

Le médecin du travail peut-il recommander des aménagements du droit à la déconnexion pour un salarié en situation de fragilité ?

Réponse courte

Le médecin du travail ne dispose pas d'un pouvoir légal spécifique pour prescrire des aménagements du **régime de déconnexion** lui-même, qui relève de la compétence de l'employeur et de la délégation du personnel selon l'article [L.312-9](#) du Code du travail.

Toutefois, dans le cadre de ses prérogatives générales de protection de la santé, le médecin du travail peut formuler des **recommandations sur les conditions de travail** d'un salarié fragile, incluant des aspects liés à la charge de travail, aux horaires et à l'organisation du temps de travail. Ces recommandations peuvent indirectement concerner l'usage des outils numériques professionnels en dehors du temps de travail.

Le médecin peut notamment proposer des **adaptations du poste de travail** ou une **réduction du temps de travail** lorsqu'il constate que l'état de santé du salarié le nécessite. Ces aménagements peuvent contribuer à limiter les sollicitations professionnelles et favoriser une meilleure déconnexion. L'employeur doit alors prendre ces recommandations en considération dans le cadre de son obligation générale de protection de la santé des salariés.

Définition

Le **médecin du travail** exerce une mission préventive et consultative en matière de santé au travail. Il procède aux examens médicaux obligatoires et formule des avis sur l'aptitude des salariés à leur poste. Son rôle inclut l'étude des postes de travail et la proposition d'aménagements justifiés par des considérations de santé.

Le **droit à la déconnexion**, introduit par la loi du 28 juin 2023, garantit au salarié de ne pas être sollicité par des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. L'employeur doit définir un régime spécifique assurant ce droit, adapté à la situation de l'entreprise.

Un **salarié en situation de fragilité** désigne une personne dont l'état de santé, physique ou psychique, nécessite une attention particulière pour prévenir une dégradation de sa capacité de travail. Cette fragilité peut être temporaire ou permanente.

Questions fréquentes

Dans quelles situations le médecin du travail peut-il formuler ces recommandations ?

Le médecin du travail peut formuler des recommandations lors d'un examen périodique ou sporadique, dans le cadre d'un examen de reprise après une absence de plus de 6 semaines, lors d'une étude de poste précédant une déclaration d'inaptitude, ou lorsqu'il est sollicité par l'employeur, le salarié ou la délégation du personnel en raison de l'état de santé ou des conditions particulières de travail.

L'employeur est-il obligé de suivre les recommandations du médecin du travail concernant les aménagements ?

L'employeur doit prendre en considération les propositions du médecin du travail dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et la santé des salariés selon l'article L.312-2 du Code du travail. Le refus de suivre ces recommandations peut engager sa responsabilité, car elles s'inscrivent dans l'obligation de protection de la santé des salariés.

Le médecin du travail peut-il prescrire des aménagements du droit à la déconnexion pour un salarié fragile ?

Le médecin du travail ne peut pas prescrire directement des aménagements du régime de déconnexion, qui relève de la compétence de l'employeur et de la délégation du personnel. Cependant, il peut formuler des recommandations sur les conditions de travail d'un salarié fragile, incluant des aspects liés à la charge de travail et à l'organisation du temps de travail, qui peuvent indirectement favoriser une meilleure déconnexion.

Quels types d'aménagements le médecin du travail peut-il recommander pour un salarié en situation de fragilité ?

Le médecin du travail peut recommander une adaptation du poste de travail (modification des tâches, équipements ou conditions d'exécution), une réduction du temps de travail (jusqu'à 75% avec minimum 10h/semaine), ou un aménagement des horaires (modification de la répartition du temps de travail). Ces recommandations sont formulées par écrit dans un avis médical remis à l'employeur et au salarié.

Conditions d'exercice

Le médecin du travail peut formuler des recommandations sur les conditions de travail dans plusieurs situations :

Lors d'un **examen périodique ou sporadique**, le médecin évalue l'adéquation entre l'état de santé du salarié et les exigences de son poste. Si nécessaire, il peut recommander des aménagements sans diagnostic médical explicite.

Dans le cadre d'un **examen de reprise** après une absence de plus de 6 semaines, le médecin apprécie l'aptitude à reprendre l'ancien emploi ou l'opportunité d'une mutation ou adaptation du poste selon l'article [L.326-6](#) du Code du travail.

Lors d'une **étude de poste** précédant une déclaration d'inaptitude, le médecin examine les possibilités de mutation et de transformation du poste justifiées par la santé du salarié, conformément à l'article [L.326-9](#). Cette étude comporte des propositions d'adaptation que l'employeur doit prendre en considération.

Le médecin peut également être sollicité par l'employeur, le salarié ou la délégation du personnel lorsqu'il estime nécessaire un examen en raison de l'état de santé ou des conditions particulières de travail.

Modalités pratiques

Démarche du médecin du travail : Le médecin formule ses recommandations par écrit dans un avis médical remis à l'employeur et au salarié. Cet avis ne contient aucun diagnostic mais précise les aménagements nécessaires à la protection de la santé.

Types d'aménagements possibles :

Type d'aménagement	Description	Base légale
Adaptation du poste	Modification des tâches, équipements ou conditions d'exécution du travail	Art. L.326-9
Réduction du temps de travail	Diminution de la durée hebdomadaire ou quotidienne (jusqu'à 75% avec minimum 10h/semaine)	Art. L.551-3
Aménagement des horaires	Modification de la répartition du temps de travail ou des plages horaires	Art. L.312-2

Articulation avec le régime de déconnexion : Le médecin ne peut pas imposer des modalités spécifiques du régime de déconnexion (qui relève de la négociation collective ou de la décision de l'employeur avec la délégation du personnel). Ses recommandations portent sur les conditions générales de travail pouvant indirectement faciliter la déconnexion.

Obligation de l'employeur : L'employeur doit prendre en considération les propositions du médecin du travail dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et la santé des salariés selon l'article [L.312-2](#). Le refus de suivre ces recommandations peut engager sa responsabilité.

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent distinguer clairement les **compétences du médecin du travail** (recommandations médicales sur les conditions de travail) et les **modalités du régime de déconnexion** (définies par l'employeur et les représentants du personnel).

Lorsqu'un salarié présente des signes de fragilité liés à une surcharge de travail ou une sollicitation excessive via les outils numériques, l'employeur peut saisir le médecin du travail pour un examen. Les recommandations médicales obtenues serviront de base pour adapter les conditions de travail du salarié concerné.

Il est conseillé d'intégrer les situations de fragilité dans la **définition du régime de déconnexion** au niveau de l'entreprise. Ce régime peut prévoir des modalités particulières pour les salariés dont l'état de santé nécessite une protection renforcée, sans attendre systématiquement une intervention du médecin du travail.

La **coordination entre le médecin du travail et les acteurs de l'entreprise** (direction, délégation du personnel, délégué à la sécurité) est essentielle. Les recommandations médicales doivent être traduites en mesures concrètes dans l'organisation du travail.

En cas de recommandation médicale portant sur une réduction du temps de travail ou des aménagements significatifs, un **avenant au contrat de travail** peut être nécessaire. Ces modifications doivent respecter les droits du salarié et ne peuvent lui être imposées sans son accord.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-2</u>	Obligation de l'employeur de protéger la sécurité et la santé des salariés, d'adapter le travail à l'homme et de prendre des mesures de prévention
Article <u>L.312-9</u>	Définition du régime de droit à la déconnexion par l'employeur, en concertation avec la délégation du personnel ou par convention collective
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives en cas de non-mise en place du régime de déconnexion (251 à 25.000 euros, applicables depuis le 4 juillet 2026)
Article <u>L.325-2</u>	Indépendance professionnelle du médecin du travail par rapport à l'employeur et au salarié
Article <u>L.326-5</u>	Examens médicaux sporadiques à la demande de l'employeur, du salarié ou de la délégation du personnel
Article <u>L.326-6</u>	Examen médical après absence de plus de 6 semaines pour apprécier l'aptitude à reprendre l'emploi ou l'opportunité d'aménagements
Article <u>L.326-9</u>	Étude du poste par le médecin du travail en cas d'inaptitude, avec propositions d'adaptation que l'employeur doit prendre en considération
Article <u>L.551-3</u>	Reclassement professionnel interne pouvant comporter une réduction du temps de travail sur avis motivé du médecin du travail

Le médecin du travail joue un rôle consultatif déterminant mais ne peut se substituer aux instances de négociation du régime de déconnexion. Ses recommandations sur les conditions de travail doivent être intégrées dans une approche globale de prévention des risques psychosociaux et de protection de la santé au travail.

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.