

Arrêts de travail : ce décret change discrètement la donne pour les employeurs publics et privés

Un nouveau texte réglementaire vient structurer un point clé souvent sous-estimé : la circulation de l'information entre médecine du travail et assurance maladie... avec des impacts très concrets en matière de gestion RH.

👉 Voici ce qu'il faut retenir du [décret n° 2026-321 du 28 avril 2026](#)

D'abord, le texte organise la transmission d'informations entre les services de prévention et de santé au travail et le contrôle médical. L'objectif est clair : mieux détecter les situations à risque de désinsertion professionnelle, notamment à partir des arrêts de travail de longue durée.

Ensuite, un seuil structurant est fixé : les arrêts de travail d'au moins 6 mois sont automatiquement signalés aux services de santé au travail, sauf situations médicales graves spécifiques. Cette automatisation marque un tournant dans l'anticipation des situations complexes.

Le décret encadre également strictement la nature des informations transmises. Il ne s'agit pas d'un partage généralisé de données, mais d'éléments ciblés : propositions d'aménagement du poste, avis d'inaptitude, besoin d'accompagnement social. Le principe de proportionnalité est ici central.

Autre point essentiel : le consentement de l'agent devient une condition préalable. Recueilli lors du suivi médical, il peut être retiré à tout moment. On est donc sur un équilibre entre prévention RH et protection des données personnelles (RGPD).

Enfin, la procédure est sécurisée :

- ✓ transmission par messagerie de santé sécurisée
- ✓ délai de 30 jours
- ✓ droits d'accès, de rectification et de limitation garantis

💡 Lecture RH stratégique :

Ce [décret](#) confirme une évolution de fond : la gestion des arrêts de travail ne peut plus être uniquement administrative ou indemnitaire. Elle devient un levier de prévention et de maintien dans l'emploi, structuré juridiquement.

Pour les DRH territoriaux, cela implique concrètement :

- renforcer les liens avec la médecine du travail
- anticiper les parcours de retour
- structurer une politique de prévention de la désinsertion professionnelle

👉 Autrement dit : passer d'une logique de gestion des absences à une logique de sécurisation des trajectoires professionnelles.

🗨 Avis : Ce [décret](#) est techniquement discret mais stratégiquement majeur. Il pousse clairement les employeurs publics à professionnaliser leur gestion des arrêts longs. Ceux qui ne structureront pas rapidement une approche coordonnée avec la médecine du travail risquent de subir, là où d'autres sécuriseront leurs pratiques.

[TéléchargerDC9950~1](#) *Décret n° 2026-321 du 28 avril 2026*