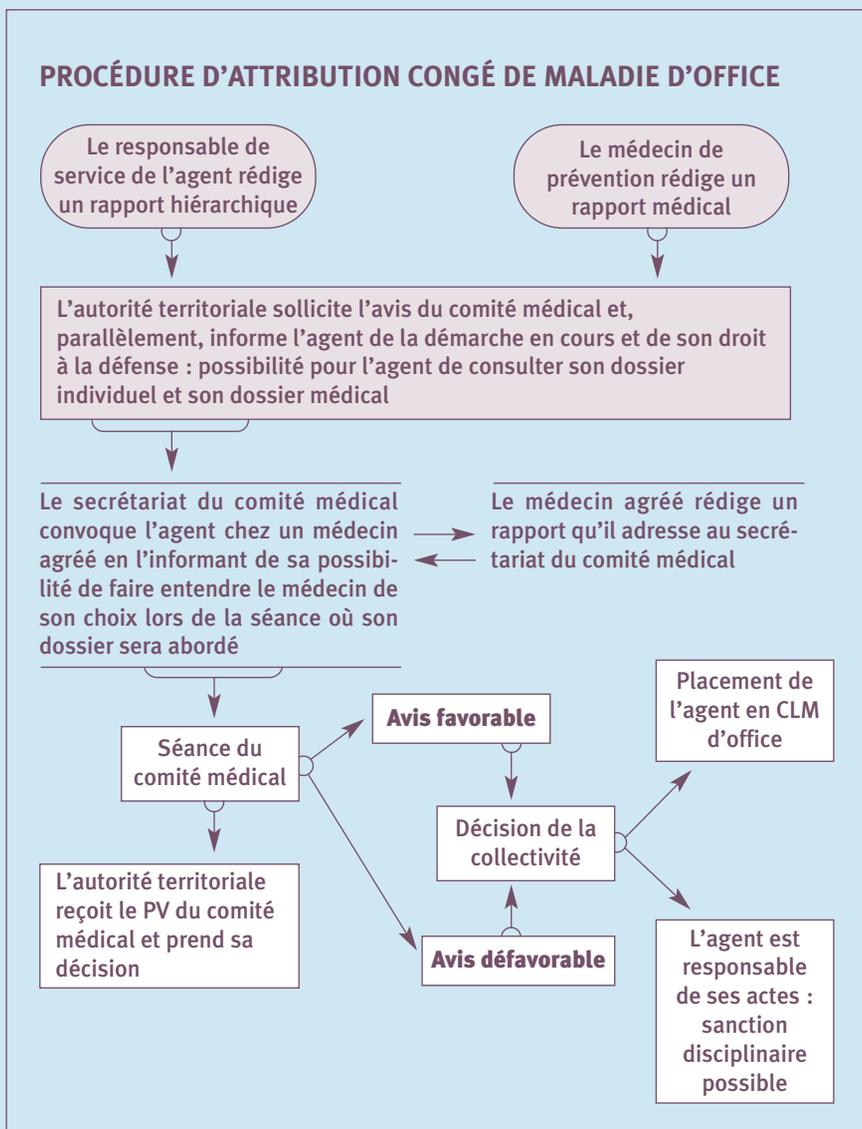
arrêté visant, entre autres, l'avis rendu par le médecin agréé et celui du comité médical.

Quand l'agent est déjà en congé de maladie (prolongation ou requalification du congé)

Dans l'esprit, il s'agit surtout de respecter la même procédure que ci-dessus (droit à la défense). En revanche, il suffira d'envoyer le dossier complet (le rapport hiérarchique en moins) au comité médical qui convoquera l'agent pour une expertise médicale. La situation de l'intéressé sera ensuite abordée en séance pour émettre un avis sur son maintien en congé de maladie.

Le cas le plus fréquent est celui de troubles mentaux pouvant gêner la bonne marche du service

Dans l'hypothèse où l'agent concerné est estimé dangereux pour lui-même ou pour les autres, dans l'attente de l'avis du comité médical, l'autorité territoriale peut lui interdire l'accès à son lieu de travail, en enjoignant à rester chez lui. Dans cette situation, l'agent perçoit l'intégralité de sa rémunération, et la période d'absence ne peut être décomptée au titre des congés annuels ou de la maladie. ■



MESURES D'URGENCE SI L'ÉTAT DE SANTÉ DE L'AGENT REPRÉSENTE UN DANGER POUR AUTRUI

Dans l'attente de l'avis du comité médical, l'autorité territoriale est en droit de prendre des mesures d'urgence en interdisant à l'agent l'accès aux locaux administratifs. Cette décision ne peut en aucun cas porter atteinte à la situation administrative de l'agent, qui continue à percevoir l'intégralité de sa rémunération. En outre, la période d'absence ne doit pas être décomptée des congés annuels ou maladie.

Dans l'hypothèse où le comité médical estime l'agent apte à l'exercice de ses fonctions et responsable de ses actes, le refus d'exécuter certains travaux et le comportement agressif de l'agent à l'égard de ses collègues et de la hiérarchie justifient une sanction. Dans une telle hypothèse, un abaissement d'échelon a été jugé comme ne constituant pas une mesure disproportionnée (CAA Nantes du 29 décembre 2000).

DOC↓DOC

POUR ALLER PLUS LOIN

« Repères, l'encyclopédie du statut de la FPT », des classeurs thématiques sur toutes les problématiques liées au statut. Une collection des éditions Territorial. Consultez les sommaires des classeurs sur <http://bibliothèque.territorial.fr>, rubrique « Repères ».