

## Aptitude physique et recrutement : examen par la médecine agréée (article 10 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)

La visite médicale d'embauche prévue par l'article 10 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 est effectuée par un médecin généraliste agréé. Elle doit être réalisée préalablement à l'embauche d'un agent.

Le médecin agréé réalise une expertise médicale et établit **deux documents distincts** comportant :

- pour l'un, **les conclusions administratives** destinées à l'employeur (aptitude ou inaptitude à occuper les fonctions du grade) ;
- pour l'autre, **l'expertise médicale détaillée**, adressée **sous pli confidentiel**, qui ne peut être ouvert que par un médecin.

L'expertise a pour objet de fixer les infirmités préexistantes à l'entrée en fonction d'un agent. En cas de départ en invalidité, seules les infirmités imputables ou non imputables contractées pendant la période d'affiliation à la CNRACL sont indemnisables au titre d'une retraite pour invalidité.

Elle permet également d'évaluer les séquelles liées à un accident de service en tenant compte, le cas échéant, de l'état de santé préexistant.

Pour information, le dossier médical fait partie du dossier individuel d'un agent mais fait l'objet d'un classement « distinct », et doit être subdivisé en deux parties :

- les éléments relatifs à l'aptitude physique de l'agent : les pièces fournies par l'agent (arrêts de maladie, demande de congé, certificat de grossesse, etc...) ou les conclusions administratives des médecins figurent dans le dossier individuel de l'agent,
- les autres documents, véritables pièces médicales (expertises sous plis fermé, relevés d'examens, radiographies, diagnostics, etc...), seront **classés de manière à préserver le secret médical**.

### SITUATION DES PERSONNES QUI ONT UNE RECONNAISSANCE DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

L'article 35 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par l'article 33 de la loi du 11 février 2005 dispose que « aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre 1er du statut général des fonctionnaires ».

Ainsi, le médecin agréé vérifie les conditions d'aptitude de manière concrète en tenant compte des aménagements ou compensations susceptibles de rendre le poste compatible avec le handicap de la personne qui postule.

## EXEMPLE DE LETTRE DE MISSION CONFIEE AU MEDECIN AGREE

M(me) ..... se présentera à votre cabinet pour la visite médicale d'embauche. Il (elle) sera recruté (e) à compter du ..... sur un emploi de .....

A cet effet, vous trouverez ci-joint le descriptif du poste auquel la personne est candidate.

Je vous prie de bien vouloir réaliser une expertise médicale et établir deux documents distincts :

- les conclusions administratives destinées à l'employeur (aptitude, inaptitude) ;
- l'expertise médicale, adressée sous pli confidentiel, qui ne peut être ouvert que par un médecin.

La réglementation prévoit que l'expertise médicale doit comporter :

- au vu du dossier médical du candidat à l'emploi, l'ensemble des infirmités dont celui-ci est atteint ; si celui-ci ne présente aucune infirmité, il conviendra de le mentionner ;
- pour chacune des infirmités le taux d'incapacité permanente partielle au jour de l'examen se référer au barème du Code des pensions civiles et militaires de retraites :  
[https://www.cdc.retraites.fr/portail/IMG/pdf/Baremeinvalidite\\_1\\_-2.pdf?cible= employeur](https://www.cdc.retraites.fr/portail/IMG/pdf/Baremeinvalidite_1_-2.pdf?cible= employeur).
- le cas échéant, l'indication que les infirmités présentées sont incompatibles avec l'exercice des fonctions indiquées dans le descriptif du poste de travail.

Je vous serai reconnaissant(e) de bien vouloir établir ce certificat médical avant le ....., date envisagée du recrutement.

La charge financière de la visite médicale d'embauche incombe à la collectivité territoriale ; en conséquence, le candidat à l'emploi ne devra acquitter aucune somme auprès de votre cabinet. Il conviendra d'établir votre note d'honoraires au nom de l'employeur.