

L'employeur a-t-il l'obligation de rechercher une solution de reclassement pour un salarié déclaré inapte ?

Réponse courte

L'employeur a l'obligation de rechercher une solution de reclassement lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail. Cette obligation découle directement de l'article [L.326-9\(4\)](#) du Code du travail qui impose à l'employeur d'affecter, dans la mesure du possible, le salarié inapte à un autre poste de travail.

L'étendue de cette obligation varie selon l'effectif de l'entreprise. Pour les entreprises de 25 salariés ou plus, lorsque le salarié a au moins 3 ans d'ancienneté ou possède un certificat d'aptitude à l'embauche, le médecin du travail saisit obligatoirement la Commission mixte qui décidera d'un reclassement professionnel interne ou externe. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, cette saisine est facultative avec l'accord du salarié.

La recherche de reclassement doit être effective, documentée et porter sur tous les postes disponibles ou adaptables. L'employeur ne peut licencier pour inaptitude qu'après avoir démontré l'impossibilité objective de reclasser le salarié, sous peine de voir le licenciement contesté et annulé.

Définition

L'obligation de reclassement impose à l'employeur de rechercher, dès la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, une solution permettant au salarié inapte d'occuper un autre poste compatible avec ses capacités résiduelles. Cette obligation s'applique exclusivement dans le cadre de l'inaptitude médicalement constatée, à l'exclusion des autres motifs de rupture du contrat de travail.

Le reclassement peut prendre deux formes : le **reclassement interne** (affectation à un autre poste dans l'entreprise) ou le **reclassement externe** (réinsertion sur le marché du travail via la Commission mixte). L'article [L.326-9\(3\)](#) interdit formellement à l'employeur de continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte.

Cette démarche s'inscrit dans le principe de maintien dans l'emploi et de lutte contre l'exclusion professionnelle des personnes en situation d'incapacité de travail.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour rechercher un reclassement ?

L'employeur doit procéder à une analyse des postes disponibles et des possibilités d'adaptation des postes existants. La recherche doit être effective, sérieuse et documentée, avec proposition écrite de tout poste vacant compatible avec les capacités résiduelles du salarié. Il doit consulter le salarié concerné et envisager les adaptations raisonnables du poste en concertation avec le médecin du travail.

L'employeur peut-il licencier un salarié inapte sans rechercher de reclassement ?

Non, l'employeur ne peut licencier pour inaptitude qu'après avoir démontré l'impossibilité objective de reclasser le salarié. L'absence de démarche sérieuse et documentée de reclassement expose l'employeur à la nullité du licenciement et à des condamnations pour dommages-intérêts. La recherche de reclassement est un préalable obligatoire au licenciement pour inaptitude.

Quand l'employeur a-t-il l'obligation de rechercher un reclassement pour un salarié inapte ?

L'employeur a l'obligation de rechercher une solution de reclassement dès qu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail. Cette obligation découle de l'article L.326-9(4) du Code du travail et impose à l'employeur d'affecter, dans la mesure du possible, le salarié inapte à un autre poste de travail compatible avec ses capacités résiduelles.

Quelles sont les conditions pour que la Commission mixte soit saisie obligatoirement ?

La saisine obligatoire de la Commission mixte s'applique aux entreprises de 25 salariés ou plus, lorsque le salarié inapte a au moins 3 ans d'ancienneté ou possède un certificat d'aptitude à l'embauche. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, cette saisine est facultative et nécessite l'accord du salarié.

Conditions d'exercice

L'obligation de reclassement naît dès que le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste, conformément à l'article [L.326-9](#) du Code du travail. Le médecin ne peut constater l'inaptitude qu'après une étude du poste et des conditions de travail, et le cas échéant, un réexamen après deux semaines, sauf danger immédiat.

L'étendue de l'obligation et la procédure applicable dépendent de l'effectif de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié :

Critère	Entreprise ? 25 salariés	Entreprise < 25 salariés
Conditions de saisine	Salarié avec 3 ans d'ancienneté OU certificat d'aptitude à l'embauche	Idem + accord du salarié requis
Saisine Commission mixte	Obligatoire par le médecin du travail	Facultative par le médecin du travail
Reclassement interne	Obligatoire (sauf préjudice grave)	Facultatif (accord employeur requis)
Obligation minimale	Reclassement via Commission mixte	Affectation "dans la mesure du possible" (L.326-9(4))

L'employeur doit respecter l'égalité de traitement, sans discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap du salarié. La traçabilité des démarches entreprises est essentielle.

Modalités pratiques

Dès la notification de l'inaptitude, l'employeur doit procéder à une analyse des postes disponibles et des possibilités d'adaptation des postes existants. Il doit consulter le salarié concerné et, le cas échéant, les représentants du personnel.

La recherche de reclassement doit être effective, sérieuse et documentée. L'employeur doit proposer par écrit au salarié tout poste vacant compatible avec ses capacités résiduelles, en tenant compte de ses qualifications et de sa formation. Les adaptations raisonnables du poste doivent être envisagées, en concertation avec le médecin du travail.

Données clés et délais :

Élément	Valeur	Base légale
Seuil d'effectif pour obligation renforcée	25 salariés	Art. L.326-9(5)
Ancienneté minimale	3 ans	Art. L.326-9(5) , L.551-1
Délai de recours contre inaptitude	40 jours	Art. L.327-1
Protection contre licenciement	12 mois après saisine Commission mixte	Art. L.551-2(2)
Préavis avant adaptation temps travail	6 mois	Art. L.551-6(4)

Si aucun poste n'est disponible ou si le salarié refuse les propositions raisonnables, l'employeur peut envisager un licenciement, sous réserve de justifier l'impossibilité de reclassement. L'absence de démarche sérieuse expose l'employeur à la nullité du licenciement et à des dommages-intérêts.

Pratiques et recommandations

Il est impératif de formaliser chaque étape de la procédure de reclassement par des écrits : l'analyse des postes, les échanges avec le salarié, les propositions de reclassement. La traçabilité est essentielle en cas de contentieux.

L'employeur doit s'assurer que les critères de compatibilité du poste sont strictement respectés et que les adaptations raisonnables ont été envisagées. Il est conseillé d'associer le médecin du travail et, le cas échéant, la délégation du personnel, pour garantir la conformité de la procédure.

Ne pas créer de poste spécifiquement pour le salarié inapte ni licencier un autre salarié pour lui faire place, mais explorer toutes les possibilités d'affectation existantes et d'adaptation des postes. Toute décision de licenciement pour inaptitude doit être précédée d'une justification circonstanciée de l'impossibilité de reclassement, appuyée par des éléments objectifs et vérifiables.

En cas de saisine de la Commission mixte, respecter scrupuleusement les décisions rendues, notamment concernant l'adaptation du temps de travail ou les modalités d'aménagement du poste.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.326-9(3)	Interdiction d'employer un salarié déclaré inapte à son poste
Article L.326-9(4)	Obligation d'affecter le salarié inapte à un autre poste "dans la mesure du possible"
Article L.326-9(5)	Saisine obligatoire de la Commission mixte (entreprise ≥25 salariés, ancienneté ≥3 ans ou certificat d'aptitude)
Article L.326-9(6)	Saisine facultative de la Commission mixte (entreprise <25 salariés, avec accord du salarié)
Articles L.551-1 à L.551-12	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail
Article L.551-2	Obligation de reclassement interne et protection contre licenciement (12 mois)
Article L.551-3	Dispense de reclassement en cas de préjudice grave pour l'employeur
Article L.552-1	Commission mixte : composition, compétences, décisions
Article L.327-1	Recours contre la décision d'inaptitude (délai 40 jours)
Loi du 24 juillet 2020	Modification du régime de reclassement professionnel
Article L.241-1	Interdiction des discriminations

L'absence de recherche sérieuse et documentée d'un reclassement expose l'employeur à la nullité du licenciement et à des condamnations pour dommages-intérêts. La distinction entre l'obligation générale d'affectation ([L.326-9\(4\)](#)) et l'obligation renforcée via Commission mixte ([L.326-9\(5\)](#)) est cruciale selon l'effectif de l'entreprise.

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.