



SANTÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNALE

(Mode d'emploi)

(Applicable depuis le 1^{er} août 2012 à tous les agents)

SOMMAIRE

I – Le suivi médical	p. 2
II – Les examens complémentaires	p. 7
III – Le secret médical	p. 7
IV – La délivrance de l'avis du médecin de médecine professionnelle	p. 8
Les références	

Version n° 3 du 02 Avril 2014

Avertissements

Sont concernés par cette note :

- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tout cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.

<p>LES AGENTS CONCERNÉS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le fonctionnaire en activité (article 54 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005) ; - Le fonctionnaire stagiaire en activité (article 23 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - L'agent non titulaire en activité (article 4 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011).
<p>INTRODUCTION</p>	<p>Comme tout employeur du secteur privé, l'administration est tenue d'assurer à ses agents des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique. Elle assure un suivi médical de ses agents.</p> <p>Ainsi, ce n'est pas l'agent qui doit s'adapter au poste mais le poste qui doit être adapté à l'agent.</p> <p>Contrairement au système privé, l'aptitude médicale est jugée par deux types de médecins (qui ne doivent être en aucun cas les mêmes) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les médecins agréés par le haut-commissaire de la République en Polynésie française (voir arrêté n° 2072 DIPAC du 31 octobre 2012 portant modification de l'arrêté n° 1715 DIPAC du 13 septembre 2012 fixant la liste des médecins agréés dans la fonction publique des communes, des groupements de communes et de leurs établissements publics administratifs) ; - les médecins de médecine professionnelle (plus communément appelés médecin du travail). <p><i>Nota bene : Dans les îles des archipels des îles Sous-le-Vent, des Tuamotu Gambier, des Marquises et des Australes dans lesquelles il n'existe pas de médecin agréé, l'aptitude physique peut être constatée par tout médecin et notamment par un médecin du service de médecine professionnelle et préventive ou par un médecin du service de santé.</i></p>

I – Le suivi médical

<p>PRINCIPE</p>	<p>Le suivi peut prendre différentes formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La visite de première affectation au poste (ou visite d'embauche) ; • Les visites de reprise et de pré-reprise ; • La visite périodique ; • La visite de surveillance médicale particulière ; • Les autres visites.
------------------------	---

<p style="text-align: center;">LA VISITE D'EMBAUCHE</p>	<p>L'examen médical de première affectation au poste (ou visite médical d'embauche) a pour but de s'assurer au vu du profil de poste transmis par la collectivité que le poste est compatible avec l'état de santé de l'agent.</p> <p>Le médecin de médecine du travail n'assure pas la consultation d'aptitude à l'entrée dans la fonction publique, qui doit être effectuée par un médecin généraliste agréé par le haut-commissaire de la République en Polynésie française (voir arrêté n° 2072 DIPAC du 31 octobre 2012).</p> <p>1- <u>Quand à lieu la visite médicale d'embauche ?</u></p> <p>C'est l'article 1^{er} de l'arrêté n° 2473 DIPAC du 4 octobre 2013 portant modification de l'arrêté n° 1110 DIPAC du 5 juillet 2012 qui précise quand doit avoir lieu la visite médicale d'embauche et quels sont ses objectifs.</p> <p><i>« Nul ne peut être nommé à un emploi public s'il, ne produit pas à l'administration, à la date fixée par elle, un certificat médical de moins de six mois délivré par un médecin généraliste agréé par le haut-commissaire constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune, maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et qui doivent être indiquées au dossier médical de l'intéressé ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées. »</i></p> <p>2- <u>Réalisation de la visite médicale d'embauche :</u></p> <p>Elle doit avoir lieu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour tous les agents ; • quelle que soit la durée du contrat de travail ; • au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD : <i>agent recruté pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire momentanément indisponible pour raison de santé notamment, agent saisonnier, agent occasionnel, agent contractuel recruté sur un emploi à temps non complet</i>) ; • avant l'embauche pour les Surveillances médicales renforcées (exemple : personnes reconnues travailleurs handicapés ...). <p>3- <u>Déroulement de la visite médicale d'embauche :</u></p> <p>La visite médicale d'embauche comporte en générale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un entretien <i>Recherche des antécédents personnels, médicaux, des postes de travail occupés, afin de connaître les risques auxquels le salarié a été exposé dans les entreprises précédentes.</i> • Un examen clinique. • La réalisation d'examens complémentaires : <i>Examen de la vue, analyse d'urine..</i>
--	---

<p style="text-align: center;">LA VISITE D'EMBAUCHE</p>	<p><i>Certains examens sont réalisés en fonction des risques professionnels présents dans la collectivité (exploration de la fonction respiratoire)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La prescription d'éventuels examens complémentaires, en fonction des risques présents dans la collectivité : examen de sang, cytologie urinaire, etc... <p><i>Nota bene : une fiche d'aptitude en double exemplaire est remise au salarié à l'issue de cette visite médicale, l'un des exemplaires est destiné à l'employeur.</i></p> <p>4- <u>Objectifs de la visite médicale d'embauche</u></p> <p>L'examen médical d'embauche a pour finalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de s'assurer que l'agent est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ; • de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ; • de rechercher si l'agent n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ; • d'informer l'agent sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ; • de sensibiliser l'agent sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.
<p style="text-align: center;">LES VISITES DE REPRISE ET DE PRÉ-REPRISE</p>	<p>1. <u>Les visites de reprise</u></p> <p>Le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 notamment en ses articles 86 et 100 précise le nombre de visite de reprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les arrêts d'une durée supérieure à vingt (20) jours en accident du travail ou maladie ordinaire impose une visite de reprise obligatoire auprès du médecin du service de médecine professionnelle ; - Les arrêts obtenus pendant une période de douze (12) mois consécutifs de congé maladie ordinaire d'une durée totale de 12 mois impose à l'expiration de sa dernière période de congé un avis favorable du médecin de médecine professionnelle ; - Les arrêts obtenus au titre d'un congé longue maladie ou longue durée impose à l'expiration ou au cours dudit congé une visite de reprise auprès du médecin du service de médecine professionnelle. <p>Par contre quelle que soit la durée de l'arrêt en maladie professionnelle et de même lors de la reprise après un congé maternité une visite de reprise s'impose qu'elle que soit la durée de l'arrêt.</p> <p>A - <u>Organisation de la visite de reprise du travail</u></p> <p>La visite de reprise ne peut pas avoir lieu tant que l'agent est en arrêt, sauf si ce dernier reprend effectivement son travail avant la date de fin de l'arrêt.</p>

<p>LES VISITES DE REPRISE ET DE PRÉ-REPRISE</p>	<p>Seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail.</p> <p>B - <u>Avis rendu par le médecin de santé au travail lors des visites de reprise</u></p> <p>À l'occasion d'une visite de reprise du travail, le médecin du travail apprécie l'aptitude de l'agent à reprendre son ancien emploi et peut proposer une adaptation des conditions de travail.</p> <p>Le médecin du travail peut rendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un avis d'aptitude : le médecin conclut à l'aptitude de l'agent à reprendre son poste de travail ; • un avis d'aptitude avec réserves : le médecin autorise la reprise du poste de travail, à condition que certains aménagements du poste de travail soient réalisés, afin de permettre une réadaptation de l'agent ; • un avis d'inaptitude : la procédure à suivre varie selon que l'on se trouve en congé maladie ordinaire, en congé longue maladie, en congé longue durée ainsi qu'en congé d'accident du travail ou maladie professionnelle. <p>L'autorité de nomination/son représentant, un agent peut contester l'avis du médecin du travail en exerçant un recours soit devant le comité médical soit devant la commission de réforme qui statue en qualité d'instance consultative d'appel. Les textes n'imposent aucun délai de recours.</p> <p>C - <u>Notification de reprise du travail adressée par le médecin conseil de la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française</u></p> <p>Le médecin conseil adresse parfois à l'agent durant son arrêt de travail, une notification de reprise du travail, lui signifiant que les indemnités journalières cesseront de lui être versées à telle date.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'agent peut contester cette notification de reprise du travail auprès de la Caisse de prévoyance sociale ; • Dans ce cas, il est souhaitable de rencontrer le médecin du travail au cours d'une visite de pré reprise, en prenant directement contact avec le service de médecine de santé au travail, ou en passant par l'intermédiaire de la collectivité qui emploie l'agent. <p>2. <u>Les visites de pré-reprise</u></p> <p>Lorsque l'arrêt de l'agent est d'une durée comprise entre 3 et 6 mois (congé de longue maladie, congé de longue durée) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'agent ou son médecin traitant peuvent être à l'initiative de la demande de visite ; • l'employeur peut informer l'agent de cette possibilité et, sous réserve de l'accord de ce dernier, contacter le service de médecine professionnelle afin de convenir d'un rendez-vous.
--	--

<p>LES VISITES DE REPRISE ET DE PRÉ-REPRISE</p>	<p>Lorsque la prolongation des congés de maladie va au-delà de 6 mois consécutifs (situation pour laquelle la collectivité sollicite l'avis du comité médical) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'agent ou son médecin traitant peuvent être à l'initiative de la demande de visite ; • l'employeur peut informer l'agent de cette possibilité et, sous réserve de l'accord de ce dernier, contacter le service de médecine professionnelle afin de convenir d'un rendez-vous ; • le médecin de médecine professionnelle, qui a connaissance des demandes formulées par les collectivités au comité médical et de ses avis, peut proposer qu'un examen de pré-reprise puisse être organisé (le plus souvent par l'intermédiaire de l'employeur). <p>La démarche est identique dans d'autres situations où la collectivité sollicite l'avis du comité médical :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée ; • la réintégration après douze mois consécutifs de congé de maladie ; • l'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé de maladie ou disponibilité d'office ; • le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire. <p>Lorsque la pathologie est d'origine professionnelle (maladie professionnelle ou maladie imputable essentiellement), l'examen médical est fréquemment programmé avant passage du dossier de l'agent en commission de réforme, le dossier devant comprendre un rapport écrit du médecin de prévention. Il peut être considéré, dans certains cas, comme examen de pré-reprise.</p> <p>Lorsque l'imputabilité au service est reconnue par l'administration, l'avis d'un médecin agréé reste fréquemment sollicité. Dans ce contexte, le médecin de prévention est également amené à rencontrer l'agent puis à transmettre ses conclusions à l'expert agréé ; donc à effectuer un examen considéré comme de pré-reprise.</p>
<p>LA VISITE PÉRIODIQUE</p>	<p>La visite médicale périodique permet de s'assurer de la compatibilité du poste de travail à l'état de santé de l'agent.</p> <p>Ainsi, si l'agent ne relève pas d'une surveillance médicale renforcée selon l'alinéa 6 de l'article 6 de l'arrêté n° 2473 DIPAC du 4 octobre 2013, il bénéficie d'examens médicaux au moins tous les 24 mois.</p> <p><i>Nota bene : Les conditions de la surveillance médicale précitée ne sont pas applicables aux agents en position d'activité occupant un emploi de la spécialité « sécurité civile » dans la mesure où ils font l'objet de conditions particulières d'aptitude médicale prévue à l'arrêté n° 2333 DIPAC du 3 septembre 2013.</i></p>

<p style="text-align: center;">LA VISITE DE SURVEILLANCE MÉDICALE PARTICULIÈRE</p>	<p>Elle s'adresse aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • agents reconnus travailleurs handicapés ; • femmes enceintes ; • agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ; • gents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux tels que définis par la réglementation applicable localement ; • agents souffrant de pathologies particulières pouvant avoir une incidence sur l'exercice de ses fonctions. <p>Les conditions de la surveillance médicale prévues à l'arrêté modifié n° 1110 DIPAC du 5 juillet 2012 ne sont pas applicables aux agents en position d'activité occupant un emploi de la spécialité "sécurité civile" dans la mesure où ils font l'objet de conditions particulières d'aptitude médicale prévue par arrêté n° 2333 DIPAC du 3 septembre 2013.</p> <p><i>Nota bene : Dans l'attente d'une nomination en qualité de fonctionnaire titulaire au titre de l'intégration, les agents relevant de la convention collective ANFA sont toujours assujettis à une visite médicale périodique annuelle.</i></p>
<p style="text-align: center;">LES AUTRES VISITES</p>	<p>Le médecin peut également intervenir à la demande de l'agent, d'un médecin, des responsables de la collectivité (exemple : constatation de l'état d'ébriété d'un agent par le supérieur hiérarchique avant toute prise de décisions).</p>
<p style="text-align: center;">TEMPS CONSACRÉ À LA VISITE MÉDICALE</p>	<p>Le temps consacré aux visites médicales du travail et aux examens complémentaires éventuels est pris sur le temps de travail de l'intéressé.</p>
<p style="text-align: center;">ABSENCE DE VISITE MÉDICALE</p>	<p>1. <u>Sanctions de l'employeur</u></p> <p>Le non-respect de ses obligations par l'employeur est passible de sanctions pénales prenant la forme d'une amende (article R4745-1 du Code du travail) voire d'une peine de prison en cas de récidive (L4745-1).</p> <p>2. <u>Recours de l'agent</u></p> <p>Un agent peut agir en justice contre son employeur lorsque ce dernier n'a pas accompli ses obligations en matière de visites médicales. La jurisprudence considère en effet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • que l'absence de visite médicale d'embauche cause nécessairement un préjudice au salarié et engage donc la responsabilité civile de l'employeur (arrêt n°09-40913 de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 5 octobre 2010) ; • qu'une prise d'acte de rupture de son contrat de travail effectuée par l'agent pour absence de visites médicales obligatoires est assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

LE REFUS DE VISITE MÉDICALE	Le refus d'un candidat de se soumettre au contrôle, tant du médecin agréé qu'à celui du médecin du service de la médecine professionnelle, peut entraîner l'annulation de sa nomination.
------------------------------------	--

II – Les examens complémentaires

Le médecin généraliste de médecine professionnelle ou agréé doivent dans certains cas prescrire des examens complémentaires, ainsi que des vaccinations professionnelles, qui sont à la charge de la collectivité.

Les résultats des examens doivent parvenir directement, et en toute confidentialité, au médecin de médecine professionnelle.

III – Le secret médical

Toutes dispositions doivent être prises par le centre de gestion et de formation et par la collectivité au service de médecine professionnelle pour que le secret médical imposé par le code de déontologie soit respecté :

- Les courriers adressés aux médecins ne doivent être ouverts que par eux ;
- Les locaux d'examen mis à disposition des médecins doivent être isolés phoniquement afin que les conversations ne puissent pas être entendues de l'extérieur ;
- Les dossiers médicaux "papier" et informatisés sont conservés sous la responsabilité du médecin dans des conditions garantissant la confidentialité.

IV – La délivrance de l'avis du médecin de médecine professionnelle

La consultation médicale permet d'apprécier la compatibilité entre le poste et l'état de santé de l'agent.

Si le médecin constate une contre-indication, il peut prononcer un avis défavorable total ou partiel.

Dans ce cas, il en tient la collectivité informée au plus vite pour qu'un dialogue puisse s'engager sur l'aménagement du poste ou sur les solutions de reclassement.

Les références

<p>LES JURISPRUDENCES</p>	<p>La surveillance médicale des agents communaux est l'un des aspects essentiels de la sécurité des travailleurs. Le manquement de l'employeur à ses obligations dans ce domaine est sanctionné par les tribunaux, le plus souvent par l'octroi de dommages-intérêts.</p> <p style="text-align: center;">1. <u>Absence de visite médicale d'embauche : préjudice pour le salarié</u></p> <p>Lorsque l'employeur n'organise pas la visite médicale d'embauche, il en résulte nécessairement un préjudice pour le salarié, comme l'a jugé la Cour de cassation dans un arrêt du 5 octobre 2010.</p> <p>Un salarié peut donc demander réparation pour le préjudice subi dans ce cas, comme le précise l'arrêt du 5 octobre 2010 de la Cour de cassation, n° de pourvoi 09-40913. L'employeur qui est tenu à une obligation de sécurité de résultat doit s'assurer l'effectivité de la visite médicale d'embauche. Le manquement de l'employeur cause nécessairement un préjudice au salarié.</p> <p style="text-align: center;">2. <u>La visite médicale périodique est nécessairement annuelle pour les travailleurs handicapés</u></p> <p>Le manquement de l'employeur à ses obligations peut justifier la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur</p> <p>L'employeur doit déclarer le salarié travailleur handicapé en « surveillance médicale renforcée » auprès du service de santé au travail, afin que le salarié en question soit bien convoqué au moins tous les ans pour la visite médicale périodique.</p> <p>Dans l'arrêt du 21 octobre de la Cour de cassation du 21 octobre 2010, n° de pourvoi 09-42634 :</p> <p>L'employeur a manqué à son obligation d'organiser la surveillance médicale renforcée pour un travailleur handicapé comme l'impose le code du travail : le salarié a demandé et obtenu la résiliation de son contrat de travail, l'employeur n'ayant pas respecté l'article L.1222-1 du code du travail. « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. » Ce qui a produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p> <p>Dans ce cas, le salarié aurait pu également invoquer le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, puisque ne pas faire passer les visites médicales réglementaires à un salarié handicapé équivaut à une mise en danger.</p>
--------------------------------------	---

<p>LES JURISPRUDENCES</p>	<p>3. <u>L'employeur n'organise pas de visite de reprise</u></p> <p>2 arrêts de la cour de cassation précisent que le contrat de travail du salarié demeure suspendu, même s'il reprend son travail, tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu cass.soc, 9 janvier 2008, n° 06-46.043 (qui confirme la jurisprudence Cass. Soc. 28 févr. 2006, n° 05-41.555).</p> <p>4. <u>Le salarié refuse de passer la visite de reprise</u></p> <p>Un salarié qui refuse de se rendre à la visite médicale de reprise commet une faute pouvant être qualifiée de faute grave (Cass. soc. 29 nov. 2006, n° 04-47,302).</p> <p>5. <u>L'employeur doit être averti de la visite médicale de reprise avant sa réalisation</u></p> <p>Ce point a été rappelé dans un arrêt de la Cour de cassation du 4 février 2009 : Arrêt n° 07-44-498 FS-PB.</p> <p>6. <u>Un examen réalisé avant la fin d'un arrêt de travail peut être qualifié de visite de reprise</u></p> <p>Ce point a été rappelé dans un arrêt de la Cour de cassation du 9 avril 2008 : Cass. Soc. N°07-40.832.</p> <p>La Cour de cassation admet qu'une visite médicale réalisée avant la fin de l'arrêt de travail peut être qualifiée de visite de reprise si les trois conditions suivantes sont remplies</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'initiative de la visite de reprise revient au salarié ; • le salarié en a averti l'employeur ; • l'intervention du médecin du travail s'inscrit bien en vue de la reprise du travail. <p>7. <u>Contrôle du juge</u></p> <p><u>Le juge administratif exerce un contrôle normal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • sur les dispositions prises par un jury pour permettre aux personnes handicapées de concourir (C.E. 18 février 1994, Moatti, req. 126074, Rec. Leb. p. 992) . • sur les décisions par lesquelles les organes compétents considèrent que le handicap du candidat à un concours de recrutement est incompatible avec les fonctions auxquelles l'intéressé postule. (C.E. 29 juillet 2002, Houama, req. 238516, ment. Rec. Leb.).
--------------------------------------	---

<p style="text-align: center;">LES JURISPRUDENCES</p>	<p><u>Le juge de cassation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ne contrôle pas l'appréciation souveraine portée par le juge d'appel sur l'aptitude physique d'un agent (C.E. 19 avril 2000, Touaty, req. 189605, ment. Rec. Leb.) ; • Reclassement du fonctionnaire devenu inapte.
<p style="text-align: center;">LES TEXTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Article 4 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 ; - Articles 6, 121 à 123 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 ; - Arrêté n° 2473 DIPAC du 4 octobre 2013.
<p style="text-align: center;">POUR EN SAVOIR PLUS</p>	<p>L'établissement : Centre de gestion et de formation</p> <p>Le juriste : M. RIVETA Marurai</p> <p>Le téléphone : 54 78 27 (ligne directe) ou 54 78 10 (ligne d'accueil)</p> <p>Le courriel : marurai.riveta@cgf.pf ou statut.fpc@cgf.pf</p>