

# Quels contrôles l'ITM exerce-t-elle sur les salariés en procédure de reclassement professionnel ?

## Réponse courte

L'ITM contrôle le respect des obligations de l'employeur envers les salariés en procédure de reclassement professionnel.

### Points de contrôle principaux :

- Protection contre le licenciement pendant la procédure
- Obligation de reclassement interne pour les entreprises de 25 salariés et plus
- Respect des décisions de la Commission mixte
- Consultation du médecin du travail et des représentants du personnel

L'ITM vérifie la traçabilité complète des démarches : propositions de postes adaptés, justifications d'impossibilité de reclassement, procès-verbaux de consultation.

**En cas d'infraction** : procès-verbal, injonctions ou saisine du tribunal pour nullité du licenciement.

## Définition

**Reclassement professionnel** : procédure pour les salariés inaptes à leur poste de travail pour raisons de santé, sans être reconnus invalides par la sécurité sociale.

La procédure est gérée par la **Commission mixte** après saisine du médecin du travail. Deux options possibles :

- Reclassement interne (dans l'entreprise)
- Reclassement externe (sur le marché du travail)

L'ITM vérifie le respect des obligations légales de l'employeur tout au long de cette procédure.

## Questions fréquentes

### Pendant combien de temps le salarié en reclassement professionnel est-il protégé contre le licenciement ?

La protection contre le licenciement débute dès la saisine de la Commission mixte et se prolonge pendant 12 mois après la notification de la décision de reclassement interne. Durant cette période, seul un licenciement pour faute grave selon la procédure de l'article L.124-10 est autorisé. Tout autre licenciement est nul de plein droit.

### Quelles sanctions l'ITM peut-elle prendre en cas de non-respect des obligations de reclassement professionnel ?

L'ITM peut dresser un procès-verbal d'infraction, émettre des injonctions de mise en conformité, et saisir le tribunal du travail. En cas de licenciement illégal, celui-ci est déclaré nul avec obligation de réintégration du salarié, maintien de l'ancienneté, et versement de dommages et intérêts. Des sanctions civiles peuvent également s'appliquer.

## Quels sont les principaux points de contrôle de l'ITM concernant les salariés en procédure de reclassement professionnel ?

L'ITM contrôle principalement la protection contre le licenciement pendant la procédure, l'obligation de reclassement interne pour les entreprises de 25 salariés et plus, le respect des décisions de la Commission mixte, et la consultation du médecin du travail et des représentants du personnel. Elle vérifie également la traçabilité complète des démarches avec les propositions de postes adaptés et les justifications d'impossibilité de reclassement.

## Qui est soumis à l'obligation de reclassement interne contrôlée par l'ITM ?

L'obligation de reclassement interne s'applique aux employeurs de 25 salariés et plus. Ces entreprises peuvent uniquement être dispensées de cette obligation en prouvant un préjudice grave auprès de la Commission mixte. Les employeurs de moins de 25 salariés ne sont pas soumis à cette obligation mais doivent respecter les autres obligations de la procédure.

## Conditions d'exercice

### Déclenchement du contrôle ITM :

- Sur plainte du salarié
- De sa propre initiative
- Sur demande d'autres autorités

### Points de contrôle obligatoires :

#### Pour tous les employeurs :

- Protection contre le licenciement (article L.551-2)
- Respect des décisions de la Commission mixte
- Consultation des représentants du personnel (article L.414-3)
- Égalité de traitement et non-discrimination (articles L.241-1 et suivants)

#### Pour les employeurs de 25 salariés et plus :

- Obligation de reclassement interne (articles L.551-1 et suivants)
- Dispense uniquement si préjudice grave prouvé auprès de la Commission mixte

## Modalités pratiques

### Formes de contrôle :

- Visites sur site
- Audits documentaires
- Entretiens avec les parties

### Documents contrôlés :

- Décision de la Commission mixte
- Avis du médecin du travail
- Propositions de postes adaptés
- Justifications d'impossibilité de reclassement interne
- Procès-verbaux de consultation des représentants du personnel

#### **Protection contre le licenciement vérifiée :**

Période de protection automatique :

- **Début** : dès la saisine de la Commission mixte
- **Fin** : 12 mois après notification de la décision de reclassement interne

Exception : licenciement pour faute grave uniquement (procédure article [L.124-10](#))

#### **Sanctions possibles :**

- Procès-verbal d'infraction
- Injonctions de mise en conformité
- Saisine du tribunal du travail
- Nullité du licenciement + réintégration du salarié

## **Pratiques et recommandations**

#### **Documentation obligatoire à conserver :**

? Tous les échanges avec le médecin du travail ? Propositions de postes adaptés avec justifications détaillées ? Avis des représentants du personnel ? Justifications d'impossibilité de reclassement interne (le cas échéant)

#### **Pour les entreprises de 25 salariés et plus :**

Attention particulière à l'obligation de reclassement interne. Dispense possible uniquement en prouvant un **préjudice grave** auprès de la Commission mixte.

#### **Risques en cas de non-respect :**

- Nullité automatique du licenciement
- Réintégration du salarié avec maintien de l'ancienneté
- Dommages et intérêts
- Sanctions civiles

#### **Bonnes pratiques :**

- Documenter chaque étape de la procédure
- Respecter la confidentialité des données médicales
- Consulter l'ITM en cas de doute avant tout licenciement
- Assurer un encadrement humain des décisions

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail</b>	
Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-12</u>	Reclassement professionnel interne et externe des salariés incapables d'occuper leur dernier poste
Article <u>L.551-2</u>	Protection contre le licenciement durant la procédure de reclassement et pendant 12 mois après notification du reclassement interne
Article <u>L.551-3</u>	Dispense de reclassement interne pour préjudice grave
Article <u>L.552-1</u>	Commission mixte de reclassement
Articles <u>L.561-1</u> et suivants	Emploi de personnes handicapées
Articles <u>L.562-1</u> à <u>L.562-8</u>	Mesures en faveur des salariés handicapés
Articles <u>L.241-1</u> et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination
Article <u>L.414-3</u>	Consultation des représentants du personnel
Articles <u>L.611-1</u> à <u>L.617-6</u>	Inspection du travail et des mines - Missions et pouvoirs
<b>Code de la sécurité sociale</b>	
Articles 187 et 193	Reconnaissance de l'invalidité
<b>Autres textes</b>	
Loi du 23 juillet 2015	Modification du Code du travail concernant le dispositif du reclassement interne et externe
Loi du 24 juillet 2020	Modifications relatives au reclassement professionnel
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement

**IMPORTANT** : Cette fiche concerne principalement les salariés en **procédure de reclassement professionnel** (articles L.551 et suivants), qui ne sont pas nécessairement reconnus invalides au sens de la sécurité sociale. La protection contre le licenciement s'applique automatiquement dès la saisine de la Commission mixte et pendant 12 mois après la décision de reclassement interne.

Tout licenciement intervenu durant cette période, sauf pour faute grave selon la procédure de l'article L.124-10, est nul de plein droit. L'absence de documentation ou le non-respect des obligations de reclassement interne (pour les employeurs de 25 salariés et plus) expose l'employeur à des sanctions importantes, incluant la réintégration du salarié et le paiement de dommages et intérêts. La traçabilité complète de toutes les démarches est essentielle pour se prémunir contre tout contentieux.

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.