

# L'employeur peut-il affecter un salarié à un autre poste sur avis du médecin du travail ?

## Réponse courte

Oui, et il y est même parfois tenu. Lorsque le médecin du travail constate l'**inaptitude** d'un salarié à son poste, l'employeur ne peut plus l'y maintenir et doit, dans la mesure du possible, le **réaffecter** à un poste compatible avec son état de santé (article L.326-9 du Code du travail). De même, à l'issue d'un **examen de reprise**, le médecin peut préconiser une **mutation**, une réadaptation ou une adaptation du poste (article L.326-6).

L'avis du médecin du travail constitue donc un élément déterminant de l'affectation. La réaffectation doit rester compatible avec la qualification et le contrat du salarié. Lorsque l'entreprise occupe **au moins 25 salariés** et que le salarié dispose d'un certificat d'aptitude au poste ou d'une ancienneté d'au moins trois ans, l'inaptitude ouvre une procédure de **reclassement professionnel** via la **Commission mixte**, plutôt qu'une simple mutation interne décidée par l'employeur.

## Définition

La **réaffectation sur avis médical** est le changement de poste décidé pour tenir compte des conclusions du médecin du travail sur l'état de santé du salarié. Elle vise à préserver la santé du salarié tout en maintenant, si possible, la relation de travail.

Cet avis n'est pas une simple recommandation lorsqu'il conclut à l'inaptitude : l'employeur ne peut plus employer le salarié au poste concerné. La réaffectation s'articule alors avec le dispositif de reclassement professionnel prévu pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté ou d'aptitude.

## Conditions d'exercice

L'affectation à un autre poste dépend du type d'avis rendu par le médecin.

Situation	Conséquence
<b>Inaptitude au poste (art. <u>L.326-9</u>)</b>	Interdiction de maintien ; réaffectation dans la mesure du possible
<b>Examen de reprise (art. <u>L.326-6</u>)</b>	Mutation, réadaptation ou adaptation possible
<b>Effectif ? 25 salariés + ancienneté ? 3 ans</b>	Saisine de la Commission mixte, reclassement professionnel
<b>Salarié de nuit avec problèmes liés à la nuit</b>	Réaffectation à un poste de jour si possible

## Modalités pratiques

La réaffectation respecte des étapes protectrices avant toute décision définitive.

Élément	Règle
<b>Constat d'inaptitude</b>	Notifié par lettre recommandée avec voies de recours (art. <a href="#">L.326-9</a> )
<b>Étude du poste</b>	Sauf danger immédiat, inaptitude constatée après étude et réexamen
<b>Réexamen</b>	Deux semaines après le premier examen
<b>Reclassement</b>	Interne ou externe via la Commission mixte (art. <a href="#">L.552-1</a> )
<b>Contentieux</b>	Conseil arbitral puis Conseil supérieur des assurances sociales

## Pratiques et recommandations

La portée de l'avis médical dépend de sa teneur exacte. Une simple **recommandation d'aménagement** laisse à l'employeur une marge pour moduler l'affectation, tandis qu'un **avis d'inaptitude** produit un tout autre effet : le salarié ne peut plus être maintenu au poste concerné, et une réaffectation compatible avec son état de santé doit être recherchée. Bien lire la nature de l'avis est donc le préalable de toute décision.

Cette recherche de réaffectation interne mérite d'être menée activement avant d'envisager une rupture. L'**obligation de réaffecter dans la mesure du possible** s'apprécie concrètement, au regard des postes réellement disponibles, et une inaction de l'employeur pourrait lui être reprochée en cas de litige devant les juridictions sociales.

Lorsque les conditions d'**effectif** et d'**ancienneté** sont réunies, la situation bascule vers le **reclassement professionnel**. C'est alors le médecin du travail qui saisit la **Commission mixte** ; le rôle de l'employeur consiste à coopérer à la procédure et à respecter les décisions rendues.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <a href="#">L.326-9</a> du Code du travail</b>	Inaptitude, réaffectation et reclassement
<b>Art. <a href="#">L.326-6</a> du Code du travail</b>	Mutation ou adaptation après examen de reprise
<b>Art. <a href="#">L.552-1</a> du Code du travail</b>	Reclassement professionnel interne ou externe
<b>Art. <a href="#">L.327-1</a> du Code du travail</b>	Voies de recours devant les juridictions sociales

L'employeur peut, et souvent doit, réaffecter un salarié en fonction de l'avis du médecin du travail. En cas d'inaptitude, le maintien au poste est interdit et une procédure de reclassement peut s'imposer. La décision d'inaptitude est notifiée par lettre recommandée avec indication des voies de recours.

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.