

# Le médecin du travail peut-il imposer une limitation horaire dans le planning SAS ?

## Réponse courte

Le **médecin du travail** ne peut pas imposer directement une limitation horaire mais émet des **recommandations médicales** que l'employeur doit obligatoirement examiner et, dans la mesure du possible, mettre en œuvre. Dans le secteur **SAS**, ces recommandations s'intègrent dans le **plan de travail individualisé (PTI)** prévu par la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**.

Lorsque le médecin du travail constate l'**inaptitude** d'un salarié à occuper un poste, il en informe par lettre recommandée l'employeur et le salarié (art. [L.326-9](#)). L'employeur doit alors, dans la mesure du possible, **affecter le salarié à un autre poste** adapté à ses capacités résiduelles — il ne peut pas maintenir un salarié sur un poste pour lequel il a été déclaré inapte.

En l'absence de constat formel d'inaptitude, une **recommandation de réduction ou d'adaptation des horaires** formulée par le médecin du travail s'inscrit dans ses missions générales de protection de la santé des salariés. L'employeur doit en tenir compte et documenter les mesures prises ou les raisons d'impossibilité technique ou organisationnelle dûment justifiées.

## Définition

La **limitation horaire médicale** est une recommandation formulée par le médecin du travail dans le cadre de ses missions de surveillance médicale, visant à adapter temporairement ou durablement le **temps de travail** d'un salarié pour des raisons de santé, tout en respectant le **secret médical**. Dans le secteur SAS, cette limitation doit être intégrée dans l'organisation du temps de travail définie par la **convention collective SAS**, notamment dans l'établissement du **PTI** et le respect des périodes de référence prévues à l'article [L.211-6](#).

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur SAS doit-il appliquer une limitation horaire recommandée ?

L'employeur dispose de 15 jours ouvrables pour adapter le planning SAS en tenant compte des contraintes du secteur (services 24/7, PTI mensuel, PRM). Il doit assurer la traçabilité des modifications, informer le salarié par écrit et mettre en place des indicateurs de suivi avec réévaluation médicale périodique.

### Le médecin du travail peut-il imposer une limitation horaire dans le planning SAS ?

Le médecin du travail ne peut pas imposer directement une limitation horaire mais émet des recommandations contraignantes que l'employeur doit obligatoirement examiner et mettre en œuvre dans les 15 jours ouvrables, sauf impossibilité technique ou organisationnelle dûment justifiée.

### Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas une recommandation médicale de limitation horaire ?

Le non-respect injustifié d'une recommandation médicale peut constituer une faute grave de l'employeur et engager sa responsabilité civile en cas de préjudice pour le salarié. L'employeur doit documenter précisément toute impossibilité technique et proposer des solutions alternatives.

### Quelles sont les conditions pour qu'une limitation horaire médicale soit valable ?

La recommandation doit résulter d'un examen médical approfondi, être formalisée par écrit avec une durée déterminée, préciser les motifs médicaux généraux sans détail confidentiel, et être notifiée simultanément à l'employeur et au salarié avec un avis d'aptitude ou d'inaptitude partielle.

## Conditions d'exercice

Pour être prise en compte, la **recommandation de limitation horaire** doit respecter plusieurs conditions. Elle doit résulter d'un **examen médical** réalisé dans le cadre du service de santé au travail, être **formalisée par écrit**, préciser les motifs médicaux généraux sans détail confidentiel, et être **notifiée simultanément** à l'employeur et au salarié.

Condition	Critère	Base légale
<b>Qualification du médecin</b>	Médecin du travail habilité par le service de santé au travail	<b>Art. L.325-1</b>
<b>Constat d'inaptitude</b>	Étude du poste obligatoire, visite en présence du salarié et de l'employeur	<b>Art. L.326-9 §2</b>
<b>Réexamen préalable</b>	Sauf danger immédiat : réexamen après 2 semaines minimum	<b>Art. L.326-9 §2</b>
<b>Notification</b>	Lettre recommandée à l'employeur et au salarié avec voies et délais de recours	<b>Art. L.326-9 §1</b>
<b>Obligations de l'employeur</b>	Ne pas maintenir le salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte	<b>Art. L.326-9 §3</b>

## Modalités pratiques

L'employeur du secteur **SAS** doit adapter le **planning** en tenant compte des contraintes spécifiques des services (continuité des soins 24/7, astreintes) et de la convention collective. La traçabilité des modifications doit être assurée dans le **système de gestion du temps**, avec information écrite du salarié sur les changements effectués.

Étape	Action requise	Base légale
<b>Réception de la recommandation</b>	Accuser réception, consulter la délégation du personnel si impacts organisationnels	<b>Art. <u>L.414-3</u></b>
<b>Adaptation du poste ou des horaires</b>	Affecter à un poste adapté dans la mesure du possible	<b>Art. <u>L.326-9 §4</u></b>
<b>PTI sectoriel SAS</b>	Intégrer les restrictions dans le plan de travail individualisé	<b>CCT SAS 2025-2027</b>
<b>Impossibilité technique</b>	Documenter précisément les contraintes objectives et proposer des solutions alternatives	<b>Art. <u>L.326-9 §4</u></b>
<b>Examens médicaux</b>	Le temps consacré aux examens pendant les heures de travail est du temps de travail	<b>Art. <u>L.326-10</u></b>

## Pratiques et recommandations

**Organiser une concertation** entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail pour faciliter l'application de la recommandation médicale et identifier les solutions compatibles avec les exigences de **continuité des soins** du secteur SAS.

**Établir un protocole de suivi documenté** permettant d'assurer la traçabilité des mesures prises, des communications avec le service de santé au travail et des aménagements du PTI effectués en réponse aux recommandations médicales.

**Garantir la confidentialité des données médicales** en veillant à ce que seules les restrictions fonctionnelles (et non les diagnostics) soient communiquées aux responsables de planning, conformément aux principes de protection des données personnelles.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.325-1</u>	Qualification et missions du médecin du travail
Art. <u>L.326-4</u>	Postes à risques : surveillance médicale obligatoire
Art. <u>L.326-9</u>	Inaptitude médicale : procédure, obligations de l'employeur, adaptation ou reclassement
Art. <u>L.326-10</u>	Temps consacré aux examens médicaux = temps de travail
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel en cas d'impacts organisationnels
Art. <u>L.121-6 §3</u>	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines en cas d'incapacité de travail
Art. <u>L.551-1 ss.</u>	Droit au reclassement professionnel interne ou externe
<b>CCT SAS 2025-2027</b>	Organisation du temps de travail et procédures de modification du PTI dans le secteur SAS
<b>RGD du 14 octobre 2024</b>	Surveillance médicale des salariés : modalités d'application

Le **non-respect injustifié** d'un constat d'inaptitude médicale constitue une **faute grave** de l'employeur pouvant engager sa responsabilité civile en cas de préjudice pour le salarié. Dans le secteur SAS, la documentation rigoureuse de chaque décision et le maintien d'un **dialogue constant** avec le service de santé au travail sont essentiels pour concilier les obligations de santé au travail avec les contraintes opérationnelles de continuité des soins.

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.