

# Quelles sont les obligations de l'employeur lors du retour au travail d'un salarié après une longue absence ?

## Réponse courte

L'employeur doit informer le **médecin du travail** lorsqu'un salarié reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de **6 semaines** pour cause de maladie ou d'accident. Le médecin du travail peut alors soumettre le salarié à un examen médical ayant pour objectif d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une **adaptation du poste de travail**. Cette obligation s'applique automatiquement dès que le seuil de 6 semaines d'absence est franchi.

L'employeur ne peut pas continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré **inapte** par le médecin du travail. Si le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié, plusieurs procédures peuvent s'appliquer selon la situation, notamment la **procédure de reclassement professionnel** pour les salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail mais qui ne sont pas invalides.

L'employeur doit alors, dans la mesure du possible, affecter le salarié déclaré inapte à un **autre poste de travail**. Le non-respect de ces obligations peut entraîner la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité et être qualifié de discrimination fondée sur l'état de santé.

## Définition

Le **retour au travail après absence prolongée** désigne la reprise d'activité d'un salarié après une interruption de travail d'au moins 6 semaines pour cause de maladie ou d'accident. Cette situation déclenche des obligations légales spécifiques pour l'employeur, notamment en matière de **surveillance médicale** et d'**adaptation du poste**.

L'**examen médical de reprise** permet d'évaluer si le salarié peut reprendre son poste dans les conditions antérieures ou si des aménagements sont nécessaires. L'**adaptation du poste de travail** peut inclure des modifications des tâches, une réduction temporaire du temps de travail, ou un changement de poste selon les capacités résiduelles du salarié.

Ces mesures relèvent de la **médecine du travail** et visent à concilier la protection de la santé du salarié avec la continuité de son activité professionnelle.

## Questions fréquentes

### L'examen médical de reprise est-il obligatoire après 6 semaines d'absence ?

Non, l'examen médical de reprise n'est pas automatique. Le médecin du travail dispose de la faculté (et non de l'obligation) de soumettre le salarié à un examen pour apprécier son aptitude. Si aucun examen n'est réalisé, le salarié reprend son poste dans les conditions habituelles.

### Quand l'employeur doit-il informer le médecin du travail lors du retour d'un salarié après une absence maladie ?

L'employeur doit obligatoirement informer le médecin du travail lorsqu'un salarié reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de 6 semaines (42 jours calendrier) pour cause de maladie ou d'accident. Cette obligation s'applique automatiquement dès que ce seuil est franchi, quelle que soit la taille de l'entreprise.

### Que se passe-t-il si le médecin du travail déclare un salarié inapte à son poste après son retour ?

L'employeur ne peut en aucun cas continuer à employer un salarié déclaré inapte par le médecin du travail. Il doit obligatoirement rechercher des solutions d'adaptation du poste ou affecter le salarié à un autre poste de travail dans la mesure du possible. Le non-respect de cette interdiction peut entraîner la responsabilité de l'employeur.

### Quelles sont les conséquences pour l'employeur qui ne respecte pas ces obligations de retour au travail ?

Le non-respect de ces obligations peut exposer l'employeur à plusieurs sanctions : responsabilité en cas d'accident ou d'aggravation de l'état de santé du salarié, qualification de discrimination fondée sur l'état de santé, et sanctions pénales et civiles. L'absence de recherche de solutions d'adaptation après une déclaration d'inaptitude constitue également un manquement grave.

## Conditions d'exercice

### Seuil déclencheur

L'obligation d'informer le médecin du travail s'applique **automatiquement** lorsque le salarié a été absent de manière ininterrompue pendant plus de **6 semaines** (42 jours calendrier) pour cause de maladie ou d'accident.

### Portée de l'obligation

L'employeur doit avertir le médecin du travail de la reprise du salarié, que celui-ci soit couvert par :

- L'**assurance maladie** (CNS)
- L'**assurance accident** (AAA)

Cette obligation s'impose à **tous les employeurs**, quelle que soit la taille de l'entreprise.

### Faculté d'examen du médecin du travail

Le médecin du travail dispose de la faculté (et non de l'obligation) de soumettre le salarié à un examen médical pour apprécier son aptitude :

- Si le médecin du travail **ne procède pas** à un examen : le salarié reprend son poste dans les conditions habituelles
- Si un examen est réalisé et que le médecin constate une **inaptitude** : l'employeur ne peut plus employer le salarié à ce poste et doit rechercher des possibilités de mutation ou d'adaptation

### Interdiction absolue

L'employeur ne peut **en aucun cas** continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail.

## Modalités pratiques

### Étape 1 : Notification au médecin du travail

L'employeur doit informer le **médecin du travail compétent** dès qu'un salarié reprend son activité après plus de 6 semaines d'absence. Cette notification doit intervenir rapidement pour permettre au médecin de décider s'il y a lieu de procéder à un examen.

### Étape 2 : Examen médical de reprise (si décidé par le médecin du travail)

Si le médecin du travail décide de procéder à un examen, celui-ci a pour objectif de déterminer :

- L'**aptitude** du salarié à reprendre son ancien emploi sans modification
- La nécessité d'une **mutation** vers un autre poste
- L'opportunité d'une **réadaptation** ou d'une **adaptation du poste** actuel

Le médecin du travail communique ses conclusions dans les **3 jours** suivant l'examen au moyen d'une **fiche d'examen médical** qui indique l'aptitude ou l'inaptitude pour le poste, sans mentionner de diagnostic.

### Étape 3 : En cas de déclaration d'inaptitude

L'employeur ne peut plus employer le salarié au poste pour lequel il a été déclaré inapte. Le médecin du travail doit procéder à une **étude du poste** et des conditions de travail, qui comporte des propositions pour l'adaptation du poste ou la mutation que l'employeur doit prendre en considération.

L'employeur doit, dans la mesure du possible, affecter le salarié déclaré inapte à **un autre poste de travail**.

### Étape 4 : Procédure de reclassement professionnel (si applicable)

Si le salarié remplit les conditions suivantes :

- Ancienneté d'au moins **3 ans** au même poste, OU
- Certificat d'aptitude délivré lors de l'embauche au poste

Le médecin du travail peut saisir la **Commission mixte** en vue d'un **reclassement professionnel** (articles [L.551-1](#) et suivants du Code du travail).

### Documentation obligatoire

L'employeur doit :

- Conserver les **fiches d'examen médical**
- Documenter toutes les démarches entreprises en matière d'adaptation ou de recherche de mutation
- Rémunérer le temps consacré par le salarié aux examens médicaux pendant les heures de travail (considéré comme temps de travail)

## Pratiques et recommandations

### Anticipation du retour

Il est recommandé à l'employeur d'**anticiper le retour** du salarié en maintenant un contact régulier pendant l'absence prolongée, dans le respect de la confidentialité médicale. Un dialogue avec le service de santé au travail permet de préparer les conditions de reprise.

### Préparation du poste et accueil

L'employeur doit :

- Préparer le poste en fonction des préconisations médicales éventuelles
- Informer l'équipe de travail du retour du salarié dans le respect de la vie privée
- Organiser un **entretien de reprise** avec le salarié pour faire le point sur ses capacités et ses besoins, en complément de l'examen médical

### Situations nécessitant une vigilance particulière

L'employeur doit être particulièrement attentif aux situations suivantes :

- Absences répétées pour maladie
- Pathologies chroniques nécessitant des adaptations permanentes
- Accidents du travail ayant entraîné des séquelles

### Recherche de solutions d'adaptation

En cas de difficultés pour identifier un poste adapté :

- Solliciter l'avis du **médecin du travail**
- Consulter les **délégués du personnel** conformément à leurs attributions en matière de santé et sécurité
- Documenter toutes les démarches entreprises pour rechercher une solution de reclassement (cette traçabilité peut être déterminante en cas de contentieux)

### Proportionnalité des mesures

L'employeur doit s'assurer que les adaptations proposées sont **proportionnées** aux capacités du salarié et aux nécessités de l'entreprise, en évitant toute discrimination fondée sur l'état de santé.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article L.326-6 du Code du travail</b>	Obligation d'avertir le médecin du travail en cas de reprise après plus de 6 semaines d'absence ; examen médical de reprise pour apprécier l'aptitude
<b>Article L.326-8 du Code du travail</b>	Fiche d'examen médical ; communication des conclusions dans les 3 jours
<b>Article L.326-9 du Code du travail</b>	Procédure de déclaration d'inaptitude ; étude du poste et propositions d'adaptation ; interdiction d'employer un salarié déclaré inapte au poste
<b>Article L.326-10 du Code du travail</b>	Temps des examens médicaux considéré comme temps de travail
<b>Article L.312-4 du Code du travail</b>	Obligation de sécurité de résultat de l'employeur
<b>Articles L.551-1 et suivants du Code du travail</b>	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail (non invalides)
<b>Article L.241-1 du Code du travail</b>	Interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap

### Sanctions et responsabilités de l'employeur

L'absence de notification au médecin du travail lors de la reprise après plus de 6 semaines d'absence constitue un **manquement aux obligations légales** en matière de surveillance médicale.

Le fait de continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré **inapte** par le médecin du travail est **strictement interdit** et peut entraîner :

- La responsabilité de l'employeur en cas d'accident ou d'aggravation de l'état de santé du salarié
- Une qualification de **discrimination fondée sur l'état de santé**
- Des sanctions pénales et civiles

L'absence de recherche de solutions d'adaptation ou de mutation après une déclaration d'inaptitude peut également exposer l'employeur à un contentieux pour discrimination.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.