

Arrêt maladie

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



Le contrôle médical patronal à Chronopost



CHRONOPOST
INTERNATIONAL®

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 site de son absence p.8

Le contrôle médical patronal p.10

Chronopost 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

LA POSTE

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

Attention : le droit du travail est parfois compliqué et peut nécessiter une analyse au cas par cas, ne pas hésiter à demander plus d'information auprès de vos délégués syndicaux SUD ou auprès du syndicat !



La situation sociale à Chronopost est alarmante. Le dernier bilan social, en 2012, fait état d'un nombre de journées d'absence pour maladie de 46 087 jours (soit environ 14 jours par an et par salarié-e) et d'un nombre de journées d'absence pour accident de travail ou de trajet de 16 141. Si le nombre de journée d'arrêt maladie reste stable par rapport à 2010 et 2011, il n'en est pas de même pour le nombre de journée d'arrêt pour accident de travail (AT) ou de trajet qui est en forte augmentation (312 AT avec arrêt et 27 accident de trajet avec arrêt en 2012).

Les causes sont connues : des conditions de travail dégradées avec une forte pénibilité, des suppressions d'emplois massives, un développement ininterrompu de la sous-traitance.

4

Plutôt que de répondre à ce malaise social généralisé par une amélioration conséquente des conditions de travail, la direction renforce les mesures coercitives à l'encontre du personnel : pressions au départ, discipline (557 licenciements sur les années 2010, 2011 et 2012).

Et en ce qui concerne les agents malades, Chronopost à sorti l'arsenal lourd : **les contrôles médicaux patronaux**. Ces contrôles, ainsi que les entretiens de retour, sont des armes de pression permanente. Le seul but de l'entreprise est de diminuer le nombre de jours d'arrêt par la répression.

Dans cette brochure, SUD rappelle le droit des salarié-es, car Chronopost 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 !

5

Envoi de l'arrêt de travail...



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 site de rattachement.

➔ 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, Chronopost ne pourra argumenter du contraire, la jurisprudence présument de la bonne foi de l'assuré.



Extrait de l'article L.1226-1

“Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, 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 48 heures de cette incapacité ;*
- 2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;*
- 3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats faisant partie de l'accord sur l'Espace économique européen.*

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.”

Prévenir l'entreprise de son absence

Le salarié malade doit prévenir son entreprise de son absence "**le plus tôt possible**".

Aucune réglementation ne prévoit ou ne fixe une heure précise.

C'est à tort que certaines entreprises obligent les salariés à téléphoner avant leur prise de service.

SUD conseille tout de même de prévenir dans les meilleurs délais, afin d'éviter tout litige inutile avec l'employeur.



Le contrôle médical patronal



10



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 Chronopost, la contre-visite médicale est effectuée par un médecin contrôleur au domicile du salarié, parfois même dès le premier jour de l'arrêt !

➔ Ce contrôle s'appuie sur la loi du 19 janvier 1978, dite loi de mensualisation.

11

Chronopost, adepte du flicage médical

Chronopost est lié par contrat avec des sociétés de contrôle médical depuis quelques années, comme **Médica Europe**, **SECUREX** ou **NAXOS**.

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, Chronopost utilise ce procédé pour fliquer les agents et imposer une pression permanente !

SUD mène combat pour abolir ces méthodes ! Et quand SUD demande le détail des forfaits et le coût annuel du contrôle médical : on nous oppose un refus systématique ! Les montants doivent être particulièrement indécents...

12

➔ Médica Europe : ses chiffres

- 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)



13

Le médecin de contrôle est obligé de se présenter

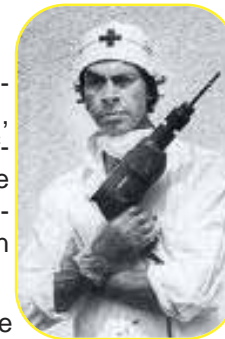
Le contrôle des arrêts de travail à l'initiative de l'employeur est clairement problématique d'un point de vue déontologique. L'Ordre national des médecins a déjà soulevé l'ambiguïté de ces contrôles, et pointé les possibles dérives... (*)

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.»

14

En cas de refus de se présenter de la part du médecin, l'agent peut légitimement différer ledit contrôle afin d'être assuré qu'il est bien en présence d'un véritable médecin mandaté par Chronopost.



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», D' William JUNOD (disponible sur <http://www.conseil-national.medecin.fr>)

15

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.

16

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

17



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 au syndicat SUD. 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.”

22



En date du 30 janvier 2008, le Conseil des Prud'hommes de Paris a annulé une suspension de salaire d'un salarié, 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 nos patrons, eux qui n'hésitent pas à suspendre le versement de salaires de nombre de collègues !

23

Heures de sortie/présence

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'examens médicaux qui empêcheraient le salarié d'être à son domicile.

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



24



Jurisprudence

➡ « 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)

25

Conséquences disciplinaires et financières

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

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



26

Si le médecin conclut à un arrêt qui n'est pas justifié ou qui ne l'est plus (vous êtes totalement remis et apte à reprendre le travail), il doit envoyer son rapport au contrôle médical de votre CPAM sous 48h (art. L315-1 du Code de la Sécurité sociale). Au vu de celui-ci, la CPAM peut décider soit :

- ➡ de suspendre le versement de vos indemnités journalières : vous avez alors 10 jours francs (c'est-à-dire à compter du lendemain de la notification de la suspension) pour demander à la CPAM un examen de votre situation par le médecin conseil (art. D315-4 du Code de la Sécurité sociale) ;
- ➡ de procéder à un nouvel examen de votre situation.

27

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..).

28

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.



➔ Le salarié n'est pas tenu de répondre sur la nature de son arrêt ! L'employeur ne peut pas bafouer le secret médical ni connaître la maladie du salarié.

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.

29

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 en fin de brochure).



30

Les textes officiels

- 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
- Convention collective du transport

Médecine de contrôle

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

➔ Contacter SUD si besoin !

31

SUD vous informe



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

Les demander à un-e militant-e SUD ou directement auprès du syndicat.

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

www.sudptt.org/chronopost

4	JPEC	Absa...
4	JPEC	OK
5	JPEC	OK
6	JPEC	OK
6	JPEC	OK
7	JPEC	OK
7	JPEC	OK
8	JPEC	OK
10	JPEC	OK
11	JPEC	OK
11	JPEC	OK
13	JPEC	OK
13	JPEC	OK
15	TDF	Absa...
16	JPEC	OK
17	TDF	OK
18	JPEC	OK
18	JPEC	OK
19	JPEC	OK
19	JPEC	Absa...
20	JPEC	OK
20	JPEC	OK
21	JPEC	OK
21	JPEC	OK
21	JPEC	OK
21	JPEC	Absa...
24	JPEC	OK
24	JPEC	Absa...
25	PNG	OK
25	JPEC	OK
26	JPEC	OK
26	JPEC	OK
26	JPEC	OK
27	JPEC	OK
27	JPEC	OK
28	JPEC	OK
29	JPEC	OK
29	JPEC	OK
29	JPEC	OK
30	JPEC	Absa...
31	JPEC	OK
32	JPEC	OK
32	JPEC	OK
33	PNG	OK
34	JPEC	OK
34	JPEC	OK
35	JPEC	OK
36	JPEC	OK
36	JPEC	Absa...
36	JPEC	OK

SUD c'est quoi ?

A Chronopost, SUD est représentatif depuis 2010 et depuis il n'a pas cessé de défendre l'ensemble des salarié-es dans l'entreprise.

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 syndicales 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-es.



Le **syndicat SUD** syndique l'ensemble du personnel de Chronopost.

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

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



Contact

SUD Chronopost

25-27 rue des envierges 75020 Paris

Délégué syndical central

Eugène URBINO

06 67 33 60 82

eugene.urbino@chronopost.fr

Délégué syndical suppléant

Arezki DJOUADI

07 60 50 56 92

arezki.djouadi@chronopost.fr

Représentant au CE Eric LUCEA (06 40 11 24 21)

ou Geoffroy ANDREJEWSKI (06 43 73 96 74)

