

# Que se passe-t-il si aucun reclassement n'est possible pour un salarié déclaré inapte ?

## Réponse courte

L'impossibilité de reclassement d'un salarié déclaré inapte permet à l'employeur de procéder au **licenciement pour motif réel et sérieux** après épuisement de toutes les démarches légales. La procédure implique l'intervention du **médecin du travail**, de la **Commission mixte** et de l'ITM pour constater formellement cette impossibilité.

Le licenciement doit respecter la procédure prévue par le Code du travail, incluant l'entretien préalable pour les entreprises de 150 salariés et plus. Le préavis légal s'applique selon l'ancienneté du salarié, sauf dispense expresse acceptée par les deux parties.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficie des **indemnités légales de licenciement** calculées selon son ancienneté, sauf faute grave. Il peut prétendre aux **allocations de chômage** sous réserve de remplir les conditions d'affiliation et d'inscription à l'ADEM.

L'employeur doit documenter rigoureusement l'ensemble des démarches entreprises pour éviter toute contestation. La **charge de la preuve** de l'impossibilité de reclassement incombe à l'employeur devant le tribunal du travail.

## Définition

L'**impossibilité de reclassement** désigne la situation juridique dans laquelle aucun poste adapté aux capacités résiduelles du salarié déclaré inapte ne peut être proposé, que ce soit en **reclassement professionnel interne** (au sein de l'entreprise) ou en **reclassement professionnel externe** (via l'ADEM sur le marché du travail). Cette impossibilité est constatée formellement par la Commission mixte après examen de toutes les possibilités d'adaptation et de reclassement. Elle résulte soit de l'absence objective de postes disponibles ou adaptables, soit du refus motivé et légitime du salarié des postes proposés, soit de l'incapacité définitive du salarié attestée par le médecin du travail. Cette constatation formelle est indispensable avant tout licenciement pour éviter qu'il soit qualifié d'abusif.

## Questions fréquentes

### Que peut faire un employeur si aucun reclassement n'est possible pour un salarié déclaré inapte ?

L'employeur peut procéder au licenciement pour motif réel et sérieux après épuisement de toutes les démarches légales. Cette impossibilité doit être formellement constatée par la Commission mixte après intervention du médecin du travail et de l'ITM. Le licenciement doit respecter la procédure du Code du travail avec préavis et indemnités selon l'ancienneté.

### Quelles indemnités le salarié reçoit-il en cas de licenciement pour impossibilité de reclassement ?

Le salarié bénéficie des indemnités légales de licenciement selon son ancienneté : 1 mois de salaire après 5 ans, 2 mois après 10 ans, 3 mois après 15 ans, et 6 mois après 20 ans d'ancienneté. Il peut aussi prétendre aux allocations de chômage sous réserve des conditions d'affiliation à l'ADEM.

## Quelles sont les conditions pour constater l'impossibilité de reclassement d'un salarié inapte ?

L'impossibilité de reclassement nécessite une procédure formalisée : constatation d'inaptitude par le médecin du travail, saisine de la Commission mixte (obligatoire pour les entreprises ?25 salariés, conditionnelle pour les plus petites), examen de toutes les possibilités d'adaptation et de reclassement interne ou externe, puis décision motivée de la Commission mixte confirmant l'impossibilité.

## Quels risques encourt l'employeur si la procédure d'impossibilité de reclassement n'est pas respectée ?

Le non-respect des formalités ou l'insuffisance de preuves peut entraîner la condamnation pour licenciement abusif avec des dommages et intérêts substantiels. La charge de la preuve incombe strictement à l'employeur qui doit démontrer avoir épuisé toutes les possibilités de reclassement et respecté l'intégralité de la procédure légale.

## Conditions d'exercice

L'impossibilité de reclassement ne peut être invoquée qu'après une **procédure formalisée** impliquant plusieurs acteurs institutionnels. Le médecin du travail compétent doit avoir constaté l'inaptitude du salarié à son poste selon l'article [L.326-9](#) et transmis le dossier à la Commission mixte. Pour les entreprises occupant au moins **25 travailleurs**, l'obligation de reclassement est renforcée et le médecin du travail saisit directement la Commission mixte. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, la saisine requiert l'accord du salarié.

La Commission mixte, instituée par l'article [L.552-1](#), examine les capacités résiduelles du salarié et les possibilités de reclassement. Elle peut décider soit un reclassement professionnel interne (avec accord de l'employeur pour les petites entreprises), soit un reclassement externe via l'[ADEM](#). L'impossibilité est constatée lorsque la Commission mixte confirme, par décision motivée, qu'aucune solution de reclassement n'est envisageable.

L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peut être saisie en cas de litige sur la procédure. Le salarié dispose du droit de refuser un poste proposé s'il estime celui-ci inadapté à ses capacités ou conditions, refus qui doit être motivé et sera apprécié par la Commission mixte.

Cas de figure	Seuil entreprise	Procédure applicable
Reclassement obligatoire	? 25 salariés	Saisine directe Commission mixte par médecin du travail (Art. <a href="#">L.551-2</a> )
Reclassement conditionnel	< 25 salariés	Saisine avec accord du salarié, reclassement interne nécessite accord employeur (Art. <a href="#">L.326-9</a> §6)

## Modalités pratiques

Lorsque l'impossibilité de reclassement est formellement constatée par la Commission mixte, l'employeur peut procéder au **licenciement du salarié** en respectant strictement la procédure légale. Pour les entreprises occupant au moins 150 salariés, l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article [L.124-2](#) est obligatoire : convocation par lettre recommandée avec indication de l'objet, respect d'un délai d'au moins deux jours ouvrables, droit du salarié de se faire assister. Pour les entreprises de moins de 150 salariés, cette procédure n'est pas obligatoire.

Le licenciement doit être **notifié par écrit** (lettre recommandée ou remise contre récépissé) en exposant avec précision les motifs liés à l'impossibilité de reclassement. La notification doit intervenir au plus tôt le jour suivant l'entretien préalable (si applicable) et au plus tard 8 jours après.

Le **préavis légal** doit être respecté selon l'ancienneté du salarié, sauf dispense acceptée par les deux parties. Le salarié bénéficie des **indemnités légales de licenciement** (article [L.124-7](#)) calculées sur la base de son ancienneté. L'employeur doit informer l'**ADEM** de la rupture du contrat pour permettre l'inscription du salarié comme demandeur d'emploi et l'ouverture de ses droits aux allocations de chômage.

Toutes les démarches entreprises (avis médecin du travail, décision Commission mixte, propositions de postes, refus du salarié, etc.) doivent être **documentées et conservées** car la charge de la preuve incombe à l'employeur en cas de contestation.

Étape	Délai/Durée	Base légale
Entretien préalable (?150 salariés)	Min. 2 jours ouvrables avant	Art. <a href="#">L.124-2</a>
Notification licenciement	1 à 8 jours après entretien	Art. <a href="#">L.124-2</a> §3
Préavis < 5 ans ancienneté	2 mois	Art. <a href="#">L.124-3</a> §2
Préavis 5 à 10 ans	4 mois	Art. <a href="#">L.124-3</a> §2
Préavis ? 10 ans	6 mois	Art. <a href="#">L.124-3</a> §2
Indemnité licenciement ? 5 ans	1 mois de salaire	Art. <a href="#">L.124-7</a>
Indemnité licenciement ? 10 ans	2 mois de salaire	Art. <a href="#">L.124-7</a>
Indemnité licenciement ? 15 ans	3 mois de salaire	Art. <a href="#">L.124-7</a>
Indemnité licenciement ? 20 ans	6 mois de salaire	Art. <a href="#">L.124-7</a>

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit adopter une approche méthodique et documenter chaque étape de la procédure. Tous les échanges avec le médecin du travail, la Commission mixte et l'**ITM** doivent faire l'objet d'un **archivage systématique** (courriers, avis médicaux, procès-verbaux). Chaque proposition de poste au salarié doit être formalisée par écrit avec description précise des tâches, conditions de travail et adaptations envisagées.

En cas de refus du salarié, ses motifs doivent être recueillis par écrit et analysés objectivement. Un refus peut être légitime s'il est fondé sur des raisons médicales, l'inadéquation du poste aux capacités résiduelles, ou des conditions de travail incompatibles.

Avant de procéder au licenciement, il est vivement conseillé de solliciter un **avis juridique spécialisé** pour sécuriser la procédure et anticiper les risques de contestation. Le non-respect des formalités ou l'insuffisance de preuves peut entraîner la condamnation de l'employeur pour licenciement abusif avec des dommages et intérêts substantiels.

La **communication transparente** avec le salarié tout au long du processus est essentielle. L'employeur doit informer le salarié de l'avancement de la procédure, des démarches entreprises et des raisons pour lesquelles le reclassement s'avère impossible.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.326-9</a>	Constatation de l'inaptitude par le médecin du travail
Articles <a href="#">L.551-1</a> à <a href="#">L.551-12</a>	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail
Article <a href="#">L.551-2</a>	Obligation de reclassement pour entreprises ? 25 salariés
Article <a href="#">L.551-3</a>	Dispense de reclassement en cas de préjudices graves
Article <a href="#">L.552-1</a>	Commission mixte : composition et rôle
Article <a href="#">L.124-2</a>	Entretien préalable au licenciement (entreprises ? 150 salariés)
Article <a href="#">L.124-3</a>	Délais de préavis selon ancienneté
Article <a href="#">L.124-5</a>	Motivation du licenciement sur demande du salarié
Article <a href="#">L.124-7</a>	Indemnités légales de licenciement
Article <a href="#">L.124-11</a>	Licenciement abusif : définition et sanctions
Article <a href="#">L.124-12</a>	Dommages et intérêts en cas de licenciement abusif

En cas de contestation du licenciement pour impossibilité de reclassement, la **charge de la preuve incombe strictement à l'employeur**. Il doit démontrer avoir épuisé toutes les possibilités de reclassement et respecté l'intégralité de la procédure légale. La conservation de tous les justificatifs est donc impérative.

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.