

Quelle est la procédure en cas d'aggravation de l'état de santé ?

Réponse courte

En cas d'aggravation de l'état de santé, le salarié doit consulter son médecin, qui établit un nouveau **certificat d'incapacité de travail** précisant l'aggravation et la durée prévisible. Ce certificat doit être transmis à l'employeur **le troisième jour d'absence au plus tard** (Art. L.121-6(2) CDT). L'employeur en possession de ce certificat ne peut ni licencier ni convoquer à un entretien préalable pendant les **26 premières semaines** d'incapacité (Art. L.121-6(3) CDT).

Si l'aggravation concerne un **accident du travail** ou une **maladie professionnelle**, une déclaration complémentaire doit être adressée à l'**AAA** par le salarié ou l'employeur. En cas d'aggravation entraînant une inaptitude définitive, la procédure d'inaptitude médicale (Art. L.326-9 CDT) doit être engagée.

Définition

L'aggravation de l'état de santé correspond à une détérioration constatée de la condition médicale d'un salarié, liée à une maladie, un accident non professionnel ou un accident du travail. Elle peut survenir pendant ou après une période d'incapacité et entraîner une prolongation de l'arrêt, une modification de la capacité de travail, ou une réévaluation de l'aptitude au poste. Elle implique des démarches auprès de la **CNS** (remboursements et indemnités maladie), du médecin du travail, et le cas échéant de l'**AAA** (accidents du travail).

Conditions d'exercice

Situation	Action requise	Délai	Base légale
Aggravation maladie/accident ordinaire	Nouveau certificat médical transmis à l'employeur	3ème jour d'absence au plus tard	Art. <u>L.121-6(2)</u> CDT
Avertissement le jour même	Informé l'employeur oralement ou par écrit le jour de l'empêchement	Jour même	Art. <u>L.121-6(1)</u> CDT
Aggravation accident du travail	Déclaration d'aggravation à l'AAA (certificat médical d'aggravation joint)	Sans délai	Art. 275 et s. CSS (Livre IV)
Inaptitude définitive suite à aggravation	Engagement de la procédure inaptitude (médecin du travail)	—	Art. <u>L.326-9</u> CDT
Protection contre le licenciement	Interdiction de licencier ou de convoquer pendant l'incapacité	26 semaines à partir du jour de l'incapacité	Art. <u>L.121-6(3)</u> CDT

L'employeur doit accepter la prolongation de suspension du contrat sur présentation d'un certificat médical conforme, sans pouvoir exiger d'informations sur la nature de la pathologie (secret médical).

Modalités pratiques

Le salarié consulte son médecin qui établit un nouveau certificat précisant l'aggravation et la durée prévisible. Ce certificat est transmis à l'employeur dans le délai légal. L'employeur le transmet à la [CNS](#) ; la [CNS](#) évalue le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et la durée de prise en charge. En cas de doute sur l'aptitude à une reprise ou de reprise anticipée, l'employeur peut solliciter un examen du salarié par le médecin du travail.

Pour les accidents du travail, l'AAA est informée par déclaration complémentaire d'aggravation. L'AAA prend en charge les soins médicaux et les indemnités journalières consécutifs à l'aggravation reconnue. En cas d'aggravation entraînant une incapacité définitive, le médecin du travail engage la procédure de constat (Art. [L.326-9](#) CDT) avec obligation de reclassement pour l'employeur.

Si l'employeur conteste la réalité de l'aggravation, la contestation est adressée à la [CNS](#), qui peut diligenter un contrôle médical via le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS).

Pratiques et recommandations

L'employeur doit veiller à la confidentialité des informations médicales reçues — les données de santé ne peuvent être communiquées qu'aux organismes légalement habilités ([CNS](#), AAA, médecin du travail) et dans le strict cadre des démarches requises, conformément à l'Art. [L.261-1](#) CDT et au RGPD.

Adapter l'organisation du travail en conséquence de l'absence prolongée : redistribution des tâches, mise en place d'un remplacement temporaire, communication transparente avec l'équipe sans divulguer les informations médicales. Documenter toutes les démarches relatives à l'absence pour assurer la traçabilité (dates de réception des certificats, transmissions [CNS](#), suivi médecin du travail).

En cas d'aggravation liée à un accident du travail, collaborer proactivement avec l'AAA pour le suivi administratif et la prévention de la rechute. Informer le salarié sans délai de ses droits : maintien du salaire jusqu'au 77ème jour d'incapacité (Art. [L.121-6\(4\)](#) CDT), protection contre le licenciement pendant 26 semaines, droits à l'indemnité pécuniaire [CNS](#) au-delà.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	Incapacité de travail — avertissement le jour même, certificat médical 3ème jour, protection 26 semaines, maintien salaire
Art. <u>L.121-8</u> Code du travail	Protection contre le licenciement pendant la procédure de reclassement professionnel
Art. <u>L.326-9</u> Code du travail	Constat d'inaptitude — procédure médecin du travail si l'aggravation entraîne inaptitude définitive
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Non-discrimination — applicable aux décisions liées à l'aggravation de l'état de santé
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection des données médicales personnelles dans les relations de travail
Art. 8 CSS (Livre I)	Maintien du droit aux prestations <u>CNS</u> après fin d'affiliation (pertinent en cas de rupture)
Art. 275 et s. CSS (Livre IV)	Assurance accident — déclarations d'accident et d'aggravation à l'AAA

Tout retard dans la transmission du certificat médical d'aggravation peut entraîner la suspension du droit à indemnisation et exposer le salarié à une contestation de la suspension du contrat. L'employeur qui reçoit un certificat médical conforme perd le droit de licencier pour les 26 semaines suivant le début de l'incapacité (Art. L.121-6(3) CDT) — même si l'aggravation survient pendant un second arrêt ultérieur, le décompte des 26 semaines se fait à partir du premier jour de l'incapacité initiale liée au même événement de santé.

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.