

Arrêts de travail : ce décret change la circulation des informations médicales... et sécurise vos pratiques RH

Le [décret n° 2026-320 du 28 avril 2026](#) marque une évolution importante dans la gestion des situations de santé au travail, en organisant précisément la transmission d'informations entre le service du contrôle médical et les services de prévention et de santé au travail.

👉 L'essentiel à retenir :

Ce texte encadre strictement les données pouvant être transmises dans le cadre de l'identification des salariés en risque de désinsertion professionnelle. Il s'agit d'une avancée majeure pour mieux anticiper les situations individuelles tout en sécurisant juridiquement les flux d'informations.

Le [décret](#) précise que seules trois catégories d'informations peuvent être transmises : l'identifiant de santé, la durée de l'arrêt de travail et des éléments médicaux strictement nécessaires. Cette limitation constitue une garantie forte au regard du respect du secret médical et du RGPD.

Autre point clé : la transmission s'effectue via une messagerie de santé sécurisée, exclusivement à destination des professionnels de santé impliqués dans le suivi de l'agent. L'objectif est clair : concilier efficacité du suivi et protection des données personnelles.

Le [texte](#) impose également le recueil du consentement préalable de l'assuré, qui peut à tout moment le retirer. Il renforce ainsi les droits individuels tout en responsabilisant les acteurs du système.

Enfin, ce décret s'inscrit pleinement dans la logique de prévention de la désinsertion professionnelle, en permettant une meilleure coordination entre assurance maladie et médecine du travail.

💡 Analyse opérationnelle RH (FPT incluse)

Ce dispositif ouvre des perspectives concrètes pour les employeurs publics : mieux détecter les situations à risque, anticiper les retours d'arrêt, et sécuriser les parcours professionnels fragilisés.

Mais attention : il implique aussi une vigilance accrue sur la gestion des données de santé, la traçabilité des échanges et la coordination avec les services de médecine préventive.

👉 En pratique, les DRH doivent dès maintenant :

- s'assurer de la bonne articulation avec les services de santé au travail,
- intégrer ces nouvelles modalités dans leurs processus internes,
- sensibiliser les encadrants aux enjeux de désinsertion professionnelle.

🔗 Pourquoi c'est stratégique ?

Parce que la prévention des ruptures de parcours professionnels devient un enjeu majeur de gestion RH, au croisement du juridique, du médical et du managérial.

💬 Avis : Ce [décret](#) ne crée pas une révolution visible, mais il change profondément la manière dont les acteurs coopèrent autour de l'agent. Ceux qui sauront l'intégrer rapidement prendront une vraie avance en matière de prévention RH.

[Télécharger Décret n° 2026-320 du 28 avril 2026](#) *Décret n° 2026-320 du 28 avril 2026*

