

Quelle procédure suivre pour mettre fin au contrat d'un salarié inapte en l'absence de reclassement possible ?

Réponse courte

L'**inaptitude médicale** constatée par le médecin du travail interdit à l'employeur de maintenir le salarié au poste pour lequel il a été déclaré inapte. L'employeur doit d'abord tenter de réaffecter le salarié à un autre poste adapté à ses capacités résiduelles.

Si aucun **reclassement interne** n'est possible, l'employeur peut procéder à un **licenciement avec préavis** uniquement. L'inaptitude ne constitue jamais un motif grave justifiant un licenciement immédiat. L'employeur doit prouver qu'il lui était impossible de continuer à employer le salarié malgré des efforts de reclassement.

Pendant le **préavis**, le salarié inapte est dispensé de travailler tout en conservant sa rémunération complète. L'employeur ne peut exiger aucune prestation de travail puisque le maintien au poste est interdit par la loi. Le salarié peut rechercher un nouvel emploi durant cette période.

Le licenciement pour inaptitude doit respecter les règles du licenciement ordinaire et reposer sur des **motifs réels et sérieux** liés à l'impossibilité de reclassement. Tout manquement expose l'employeur à une requalification en licenciement abusif.

Définition

L'**inaptitude au travail** désigne l'impossibilité pour un salarié d'occuper son poste actuel en raison de son état de santé, constatée médicalement par le médecin du travail après examen médical. Cette inaptitude se distingue de l'**incapacité de travail** (arrêt maladie) qui suspend temporairement le contrat.

L'inaptitude est établie par le **médecin du travail compétent** après une étude approfondie du poste de travail et des conditions d'exercice. Sauf danger immédiat, cette déclaration nécessite un réexamen du salarié après deux semaines et une visite du poste en présence du salarié et de l'employeur.

Le **reclassement professionnel** constitue un dispositif permettant au salarié déclaré inapte de conserver un emploi adapté à ses capacités résiduelles. Il peut être interne (au sein de l'entreprise) ou externe (via la Commission mixte) selon la taille de l'employeur et l'ancienneté du salarié.

L'**impossibilité de reclassement** survient lorsque l'employeur ne dispose d'aucun poste vacant compatible avec les restrictions médicales du salarié, ou lorsque le reclassement nécessiterait une restructuration profonde de l'entreprise dépassant les obligations légales.

Questions fréquentes

Dans quels cas l'employeur doit-il saisir la Commission mixte pour un salarié inapte ?

La saisine de la Commission mixte est obligatoire pour les entreprises de 25 salariés ou plus si le salarié a au moins 3 ans d'ancienneté ou possède un certificat d'aptitude initial. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, cette saisine est facultative avec l'accord du salarié dans les mêmes conditions d'ancienneté.

Que doit faire un employeur quand un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail ?

L'employeur doit d'abord tenter de réaffecter le salarié à un autre poste adapté à ses capacités résiduelles. Il est formellement interdit de maintenir le salarié au poste pour lequel il a été déclaré inapte. Si aucun reclassement interne n'est possible malgré des efforts documentés, l'employeur peut procéder à un licenciement avec préavis uniquement.

Quelles preuves l'employeur doit-il apporter pour justifier un licenciement pour inaptitude ?

L'employeur doit démontrer qu'il a effectué des efforts suffisants et documentés de reclassement avant le licenciement. Il doit prouver l'impossibilité objective de continuer à employer le salarié malgré une recherche active de postes adaptés, en tenant compte des propositions du médecin du travail et des capacités résiduelles du salarié.

Un employeur peut-il licencier immédiatement un salarié pour inaptitude médicale ?

Non, l'inaptitude médicale ne constitue jamais un motif grave justifiant un licenciement immédiat. L'employeur doit obligatoirement respecter un préavis selon l'ancienneté du salarié. Pendant ce préavis, le salarié inapte est dispensé de travailler tout en conservant sa rémunération complète.

Conditions d'exercice

Le licenciement pour inaptitude sans reclassement possible n'est envisageable que si l'employeur a respecté son obligation légale de rechercher un poste adapté. Les conditions diffèrent selon la taille de l'entreprise et le profil du salarié.

Situation	Obligation de reclassement	Procédure applicable
Entreprise ? 25 salariés + ancienneté ? 3 ans ou certificat d'aptitude initial	Saisine obligatoire de la Commission mixte	Reclassement professionnel interne ou externe (Art. L.326-9§5)
Entreprise < 25 salariés + ancienneté ? 3 ans ou certificat d'aptitude initial	Saisine facultative de la Commission mixte (avec accord du salarié)	Reclassement si possible (Art. L.326-9§6)
Toutes entreprises sans conditions d'ancienneté	Obligation de réaffectation "dans la mesure du possible"	Recherche d'un poste adapté en interne (Art. L.326-9§4)

L'employeur doit démontrer qu'il a effectué des **efforts suffisants** de reclassement avant de procéder au licenciement. La jurisprudence exige une recherche active et documentée de solutions alternatives. L'employeur n'est toutefois pas tenu de créer un poste spécifiquement pour le salarié inapte ni de licencier un autre salarié pour libérer un poste.

Le **type de licenciement** applicable est exclusivement le licenciement avec préavis. L'inaptitude médicale ne constitue jamais un motif grave au sens de l'article [L.124-10§7](#) du Code du travail, même si elle rend impossible l'exécution des tâches contractuelles.

Modalités pratiques

La procédure de licenciement pour inaptitude sans reclassement se déroule en plusieurs étapes obligatoires.

1. Constatation de l'inaptitude par le médecin du travail

Le médecin du travail notifie sa décision d'inaptitude par lettre recommandée au salarié et à l'employeur, en indiquant les voies et délais de recours. Cette décision précise si l'inaptitude est temporaire ou définitive et arrête la périodicité des réévaluations médicales.

2. Recours contre la décision d'inaptitude (facultatif)

Délai de recours	Instance compétente	Effet sur le contrat
40 jours à partir de la notification	Médecin-chef de Division de la santé au travail (Direction de la Santé)	Suspension de l'obligation de licenciement pendant l'examen

Le salarié comme l'employeur peuvent exercer ce recours. La décision du médecin-chef peut ensuite être attaquée devant le Conseil Arbitral puis le Conseil Supérieur des Assurances Sociales.

3. Recherche active de reclassement

L'employeur doit explorer toutes les possibilités de réaffectation en tenant compte des **propositions du médecin du travail** (mutation, transformation de poste, adaptation des conditions de travail). En cas de refus, l'employeur doit documenter les motifs objectifs s'opposant au reclassement.

Pour les entreprises concernées, la saisine de la Commission mixte s'impose. Cette commission décide du reclassement professionnel interne ou externe après avoir étudié les capacités résiduelles du salarié.

4. Notification du licenciement avec préavis

Élément	Modalité	Base légale
Type de notification	Lettre recommandée	Art. L.124-3
Motivation	Facultative dans la lettre initiale	Art. L.124-5
Délai de préavis	Selon ancienneté (1 à 6 mois)	Art. L.124-9
Point de départ	15 du mois (si avant le 15) ou 1er du mois suivant	Art. L.124-3§2

Si le salarié demande les motifs par écrit dans le mois, l'employeur dispose d'un mois pour répondre. Les motifs doivent être **réels et sérieux** : impossibilité objective de reclassement malgré des efforts documentés.

5. Dispense de travail pendant le préavis

Le salarié inapte est automatiquement dispensé d'effectuer son préavis puisque l'article [L.326-9§3](#) interdit formellement à l'employeur de le maintenir à son poste. L'employeur continue à verser l'intégralité du salaire et des avantages pendant toute la durée du préavis.

6. Fin du contrat et indemnités

À l'échéance du préavis, le contrat prend fin. Le salarié perçoit son **indemnité de départ** calculée selon son ancienneté (article [L.124-7](#)), sauf si le licenciement est requalifié en abusif. L'employeur remet également un **certificat de travail**.

Pratiques et recommandations

Documenter rigoureusement les démarches de reclassement. Constituez un dossier complet reprenant toutes les recherches effectuées, les postes envisagés, les raisons objectives de leur incompatibilité avec les restrictions médicales, et les échanges avec le médecin du travail. Cette traçabilité est essentielle pour prouver l'impossibilité de reclassement en cas de contentieux.

Maintenir le dialogue avec le salarié inapte. Associez le salarié à la recherche de solutions, sollicitez son avis sur les postes potentiels, et informez-le régulièrement de l'avancement des démarches. Cette transparence renforce la légitimité de la procédure et réduit les risques de conflit.

Ne jamais licencier avec effet immédiat pour inaptitude. L'inaptitude médicale ne constitue pas un motif grave justifiant une rupture immédiate du contrat. Tout licenciement sans préavis serait automatiquement requalifié en licenciement abusif, exposant l'employeur à des dommages-intérêts substantiels.

Respecter les protections spécifiques contre le licenciement. Vérifiez que le salarié ne bénéficie pas d'une protection particulière (délégué du personnel, femme enceinte, congé parental, incapacité de travail). En cas de protection, la procédure de licenciement peut être suspendue ou nécessiter des autorisations spécifiques.

Anticiper les questions de rémunération pendant le préavis. Puisque le salarié inapte ne peut travailler, clarifiez par écrit les modalités de maintien du salaire pendant le préavis. Si le salarié retrouve un emploi durant cette période, l'employeur peut être tenu de verser un complément différentiel entre l'ancien et le nouveau salaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.326-9	Procédure de constatation de l'inaptitude par le médecin du travail, interdiction de maintenir le salarié au poste, obligation de réaffectation "dans la mesure du possible"
Article L.326-9§3	Interdiction formelle d'employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte
Article L.326-9§4	Obligation pour l'employeur d'affecter le salarié inapte à un autre poste de travail dans la mesure du possible
Article L.326-9§5	Saisine obligatoire de la Commission mixte pour les entreprises ? 25 salariés si ancienneté ? 3 ans ou certificat d'aptitude initial
Article L.326-9§6	Saisine facultative de la Commission mixte pour les entreprises < 25 salariés sous certaines conditions
Article L.124-10§7	L'inaptitude dûment constatée ne constitue pas un motif grave au sens du licenciement immédiat
Article L.124-11	Définition du licenciement abusif : absence de motifs réels et sérieux liés à l'aptitude, la conduite du salarié ou aux nécessités de fonctionnement
Article L.124-3	Modalités de notification du licenciement et point de départ du préavis
Article L.124-5	Droit du salarié de demander les motifs du licenciement dans le mois, obligation de l'employeur de répondre dans le mois
Article L.124-9	Durées de préavis selon l'ancienneté du salarié
Article L.124-7	Indemnité de départ calculée selon l'ancienneté
Articles L.551-1 à L.552-3	Dispositif de reclassement professionnel interne et externe pour les salariés inaptes
Article L.327-1	Voies et délais de recours contre la décision d'inaptitude (40 jours)

Le licenciement pour inaptitude sans reclassement possible exige une procédure rigoureuse et documentée. L'employeur doit impérativement prouver l'impossibilité objective de maintenir le salarié dans l'entreprise malgré des efforts réels de recherche de postes adaptés.

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.