

L'employeur est-il tenu de respecter un horaire recommandé par un certificat médical ?

Réponse courte

L'employeur **est tenu** de respecter l'avis du médecin du travail. Conformément à l'**article L.326-9 du Code du travail**, lorsque ce dernier constate l'**inaptitude** du salarié à son poste, l'employeur ne peut l'y maintenir et doit, dans la mesure du possible, l'affecter à un autre poste.

Les propositions d'aménagement formulées par le médecin du travail (mutation, transformation du poste, réduction du temps de travail) doivent être prises en compte. Tout désaccord ouvre une **demande de réexamen** auprès du médecin-chef de division de la Direction de la santé dans un délai de **40 jours** (art. L.327-1).

Un certificat du **médecin traitant** ne lie pas directement l'employeur mais s'inscrit dans son obligation générale de sécurité et de santé (art. L.312-1) ; il convient de saisir le médecin du travail. Maintenir un salarié inapte sur son poste est puni d'une **amende de 251 à 25 000 €** (art. L.327-2).

Définition

Le **médecin du travail** est le médecin habilité par un service de santé au travail (Livre III, Titre II du Code du travail, art. L.321-1 et suivants) à se prononcer sur l'aptitude du salarié à occuper un poste donné, à formuler des **recommandations d'aménagement** et à constater une éventuelle **inaptitude**. Sa compétence se limite à l'aspect santé-sécurité du poste de travail ; il ne se prononce pas sur le bien-fondé d'un congé de maladie (art. L.325-2).

Le **médecin traitant** suit le salarié à titre personnel : son certificat médical peut justifier une incapacité de travail (art. L.121-6) ou recommander un aménagement, mais cette recommandation **n'a pas de portée contraignante directe** sur l'organisation du travail. Elle doit toutefois être prise en considération par l'employeur au titre de son obligation générale de sécurité et de santé (art. L.312-1).

L'**inaptitude** au poste constatée par le médecin du travail est, en revanche, **opposable à l'employeur** : elle interdit le maintien du salarié sur son poste et oblige à rechercher une réaffectation (art. L.326-9).

Questions fréquentes

Comment notifier une déclaration d'inaptitude au salarié ?

La notification de l'inaptitude se fait par lettre recommandée au salarié et à l'employeur, avec mention des voies et délais de recours (article L.326-9(1) du Code du travail). Le médecin du travail effectue préalablement une étude du poste avec réexamen possible après 2 semaines.

L'employeur doit-il respecter un horaire recommandé par certificat médical ?

L'employeur est tenu de respecter l'avis du médecin du travail. Selon l'article L.326-9 du Code du travail, en cas d'inaptitude constatée, il ne peut maintenir le salarié et doit l'affecter à un autre poste. Un certificat du médecin traitant ne lie pas directement l'employeur.

Quand le médecin du travail doit-il être saisi après une absence ?

L'employeur doit avertir le médecin du travail au-delà de 6 semaines ininterrompues d'absence pour maladie ou accident (article L.326-6 du Code du travail). Un examen est alors organisé pour évaluer l'aptitude du salarié à reprendre son poste.

Que faire en cas de désaccord avec l'avis du médecin du travail ?

Une demande de réexamen peut être adressée au médecin-chef de division de la Direction de la santé dans un délai de 40 jours (article L.327-1 du Code du travail). Le recours n'est pas suspensif. Une procédure devant le Conseil arbitral des assurances sociales est ensuite ouverte.

Quelle différence entre médecin du travail et médecin traitant ?

Le médecin du travail (articles L.321-1 et suivants) se prononce sur l'aptitude au poste et formule des recommandations contraignantes. Le médecin traitant suit le salarié à titre personnel ; son certificat justifie une incapacité (article L.121-6) mais n'a pas de portée contraignante directe sur l'organisation.

Quelles sanctions en cas de maintien d'un salarié déclaré inapte ?

Maintenir un salarié déclaré inapte sur son poste est puni d'une amende de 251 à 25 000 euros, conformément à l'article L.327-2 du Code du travail. L'employeur doit, dans la mesure du possible, l'affecter à un autre poste compatible avec son état de santé.

Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous distingue la portée des recommandations selon l'auteur du certificat.

Critère	Médecin du travail	Médecin traitant
Compétence légale	Aptitude au poste, aménagement, inaptitude	Suivi personnel, incapacité de travail
Base légale	Art. L.326-1 à L.326-9	Art. L.121-6 (incapacité)
Portée d'une recommandation d'aménagement	Contraignante dans la mesure du possible (art. L.326-9 (2) et (4))	Non contraignante mais à prendre en considération
Conséquence d'une déclaration d'inaptitude	Interdiction de maintien sur le poste (art. L.326-9 (3))	Aucune force juridique propre sur le poste
Voie de recours en cas de désaccord	Demande de réexamen auprès du médecin-chef de division (40 jours)	Sans objet ; saisir le médecin du travail
Initiative	Examen périodique, embauche, après absence ? 6 semaines (L.326-6)	Sur demande du salarié

Modalités pratiques

Le tableau récapitule la procédure et les paramètres chiffrés.

Paramètre	Valeur	Base légale
Notification de l'inaptitude	Lettre recommandée au salarié et à l'employeur, avec voies et délais de recours	Art. L.326-9 (1)
Étude préalable du poste par le médecin du travail	Visite du poste + réexamen possible après 2 semaines	Art. L.326-9 (2)
Examen après absence pour maladie ou accident	Obligation d'avertir le médecin du travail au-delà de 6 semaines ininterrompues	Art. L.326-6
Examen complémentaire à l'initiative du médecin du travail	Sur état de santé, conditions particulières, demande employeur/salarié/délégation	Art. L.326-5
Recours contre l'avis	Demande de réexamen auprès du médecin-chef de division de la Direction de la santé	Art. L.327-1
Délai de recours	40 jours à dater de la notification	Art. L.327-1
Voie d'appel	Conseil arbitral des assurances sociales puis Conseil supérieur des assurances sociales	Art. L.327-1
Sanction du maintien d'un salarié inapte	Emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 €	Art. L.327-2
Récidive dans les 2 ans	Peines portées au double du maximum	Art. L.327-2
Réaffectation des salariés de nuit pour raisons de santé	Obligation de réaffectation à un travail de jour, dans la mesure du possible	Art. L.326-9 (7)

Pratiques et recommandations

L'employeur doit **systématiquement saisir le médecin du travail** lorsqu'un salarié présente un certificat médical du médecin traitant recommandant un aménagement (art. [L.326-5](#) prévoit cette saisine sur demande de l'employeur ou du salarié). Seul l'avis du médecin du travail dispose d'une portée juridique opposable en matière d'aménagement de poste.

Lorsqu'une absence de **plus de six semaines** pour maladie ou accident s'achève, l'employeur a l' **obligation légale** d'aviser le médecin du travail (art. [L.326-6](#)) afin qu'un examen de reprise puisse apprécier l'aptitude du salarié et déterminer l'opportunité d'une mutation ou d'une adaptation du poste.

L'employeur ne peut refuser un aménagement préconisé par le médecin du travail que si la mise en œuvre est **objectivement impossible** (étude du poste, contraintes techniques ou organisationnelles documentées). Le refus doit être motivé par écrit et la documentation conservée pour démontrer la diligence en cas de contrôle ou de contentieux.

En cas de désaccord avec l'avis du médecin du travail, l'employeur (comme le salarié) dispose d'un **délai de 40 jours** pour saisir le médecin-chef de division de la Direction de la santé (art. [L.327-1](#)). Cette voie de recours doit être privilégiée à toute décision unilatérale.

Le **secret médical** doit être strictement observé : la fiche d'examen médical ne contient que la mention « apte » ou « inapte », sans diagnostic (art. [L.326-8](#)). L'employeur ne peut exiger d'accéder aux pièces médicales détaillées du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Art. L.312-2	Principes généraux de prévention et adaptation du travail à l'homme
Art. L.326-5	Examens médicaux complémentaires sur demande de l'employeur, du salarié ou de la délégation
Art. L.326-6	Examen médical obligatoire après absence pour maladie ou accident > 6 semaines
Art. L.326-8	Communication des conclusions du médecin du travail (fiche d'examen) et secret médical
Art. L.326-9	Constat d'inaptitude, étude du poste, propositions d'adaptation et obligation de réaffectation
Art. L.327-1	Voies de recours contre les constats du médecin du travail (40 jours)
Art. L.327-2	Sanctions pénales (amende de 251 à 25 000 €, emprisonnement de 8 jours à 6 mois)
Art. L.121-6	Protection contre le licenciement (26 semaines) en cas d'incapacité de travail
Loi du 17 juin 1994 sur les services de santé au travail (intégrée au Code du travail)	Cadre originel de la médecine du travail

La force contraignante d'une recommandation médicale dépend strictement de son auteur : seul le médecin du travail peut imposer un aménagement opposable à l'employeur, dans la mesure du possible. La saisine du médecin du travail (notamment après une absence supérieure à six semaines) constitue le réflexe procédural à privilégier pour sécuriser toute décision RH.

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.