

Un employeur est-il tenu d'étudier toutes les possibilités de reclassement avant licenciement ?

Réponse courte

Oui, l'employeur est tenu d'étudier toutes les possibilités de **reclassement** avant de procéder à un licenciement, lorsque celui-ci est motivé par une **inaptitude médicale**, une **insuffisance professionnelle** ou des **raisons économiques**. Cette obligation implique une recherche réelle, sérieuse, individualisée et documentée de postes compatibles avec les aptitudes et qualifications du salarié, en tenant compte des recommandations du médecin du travail le cas échéant.

L'employeur doit consulter le salarié et, si nécessaire, les représentants du personnel, et formaliser par écrit toute proposition de reclassement adaptée au profil du salarié. Si le salarié refuse une **offre raisonnable**, l'obligation de reclassement prend fin. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à un risque de requalification du licenciement en **licenciement abusif**.

Définition

L'**obligation de reclassement** impose à l'employeur d'examiner, avant tout licenciement, la possibilité d'affecter le salarié à un autre poste compatible avec ses aptitudes et qualifications. Cette obligation s'applique lorsque le licenciement envisagé est motivé par une **inaptitude médicale**, une **insuffisance professionnelle** ou des **raisons économiques**. Elle vise à préserver l'emploi du salarié en adaptant, si possible, ses fonctions ou en lui proposant un poste équivalent ou approprié au sein de l'entreprise.

L'objectif est de garantir l'**égalité de traitement** et d'éviter un licenciement lorsque des alternatives raisonnables existent. Le reclassement doit être envisagé dans le respect des droits fondamentaux du salarié et des principes de **non-discrimination**.

Conditions d'exercice

L'obligation d'étudier le reclassement s'impose dans les situations suivantes :

- **Inaptitude médicale** : Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher un reclassement interne, conformément aux articles [L.326-1](#) à [L.326-5](#) du Code du travail.
- **Licenciement économique** : Avant tout licenciement pour motif économique, l'employeur doit examiner les possibilités de réaffectation du salarié à un autre poste disponible, en tenant compte de ses compétences et de sa formation (articles [L.125-4](#) et [L.125-5](#)).
- **Insuffisance professionnelle** : En cas d'insuffisance professionnelle, l'employeur doit vérifier si un reclassement est envisageable, notamment lorsque l'entreprise dispose de plusieurs postes adaptés, conformément à l'obligation générale de bonne foi (article [L.121-2](#)).

L'obligation de reclassement ne s'applique pas en cas de **faute grave ou lourde** du salarié, ni lorsque l'entreprise ne dispose d'aucun poste vacant ou compatible. L'employeur doit également respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination lors de la recherche de reclassement.

Modalités pratiques

L'employeur doit procéder à une **analyse concrète et individualisée** des postes disponibles dans l'entreprise, en tenant compte des qualifications, de l'expérience et des capacités résiduelles du salarié. Cette recherche doit être réelle, sérieuse et documentée, avec une **traçabilité des démarches** effectuées.

En cas d'inaptitude médicale, l'**avis du médecin du travail** précise les restrictions et oriente la recherche de reclassement. L'employeur doit consulter le salarié et, le cas échéant, les représentants du personnel, sur les possibilités de reclassement, conformément à l'**Article L.326-3**.

La **proposition de reclassement** doit être formalisée par écrit et adaptée au profil du salarié. Si le salarié refuse une offre raisonnable et compatible avec ses capacités, l'employeur est libéré de son obligation de reclassement. En cas de contentieux, l'employeur doit être en mesure de démontrer les démarches entreprises pour rechercher un reclassement effectif.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **systematiser la recherche de reclassement** avant tout licenciement pour inaptitude, motif économique ou insuffisance professionnelle, même si l'effectif de l'entreprise est réduit.

L'employeur doit établir un **inventaire des postes vacants** ou susceptibles de l'être à court terme, en tenant compte des adaptations possibles et des recommandations du médecin du travail. La **traçabilité des démarches** (courriels, comptes rendus d'entretien, échanges avec le médecin du travail, consultation des représentants du personnel) est essentielle pour prouver la bonne foi de l'employeur en cas de contestation.

La **consultation des représentants du personnel**, lorsqu'ils existent, renforce la sécurité juridique de la procédure. Il est déconseillé de procéder à un licenciement sans avoir, au préalable, examiné et documenté toutes les alternatives de reclassement, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Cadre juridique

- **Articles L.326-1 à L.326-5 du Code du travail** : Obligation de reclassement en cas d'inaptitude médicale.
- **Articles L.125-4 et L.125-5 du Code du travail** : Obligation de reclassement préalable au licenciement économique.
- **Article L.121-2 du Code du travail** : Obligation générale de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : Principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg** : Nécessité de démarches concrètes et individualisées de reclassement, sous peine de requalification du licenciement en licenciement abusif.

Le non-respect de cette obligation peut entraîner la **nullité du licenciement** ou l'octroi de **dommages et intérêts** au salarié.

L'absence de **recherche sérieuse, individualisée et documentée** de reclassement expose l'employeur à un **risque élevé de contentieux** pour licenciement abusif, même en cas de motif réel et sérieux. Il est **impératif** de garantir la traçabilité de toutes les démarches et de respecter l'encadrement humain du processus.

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.