

Quels aménagements raisonnables peuvent être proposés dans un reclassement pour inaptitude ?

Réponse courte

Les **aménagements raisonnables** dans un reclassement pour inaptitude incluent l'adaptation du poste de travail (modification des outils, équipements, horaires, organisation), la réaffectation à un autre poste vacant compatible, l'accès à des **formations de reconversion**, la mise en place du **télétravail** ou d'horaires adaptés, ainsi que la fourniture d'**aides techniques ou humaines**. Ces mesures doivent être individualisées et proportionnées aux **capacités résiduelles** du salarié.

Ces aménagements ne doivent pas constituer une **charge disproportionnée** pour l'entreprise et doivent être compatibles avec l'état de santé du salarié tel que constaté par le **médecin du travail**. L'employeur doit **documenter** toutes les démarches, consulter le médecin du travail et, si nécessaire, la **délégation du personnel**, en privilégiant le dialogue et la **formalisation écrite** des propositions.

Définition

L'**aménagement raisonnable** dans le cadre du reclassement pour inaptitude désigne toute mesure concrète, individualisée et proportionnée, permettant à un salarié reconnu inapte à son poste d'exercer une activité professionnelle compatible avec ses **capacités résiduelles**. L'objectif est de maintenir le salarié dans l'emploi, soit sur son poste adapté, soit sur un autre poste approprié, en tenant compte des **limitations médicales** constatées par le médecin du travail ou la Commission mixte.

Conditions d'exercice

Condition	Description
Déclenchement	Déclaration d'inaptitude par le médecin du travail
Décision	Intervention de la Commission mixte
Proportionnalité	Aménagements ne constituant pas une charge disproportionnée
Compatibilité	Mesures compatibles avec l'état de santé du salarié
Concertation	Recherche en accord avec le salarié concerné

Modalités pratiques

Type d'aménagement	Exemples concrets
Adaptation du poste	Modification outils, équipements, mobilier, rythme de travail
Réaffectation	Poste vacant compatible, même avec modification contractuelle
Formation	Actions de reconversion, acquisition nouvelles compétences
Organisation du temps	Télétravail, temps partiel thérapeutique, pauses supplémentaires
Aides techniques	Logiciels spécifiques, dispositifs ergonomiques, assistance humaine

L'employeur doit **documenter** l'ensemble des démarches entreprises, solliciter l'avis du **médecin du travail** et, le cas échéant, consulter la **délégation du personnel**. Le refus injustifié d'un aménagement raisonnable par l'employeur peut être assimilé à une **discrimination** fondée sur l'état de santé.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une **analyse approfondie** du poste et de l'environnement de travail, en collaboration avec le **médecin du travail** et le salarié concerné. L'employeur doit privilégier le **dialogue** et la **transparence**, en informant le salarié des possibilités d'aménagement et en recueillant son avis. Toute proposition d'aménagement doit être **formalisée par écrit**, précisant la nature des mesures, leur durée éventuelle et les modalités de suivi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.551-1</u>	Reclassement professionnel interne et externe
Article <u>L.551-2</u>	Procédure de reclassement interne obligatoire
Article <u>L.326-9</u>	Étude du poste et propositions d'adaptation par le 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 ou l'état de santé

L'absence de recherche **sérieuse et documentée** d'aménagements raisonnables avant tout licenciement pour inaptitude expose l'employeur à un risque élevé de contestation et de condamnation pour **licenciement abusif**.

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.