

Une entreprise doit-elle adapter un poste existant dans le cadre d'un reclassement ?

Réponse courte

Oui, une entreprise doit adapter un poste existant dans le cadre d'un reclassement si un salarié bénéficie d'une décision de **reclassement interne** pour raisons de santé. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises de **25 salariés ou plus** et implique de rechercher prioritairement le maintien du salarié par l'**aménagement raisonnable et proportionné** du poste, conformément aux recommandations médicales du **médecin du travail**.

L'employeur doit analyser concrètement les possibilités d'adaptation, consulter les parties concernées et **documenter** toutes les démarches entreprises. En cas d'impossibilité d'adaptation, il doit justifier objectivement et par écrit les raisons de cette impossibilité, la **charge de la preuve** lui incombant en cas de litige. Le refus non motivé d'adaptation peut entraîner la **nullité du licenciement**.

Définition

Le **reclassement professionnel** est la procédure par laquelle un salarié, déclaré inapte à son poste initial pour raisons de santé, est affecté à un autre poste compatible avec ses **capacités résiduelles**. L'**adaptation d'un poste existant** consiste à modifier les conditions, l'organisation ou l'environnement de travail afin de permettre à ce salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à ses aptitudes, dans le respect des **prescriptions médicales**.

Conditions d'exercice

Condition	Description
Seuil d'effectif	Obligation pour les entreprises de 25 salariés ou plus
Déclenchement	Décision de reclassement interne par la Commission mixte
Proportionnalité	Adaptation ne devant pas imposer une charge excessive
Non-discrimination	Respect de l'égalité de traitement

Modalités pratiques

Étape	Actions requises
Analyse	Évaluation concrète des possibilités d'adaptation du poste
Consultation	Médecin du travail, délégué à la sécurité, salarié concerné
Types d'adaptation	Modification horaires, ajustement tâches, équipements spécifiques
Documentation	Conservation des preuves des mesures envisagées ou réalisées
Justification refus	Motivation écrite des raisons objectives d'impossibilité

L'employeur doit **documenter** l'ensemble des démarches entreprises et conserver la preuve des mesures envisagées ou réalisées, afin d'assurer la **traçabilité** et la conformité de la procédure.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper les situations de reclassement en identifiant les postes susceptibles d'être adaptés et en formant les responsables hiérarchiques à la gestion des **aménagement raisonnables**. Le dialogue avec le salarié et les **instances représentatives du personnel** doit être privilégié afin de rechercher des solutions consensuelles et adaptées.

La **traçabilité** des démarches d'adaptation est essentielle pour prévenir tout contentieux. Il est conseillé de formaliser chaque étape par écrit, d'associer systématiquement le **médecin du travail** à l'évaluation des capacités du salarié et de solliciter, si nécessaire, l'avis de la **Commission mixte**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.551-1</u>	Reclassement professionnel, obligations de l'employeur
Article <u>L.551-2</u>	Procédure de reclassement interne obligatoire
Article <u>L.326-9</u>	Constatation inaptitude et propositions adaptation par médecin du travail
Article <u>L.552-1</u>	Commission mixte, décisions de reclassement
Article <u>L.251-1</u>	Non-discrimination fondée sur le handicap

L'employeur doit veiller à ce que toute décision de refus d'adaptation soit **solidement étayée**, car la **charge de la preuve** de l'impossibilité d'aménagement lui incombe en cas de litige. Le non-respect de l'obligation d'adaptation peut entraîner la **nullité d'un licenciement**.

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.