

# Quels documents justificatifs peuvent être exigés pour une demande d'aménagement ?

## Réponse courte

Les justificatifs exigibles pour un **aménagement du temps ou des conditions de travail** dépendent du motif invoqué. Pour un motif de santé, un **certificat médical** précisant la nécessité de l'aménagement sans mentionner la pathologie peut être demandé. L'employeur peut solliciter l'avis du médecin du travail en cas de doute selon l'article [L.326-2](#).

Pour des raisons familiales (congé parental, garde d'enfant), des documents comme un certificat de naissance, une attestation de composition de ménage ou une preuve de garde sont requis. En cas de statut de **proche aidant**, une attestation de prise en charge ou un certificat médical du bénéficiaire est nécessaire.

Les justificatifs doivent être récents, directement liés au motif et transmis par écrit. Tous les documents sont traités dans le **respect du secret médical** et de la **protection des données personnelles** conformément à la loi modifiée du 1er août 2018.

## Définition

L'aménagement du temps ou des conditions de travail désigne toute modification de l'organisation du travail sollicitée par un salarié, notamment pour raisons de santé, familiales ou en lien avec la **conciliation vie professionnelle-vie privée**. Cette demande peut concerner le télétravail, la réduction du temps de travail, l'adaptation du poste ou des horaires individualisés. L'employeur peut exiger la production de documents justificatifs afin d'évaluer la légitimité et la faisabilité de la demande conformément au Code du travail.

## Questions fréquentes

### Dans quel délai le certificat médical doit-il être transmis à l'employeur ?

Le certificat médical doit être transmis dans un délai maximum de 3 jours en cas d'absence, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. La transmission doit se faire par écrit, soit sur papier soit par voie électronique sécurisée.

### L'employeur peut-il demander le diagnostic médical précis dans un certificat pour aménagement ?

Non, l'employeur ne peut pas exiger la mention de la pathologie précise en raison du secret médical garanti par l'article L.121-6 du Code du travail. Le certificat médical doit seulement préciser la nécessité de l'aménagement sans révéler le diagnostic.

### Que peut faire l'employeur en cas de doute sur la validité d'un certificat médical ?

En cas de doute sur la validité d'un certificat médical, l'employeur peut solliciter l'avis du médecin du travail conformément à l'article L.326-2 du Code du travail. L'employeur peut également vérifier l'authenticité des documents fournis dans le respect de la protection des données personnelles.

## Quels justificatifs l'employeur peut-il exiger pour une demande d'aménagement du temps de travail ?

Les justificatifs exigibles dépendent du motif : pour un motif de santé, un certificat médical précisant la nécessité de l'aménagement sans mentionner la pathologie ; pour des raisons familiales (congé parental, garde d'enfant), un certificat de naissance ou une attestation de composition de ménage ; pour un statut de proche aidant, une attestation de prise en charge ou un certificat médical du bénéficiaire.

## Conditions d'exercice

L'exigence de justificatifs varie selon le motif invoqué par le salarié. Le tableau suivant présente les principaux documents requis par type de demande :

Type d'aménagement	Documents exigibles	Base légale
<b>Motif de santé</b>	Certificat médical précisant la nécessité de l'aménagement (sans diagnostic)	Art. <a href="#">L.121-6</a>
<b>Congé parental</b>	Certificat de naissance, attestation composition de ménage	Art. <a href="#">L.234-43</a> à <a href="#">L.234-51</a>
<b>Garde d'enfant</b>	Certificat de naissance, preuve de garde effective	Art. <a href="#">L.234-52</a> à <a href="#">L.234-56</a>
<b>Proche aidant</b>	Attestation de prise en charge, certificat médical du bénéficiaire	Art. <a href="#">L.234-52</a> à <a href="#">L.234-56</a>

Pour une demande fondée sur l'état de santé, l'employeur ne peut exiger la mention de la **pathologie précise** en raison du **secret médical** garanti par l'article [L.121-6](#) du Code du travail. En cas de doute sur la validité d'un certificat médical, l'employeur peut solliciter l'avis du **médecin du travail** conformément à l'article [L.326-2](#).

## Modalités pratiques

La demande d'aménagement doit être **formulée par écrit** et accompagnée des justificatifs appropriés. Le tableau suivant précise les délais et modalités de transmission :

Élément	Délai/Modalité	Base légale
<b>Transmission certificat médical</b>	3 jours maximum (en cas d'absence)	Art. <a href="#">L.121-6</a>
<b>Format des justificatifs</b>	Écrit (papier ou électronique sécurisé)	Loi 1er août 2018
<b>Conservation documents</b>	Dossier individuel, accès limité aux personnes habilitées	Loi 1er août 2018
<b>Vérification authenticité</b>	Possible par l'employeur	RGPD

L'employeur est en droit de vérifier l'authenticité et la pertinence des documents fournis. Les justificatifs doivent être **récents** et directement liés au motif de la demande. En cas de doute sur la validité d'un certificat médical, l'employeur peut solliciter l'avis du médecin du travail conformément à l'article L.326-2 du Code du travail.

Tous les documents transmis doivent être traités dans le **respect du secret médical** et de la **protection des données personnelles** conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préciser dans le **règlement interne** ou dans une procédure dédiée la liste des justificatifs exigibles pour chaque type d'aménagement. Cette transparence facilite le traitement des demandes et évite les contentieux.

L'employeur doit veiller à ne pas exiger de documents **excessifs ou non pertinents** au regard du motif invoqué, sous peine de porter atteinte à la vie privée du salarié. Le principe de **proportionnalité** doit toujours guider la collecte de justificatifs.

En cas de refus d'aménagement, l'employeur doit **motiver sa décision par écrit**, en se fondant uniquement sur des éléments objectifs et vérifiables. La motivation doit être précise et circonstanciée pour permettre au salarié de comprendre les raisons du refus.

Il est conseillé de conserver une copie des justificatifs dans le **dossier individuel du salarié**, en limitant strictement l'accès aux seules personnes habilitées (direction RH, responsable hiérarchique). Les documents médicaux ne doivent jamais être consultables par d'autres salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u>	Protection en cas d'incapacité de travail, secret médical, certificat médical (délai de 3 jours), protection contre le licenciement (26 semaines)
Article <u>L.326-2</u>	Intervention du médecin du travail, examens médicaux complémentaires, changement de poste
Articles <u>L.234-43</u> à <u>L.234-51</u>	Congé parental : conditions d'accès, justificatifs requis, procédures
Articles <u>L.234-52</u> à <u>L.234-56</u>	Congé pour raisons familiales : motifs, durée, documents justificatifs
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, obligations RGPD, droits des salariés

L'exigence de justificatifs doit toujours être proportionnée : demander des informations médicales détaillées ou des documents non strictement nécessaires expose l'employeur à des sanctions pour atteinte à la vie privée ou violation du secret médical.

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.