

Réf : MCC/SG/SRH	Guide relatif à la prévention de l'inaptitude et au maintien dans l'emploi
Indice : 0 version du : 03/2017	Fiche procédure 4 - LA RECONNAISSANCE DE L'INAPTITUDE

1 - Les congés pour raison de santé

Les situations d'arrêt maladie sont communément assimilées à des situations d'inaptitude temporaire.

Il convient de distinguer

- l'inaptitude temporaire de courte durée qui résulte d'une maladie « *qui ne présente pas de gravité particulière et ne relève pas, de ce fait, du régime des congés de longue maladie ou de longue durée* »¹ **c'est le congé pour maladie ordinaire (CMO)** et qui est attestée par un certificat médical établi par un médecin-traitant **ou un chirurgien-dentiste ou une sage-femme** ²
- l'inaptitude temporaire de longue durée qui entraîne l'octroi d'un congé de maladie ordinaire d'une durée supérieure à 6 mois, ou d'un congé de longue maladie ou de longue durée après avis du comité médical.

Le médecin de prévention peut être amené à émettre un constat d'incompatibilité temporaire de l'état de santé de l'agent avec son poste c'est à dire que le médecin de prévention émet une contre indication temporaire à occuper le poste et la nécessité d'un arrêt maladie.

2- L'inaptitude définitive

Il convient de se référer aux logigrammes joints au présent guide.

Le comité médical peut la prononcer quel que soit le statut de l'agent : fonctionnaire, fonctionnaires-stagiaires, agent contractuel de droit commun ou agent contractuel reconnu travailleur handicapé et recruté en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984.

Il convient de distinguer

- l'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions. Dans ce cas, une procédure de reclassement doit être enclenchée ;
- l'inaptitude définitive à l'exercice de toutes fonctions. Dans ce cas, selon son statut l'agent sera radié des cadres après avis de la commission de réforme s'il est fonctionnaire ou licencié s'il est agent contractuel.

3- Procédure de reconnaissance

- **En cas de congé pour raison de santé** : l'agent doit transmettre au gestionnaire RH de proximité le certificat médical attestant de son inaptitude temporaire dans un délai de 48 heures. Ce délai est réglementaire² et s'impose à l'agent. À défaut, son absence pourrait être considérée comme injustifiée. Préalablement à cette transmission, il est recommandé aux agents de prévenir leur service de leur absence par téléphone ou messagerie.
- Inaptitude temporaire de longue durée et inaptitude définitive : **le comité médical est saisi pour donner un avis**

¹ Extrait de la circulaire Fonction publique du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et des stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accidents de service

² Article 25 du décret du 14 mars 1986