

Peut-on imposer un changement de poste à un salarié déclaré inapte ?

Réponse courte

Non, un changement de poste ne peut pas être imposé sans l'accord du salarié s'il constitue une **modification substantielle du contrat de travail** (fonction, rémunération, lieu, horaires). Cette règle s'applique même après une déclaration d'inaptitude par le médecin du travail. L'employeur a l'obligation légale de rechercher des solutions de reclassement interne et de proposer des postes adaptés, mais le salarié conserve le droit de refuser si le nouveau poste modifie les éléments essentiels de son contrat.

Après une déclaration d'inaptitude, l'employeur doit faire un **effort loyal et honnête** pour trouver un poste compatible avec les restrictions médicales. Si aucun reclassement n'est possible ou si le salarié refuse les propositions conformes à son contrat initial, l'employeur peut engager une procédure de licenciement avec préavis. Dans certains cas (entreprises de plus de 50 salariés, ancienneté de plus de 10 ans), une procédure de reclassement professionnel via la Commission mixte peut s'imposer.

La jurisprudence luxembourgeoise est claire : **le contrat de travail n'est pas suspendu par la déclaration d'inaptitude**, et le salarié conserve ses droits contractuels. Toute mutation imposée unilatéralement sans modification substantielle doit respecter les conditions médicales, mais nécessite l'accord du salarié dès lors qu'elle modifie des clauses essentielles du contrat.

Définition

La **déclaration d'inaptitude** désigne la constatation médicale, par le médecin du travail, qu'un salarié ne peut plus occuper son poste de travail pour des raisons de santé, conformément à l'article [L.326-9](#) du Code du travail. Cette déclaration n'entraîne pas la rupture automatique du contrat (sauf lors de l'examen d'embauchage), mais interdit à l'employeur de maintenir le salarié au poste déclaré inapte.

Le **reclassement professionnel** est une procédure structurée permettant à un salarié incapable d'exercer son dernier poste de travail, mais non invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, de bénéficier d'un reclassement interne (au sein de l'entreprise) ou externe (vers un nouvel emploi), selon les articles [L.551-1](#) et suivants du Code du travail. Cette procédure implique la saisine de la Commission mixte et s'applique sous certaines conditions d'ancienneté et d'effectif.

La distinction entre **inaptitude médicale** (constat médical ponctuel) et **incapacité à exercer le dernier poste de travail** (situation durable justifiant un reclassement professionnel) est fondamentale pour déterminer les droits et obligations de chaque partie.

Questions fréquentes

Dans quels cas la procédure de reclassement professionnel via la Commission mixte s'applique-t-elle ?

La procédure via la Commission mixte est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus avec un salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, elle est possible sur accord avec un salarié ayant au moins 3 ans d'ancienneté ou un certificat d'aptitude à l'embauche.

Peut-on imposer un changement de poste à un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ?

Non, un changement de poste ne peut pas être imposé sans l'accord du salarié s'il constitue une modification substantielle du contrat de travail (fonction, rémunération, lieu, horaires). L'employeur a l'obligation de rechercher des solutions de reclassement interne et de proposer des postes adaptés, mais le salarié conserve le droit de refuser si le nouveau poste modifie les éléments essentiels de son contrat.

Que se passe-t-il si aucun reclassement n'est possible ou si le salarié refuse les propositions ?

Si aucun reclassement interne n'est possible ou si le salarié refuse les propositions conformes à son contrat initial, l'employeur peut engager une procédure de licenciement avec préavis. Le salarié bénéficie d'une dispense de travail pendant le préavis avec maintien du salaire, et l'employeur doit respecter les procédures de consultation de la délégation du personnel.

Quelles sont les obligations de l'employeur après une déclaration d'inaptitude ?

L'employeur doit interdire le maintien du salarié au poste déclaré inapte et faire un effort loyal et honnête pour trouver un poste compatible avec les restrictions médicales. Il doit proposer des postes adaptés disponibles dans l'entreprise, documenter toutes ses démarches, et maintenir la rémunération pendant la période de recherche de reclassement.

Conditions d'exercice

Les conditions varient selon la situation juridique du salarié et les caractéristiques de l'entreprise.

Situation	Effectif entreprise	Ancienneté requise	Procédure applicable	Accord salarié nécessaire
Inaptitude simple	Tous effectifs	Aucune	Recherche reclassement interne par employeur (L.326-9)	Oui si modification substantielle
Reclassement interne obligatoire	? 50 salariés	? 10 ans	Via Commission mixte (L.552-1)	Oui pour modification substantielle
Reclassement interne volontaire	< 25 salariés	? 3 ans OU certificat aptitude embauche	Via Commission mixte avec accord employeur (L.551-2 , par. 6)	Oui (employeur + salarié)
Reclassement externe	< 25 salariés	? 3 ans OU certificat aptitude embauche	Via Commission mixte (L.551-2 , par. 6)	Automatique si décidé par Commission

Conditions médicales préalables :

- Constatation d'inaptitude par le médecin du travail après étude de poste (sauf danger immédiat)
- Possibilité de réexamen dans les 40 jours auprès du médecin-chef de la Division de la santé au travail
- Pour le reclassement professionnel : incapacité constatée mais absence d'invalidité

Obligations de l'employeur :

- Interdiction de maintenir le salarié au poste déclaré inapte (L.326-9, par. 3)
- Obligation d'affecter à un autre poste "dans la mesure du possible" (L.326-9, par. 4)
- Effort loyal et honnête de recherche de reclassement interne
- Documentation de toutes les démarches entreprises

Limites légales :

- L'employeur n'est pas tenu de créer un poste spécifique
- L'employeur n'est pas tenu de licencier un autre salarié pour libérer un poste
- Le principe de non-discrimination doit être respecté (L.241-1)

Modalités pratiques

La procédure de reclassement après déclaration d'inaptitude suit plusieurs étapes obligatoires.

Étape 1 : Constatation de l'inaptitude

- Examen médical par le médecin du travail
- Étude de poste en présence du salarié et de l'employeur (sauf danger immédiat)
- Éventuellement : réexamen après 2 semaines
- Notification d'inaptitude par lettre recommandée avec voies de recours

Étape 2 : Recherche de reclassement interne

- L'employeur identifie les postes disponibles compatibles avec les restrictions médicales
- Proposition(s) formelle(s) au salarié par écrit
- Entretien(s) pour examiner les possibilités
- Respect d'un délai de réflexion raisonnable

Étape 3 : Décision et formalisation

- Si accord sur un poste : signature d'un avenant au contrat de travail pour les modifications substantielles
- Si refus ou impossibilité : documentation des raisons et des démarches entreprises
- Consultation de la délégation du personnel le cas échéant

Étape 4 : Reclassement professionnel via Commission mixte (si applicable)

Critère	Valeur	Base légale
Saisine Commission mixte	Par médecin du travail avec accord salarié	<u>L.552-1</u> , <u>L.551-2</u> par. 6
Délai de recours contre décision	40 jours	<u>L.552-3</u>
Indemnité forfaitaire (reclassement externe, < 25 salariés)	1 à 4 mois selon ancienneté	<u>L.551-2</u> , par. 6
Ancienneté minimale	3 ans OU certificat aptitude embauche	<u>L.551-1</u> , par. 1 et 2
Effectif pour obligation reclassement interne	? 50 salariés ET ? 10 ans ancienneté	<u>L.552-1</u>
Période de suspension contrat (recours)	Jusqu'à décision définitive	<u>L.552-3</u>

Étape 5 : Licenciement (en dernier recours)

- Si aucun reclassement possible ou refus par le salarié : licenciement avec préavis
- Notification selon articles L.124-2 et L.124-3
- Dispense de travail pendant le préavis avec maintien du salaire
- Impossibilité de licenciement pendant certaines périodes protégées

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la procédure de reclassement et prévenir les contentieux, plusieurs bonnes pratiques s'imposent.

Traçabilité documentaire complète : Conserver tous les échanges écrits (courriers, e-mails, comptes-rendus d'entretiens), les propositions de postes formulées avec leurs caractéristiques précises, les réponses du salarié, et les avis du médecin du travail. Cette documentation est essentielle en cas de contentieux pour prouver l'effort loyal de l'employeur.

Collaboration étroite avec le médecin du travail : Solliciter activement les conseils du médecin du travail sur les adaptations possibles, demander des précisions sur les restrictions médicales, et l'informer de l'évolution des recherches de reclassement. Bien que son avis ne soit pas juridiquement obligatoire pour chaque affectation, sa participation renforce la qualité du processus.

Communication transparente avec le salarié : Organiser des entretiens réguliers pour faire le point, expliquer clairement les démarches entreprises et leurs résultats, et respecter un délai de réflexion suffisant avant toute décision. Le salarié doit comprendre ses droits, les options disponibles, et les conséquences de chaque choix.

Anticipation des besoins d'adaptation : Identifier en amont les postes potentiellement adaptables, évaluer les coûts et faisabilité des aménagements de poste, et prévoir une période d'essai ou d'adaptation au nouveau poste avec accompagnement. Cette proactivité démontre la bonne foi de l'employeur.

Respect scrupuleux des procédures légales : Consulter la délégation du personnel dans les délais (article [L.414-3](#), par. 1, point 13), respecter les délais de notification et de recours, et maintenir la rémunération pendant les périodes de recherche ou de dispense de travail. Toute irrégularité procédurale peut invalider l'ensemble de la démarche et exposer l'employeur à des sanctions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-7	Modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat (notification, motifs, délais)
Article L.121-6	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (26 semaines maximum)
Article L.326-9	Constatation d'inaptitude par le médecin du travail, interdiction de maintenir le salarié au poste inapte, obligation d'affectation à un autre poste dans la mesure du possible
Articles L.551-1 et L.551-2	Conditions et procédure de reclassement professionnel pour les salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail
Article L.552-1	Décision de reclassement professionnel interne ou externe par la Commission mixte
Article L.552-3	Recours contre la décision de reclassement professionnel et suspension du contrat pendant le recours
Article L.414-3, par. (1), point 13	Obligation de consulter la délégation du personnel sur les reclassements internes
Article L.241-1	Principe de non-discrimination, applicable notamment en matière d'inaptitude et de reclassement
Article L.312-1	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail

Le contrat de travail n'est pas suspendu par la déclaration d'inaptitude. Le salarié reste tenu de se présenter sur son lieu de travail et l'employeur de le rémunérer, sous réserve que l'employeur ne puisse pas l'affecter au poste déclaré inapte et doive chercher activement un reclassement.

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.