

Réduire les primes d'un salarié qui ne peut plus exercer certaines fonctions : est-ce légal ?

Réponse courte

La réduction de la rémunération d'un salarié inapte à exercer certaines fonctions n'est possible qu'en cas de **reclassement professionnel interne formellement décidé** par la Commission mixte. L'employeur ne peut unilatéralement diminuer le salaire ou supprimer des primes au motif de l'incapacité du salarié.

En cas de reclassement interne avec changement de poste ou réduction du temps de travail, la diminution salariale doit être **strictement proportionnelle** aux nouvelles fonctions et au temps de travail. Le salarié bénéficie alors d'une **indemnité compensatoire** versée par le Fonds pour l'emploi, représentant la différence entre l'ancien et le nouveau revenu.

Le principe d'**égalité de traitement** s'impose : le nouveau salaire doit correspondre à celui d'un salarié occupant un poste équivalent, en tenant compte de l'ancienneté. Toute réduction non justifiée par un reclassement régulier constitue une discrimination illicite basée sur l'état de santé.

L'absence de procédure de reclassement formelle interdit toute modification salariale défavorable, même si le salarié ne peut temporairement exercer l'ensemble de ses fonctions contractuelles.

Définition

Le **reclassement professionnel** désigne le processus légal permettant à un salarié devenu inapte à son dernier poste de travail d'être affecté à un autre poste correspondant à ses capacités résiduelles, soit au sein de son entreprise (reclassement interne), soit sur le marché du travail (reclassement externe).

L'**inaptitude professionnelle** est constatée par le médecin du travail après examen médical et se distingue de l'**incapacité de travail** temporaire couverte par un certificat médical du médecin traitant. Seule l'inaptitude définitive ou prolongée déclarée par le médecin du travail peut déclencher une procédure de reclassement.

La **réduction de rémunération** dans ce contexte ne peut résulter que d'un changement effectif de poste ou de temps de travail découlant d'une décision formelle de la Commission mixte de reclassement. Elle doit impérativement respecter les grilles salariales applicables et l'ancienneté du salarié.

Le **principe de non-discrimination** impose que toute modification contractuelle défavorable ne soit pas fondée sur l'état de santé du salarié mais uniquement sur des critères objectifs liés aux fonctions réellement exercées après reclassement.

Questions fréquentes

Le salarié reclassé avec une baisse de salaire a-t-il droit à une compensation ?

Oui, en cas de diminution de rémunération suite à un reclassement, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatoire mensuelle versée par l'ADEM. Cette indemnité représente la différence entre le revenu moyen des 12 mois précédant le reclassement et le nouveau revenu effectif.

Peut-on réduire le salaire d'un salarié qui ne peut plus exercer certaines fonctions pour raisons de santé ?

La réduction de la rémunération d'un salarié inapte à exercer certaines fonctions n'est possible qu'en cas de reclassement professionnel interne formellement décidé par la Commission mixte. L'employeur ne peut unilatéralement diminuer le salaire ou supprimer des primes au motif de l'incapacité du salarié, sous peine de discrimination illicite basée sur l'état de santé.

Que se passe-t-il si l'employeur réduit le salaire sans procédure de reclassement ?

Toute réduction de rémunération sans procédure formelle de reclassement constitue une modification unilatérale illicite du contrat de travail et une discrimination basée sur l'état de santé. L'employeur s'expose à des sanctions, rappels de salaire et dommages-intérêts. Pendant l'incapacité temporaire, le salarié conserve son salaire intégral.

Quelles sont les conditions pour pouvoir modifier la rémunération lors d'un reclassement ?

Plusieurs conditions cumulatives sont requises : inaptitude attestée par le médecin du travail, saisine obligatoire de la Commission mixte, changement effectif de poste adapté aux capacités, décision formelle de la Commission mixte, et respect de la proportionnalité salariale selon les grilles conventionnelles et l'ancienneté du salarié.

Conditions d'exercice

La modification de la rémunération n'est légalement possible que si plusieurs conditions cumulatives sont réunies.

Condition	Reclassement avec procédure formelle	Sans procédure de reclassement
Constataion médicale	Inaptitude attestée par médecin du travail + avis motivé	Certificat d'incapacité temporaire = protection intégrale
Saisine Commission mixte	Obligatoire (médecin du travail)	Non applicable
Changement effectif de poste	Nouveau poste adapté aux capacités	Maintien au poste d'origine = salaire intégral
Décision formelle	Décision Commission mixte notifiée	Aucune modification autorisée
Proportionnalité salariale	Salaire correspondant au nouveau poste	Maintien de l'intégralité de la rémunération
Indemnité compensatoire	Versée par Fonds pour l'emploi	Non applicable
Protection licenciement	12 mois après notification	26 semaines pendant incapacité

L'employeur occupant au moins **25 salariés** a l'obligation légale de procéder au reclassement interne, sauf à démontrer un préjudice grave. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le reclassement interne est facultatif mais, s'il est mis en œuvre, il doit respecter les mêmes règles.

Le salarié doit justifier d'une **ancienneté d'au moins 3 ans** au dernier poste ou être en possession d'un certificat d'aptitude délivré lors de l'embauche. Cette condition n'est pas requise en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnus.

Modalités pratiques

La procédure de modification de la rémunération suite à un reclassement comporte plusieurs étapes obligatoires successives.

1. Constatation de l'inaptitude

Le médecin du travail établit un avis motivé d'inaptitude au dernier poste après examen médical. Cet avis précise les capacités résiduelles du salarié, les possibilités d'adaptation du poste, et la nécessité éventuelle d'une réduction du temps de travail.

2. Saisine de la Commission mixte

Le médecin du travail saisit la Commission mixte en transmettant son avis d'inaptitude. L'employeur et le salarié en reçoivent copie. Cette saisine déclenche une **protection contre le licenciement** jusqu'à la décision de la Commission.

3. Proposition de reclassement par l'employeur

L'employeur doit rechercher activement un poste de reclassement adapté et le proposer au salarié. Le nouveau poste doit correspondre aux qualifications du salarié et être validé par le médecin du travail.

4. Décision de la Commission mixte

La Commission mixte statue sur le reclassement interne ou externe. Elle peut décider une réduction du temps de travail dans les limites suivantes :

Type de réduction	Limite maximale	Conditions	Base légale
Réduction standard	20% du temps contractuel	Sur avis du médecin du travail	Art. <u>L.551-1</u> (3)
Réduction exceptionnelle	75% (minimum 10h/semaine)	Avis médecin <u>ADEM</u> + décision Commission mixte	Art. <u>L.551-1</u> (3)

5. Avenant au contrat de travail

Le reclassement doit faire l'objet d'un **avenant écrit** au contrat de travail précisant le nouveau poste, le nouveau salaire, et le temps de travail. La rémunération doit respecter les grilles salariales de la convention collective applicable et tenir compte de l'ancienneté.

6. Calcul et versement de l'indemnité compensatoire

En cas de diminution de rémunération, le salarié perçoit une **indemnité compensatoire mensuelle** versée par l'ADEM, représentant la différence entre :

- Le revenu mensuel moyen cotisable des **12 mois précédant** la décision de reclassement
- Le nouveau revenu mensuel effectif

Cette indemnité est maintenue même en cas d'augmentations salariales ultérieures (légalles, conventionnelles ou ponctuelles) dans la limite du quintuple du salaire social minimum. Le salarié doit introduire sa demande auprès de l'ADEM dans les **6 mois** suivant le début d'exécution de l'avenant, sous peine de forclusion.

Pratiques et recommandations

Ne jamais réduire unilatéralement la rémunération sans avoir suivi la procédure légale de reclassement. Une diminution du salaire ou la suppression de primes au motif de l'incapacité du salarié constitue une **modification unilatérale illicite** du contrat de travail et expose l'employeur à des sanctions.

Distinguer incapacité temporaire et inaptitude définitive. Pendant une période d'incapacité de travail couverte par certificat médical (maximum 26 semaines de protection), le salarié conserve son **salaire intégral** incluant toutes les primes et avantages structurels. Seules les primes liées à une présence effective (heures supplémentaires, primes de production au rendement) peuvent ne pas être versées.

Documenter rigoureusement le processus. Conservez tous les avis médicaux, les propositions de reclassement, les refus éventuels du salarié, et les échanges avec la Commission mixte. Cette traçabilité est essentielle en cas de contentieux.

Consulter les délégués du personnel avant toute décision de reclassement. Leur avis, bien que consultatif, renforce la légitimité de la démarche et limite les risques de contestation pour défaut de procédure ou discrimination.

Calculer précisément le nouveau salaire en référence aux grilles conventionnelles applicables et en intégrant l'ancienneté du salarié. Une sous-évaluation peut être requalifiée en discrimination illicite et exposer l'employeur à des rappels de salaire et dommages-intérêts.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.551-1</u>	Conditions d'éligibilité au reclassement professionnel, définition du reclassement interne et externe
Article <u>L.551-2</u> (1)	Obligation de reclassement pour entreprises ? 25 salariés, assimilation aux travailleurs handicapés
Article <u>L.551-2</u> (3)	Indemnité compensatoire en cas de diminution de rémunération, modalités de calcul et de versement
Article <u>L.551-3</u>	Protection contre le licenciement pendant la procédure de reclassement (12 mois après notification)
Article <u>L.326-9</u> (5)	Saisine de la Commission mixte par le médecin du travail, avis motivé d'inaptitude
Article <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination directe ou indirecte
Article <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap
Article <u>L.121-6</u>	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (26 semaines maximum)

Toute modification de la rémunération au détriment du salarié doit impérativement résulter d'une procédure formelle de reclassement validée par la Commission mixte. L'employeur ne dispose d'aucune marge d'appréciation unilatérale pour réduire le salaire au motif de l'état de santé du salarié.

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.