

Inaptitude : obligation de reclassement de l'employeur

agrume

Quand l'employeur est-il tenu de rechercher une solution de reclassement pour le salarié ?

L'obligation de reclassement naît dès lors que le salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, que l'inaptitude soit professionnelle ou non professionnelle. L'employeur doit alors rechercher un emploi approprié aux capacités du salarié, en tenant compte des préconisations du médecin du travail.



C. trav. art L.1226-2 et L.1226-10

→ L'employeur doit démontrer des recherches réelles, sérieuses, loyales, mais il n'est pas tenu de garantir un résultat (le reclassement peut s'avérer impossible).

Dans quels cas l'employeur est-il dispensé de toute recherche de reclassement ?

L'employeur est dispensé de rechercher un reclassement uniquement si cette dispense ressort **clairement de l'avis d'inaptitude**, dans les cas prévus par l'**article L.1226-12** du Code du travail :

- Lorsque le médecin du travail indique que **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** ;
- Ou lorsque l'avis mentionne que **l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi**.

Comment rechercher concrètement un poste de reclassement ?

L'employeur doit rechercher un emploi compatible avec les capacités résiduelles du salarié, en respectant strictement les indications du médecin du travail.



C. trav., art. L.1226-2, L.1226-10

Cela implique notamment :

- D'examiner les postes existants susceptibles d'être adaptés par **aménagement, transformation du poste ou aménagement du temps de travail**,
- De tenir compte des restrictions (horaires, port de charges, déplacements, etc.),
- De solliciter au besoin des précisions ou des compléments auprès du médecin du travail, surtout si ce dernier a évoqué des postes ou adaptations possibles.

agrume

contact@agrume.fr • www.agrume.fr • 2 Rue des Mûriers, 69009 LYON

1/3

L'emploi proposé doit être **aussi comparable que possible** à celui précédemment occupé, mais peut impliquer, si nécessaire, une **modification du contrat de travail**.

Par exemple passage à temps partiel conforme aux préconisations médicales :

 Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-18.758 . Dans ce cas, le salarié reste libre de refuser la modification.

Les recherches doivent porter sur **tous les postes disponibles** correspondant aux capacités du salarié (postes vacants, postes pouvant être libérés par mutation ou permutation, voire postes temporaires comme un remplacement en CDD).



Attention

En revanche, l'employeur n'est pas tenu de créer un poste qui n'existe pas ni d'imposer une modification du contrat d'un autre salarié pour libérer un poste.



Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-30.895



Cass. soc., 8 févr. 2017, n° 15-22.992

L'employeur peut tenir compte des **souhaits ou refus déjà exprimés** par le salarié (mobilité géographique, contraintes familiales), dès lors qu'il en justifie.



Cass. soc., 23 nov. 2016, n° 14-26.398 et n° 15-18.092

Quel est le périmètre des recherches de reclassement ?

Le reclassement doit être recherché **dans l'entreprise**, et, le cas échéant, dans **les entreprises du groupe** auquel elle appartient, **situées sur le territoire national** et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent la permutation du personnel.



C. trav., art. L.1226-2 et L.1226-10



A noter

En dehors de ce périmètre, l'employeur n'est pas tenu d'étendre sa recherche.



Cass. soc., 16 nov. 2022, n° 21-12.809

Faut-il consulter le CSE sur le reclassement ?

Oui, **sauf en cas de dispense légale de reclassement** mentionnée dans l'avis d'inaptitude.

Pour toute inaptitude (professionnelle ou non), l'employeur doit consulter le CSE sur les possibilités de reclassement (C. trav., art. L.1226-2 et L.1226-10).

La consultation doit intervenir **après l'avis d'inaptitude**, et **avant la proposition de reclassement** ou, à défaut de poste disponible, avant d'engager la procédure de licenciement.



Attention

En cas de défaut de consultation, le licenciement est **sans cause réelle et sérieuse**, et l'employeur s'expose également à une infraction de délit d'entrave.



C. trav., art. L.2317-1



Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-11.974

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte, l'employeur a l'obligation de consulter le CSE avant l'engagement de la procédure de licenciement même lorsqu'il n'identifie aucune possibilité de reclassement.



Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-13.802

Le salarié peut-il refuser un poste de reclassement ?

Le salarié peut-il refuser un poste de reclassement ?

Oui, même si elle entraîne une modification des conditions de travail ou une modification du contrat.



Cass. soc., 9 avr. 2008, n° 07-41.105



Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-43.193

Que faire si le salarié conteste la compatibilité du poste avec l'avis médical ?

Dans ce cas, l'employeur doit solliciter un nouvel avis du médecin.



Cass. soc., 22 oct. 2025, n° 24-14.641

Une seule proposition conforme suffit-elle ?

Oui, l'obligation de reclassement est réputée satisfaites dès lors que l'employeur a proposé au moins un emploi approprié aux capacités du salarié, aussi comparable que possible, et conforme aux indications du médecin du travail, après consultation du CSE.



C. trav., art. L.1226-2-1 et L.1226-12



Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-24.005

Le refus du salarié peut-il être abusif ?

Oui, lorsqu'il porte sur un poste approprié à ses capacités médicales, conforme aux préconisations, sans modification du contrat et comparable au poste précédent.



Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 05-42.152

Conséquences d'un refus abusif en cas d'inaptitude professionnelle

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, un refus abusif peut priver le salarié de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité spéciale de licenciement.



C. trav., art. L.1226-14



Cass. soc., 25 mai 2011, n° 09-71.543

Comment est rémunéré le salarié pendant la recherche de reclassement ?

Pendant la période de recherche de reclassement, si le salarié ne travaille pas, l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire.

En revanche, à l'issue d'un délai d'un mois suivant la date de constatation de l'inaptitude, si le salarié n'a pas été reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le paiement de l'intégralité du salaire correspondant à l'emploi antérieur  *C. trav., art. L.1226-4 et L.1226-11*, sans déduction des IJSS ou prestations de prévoyance.



Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-19.956



Cass. soc., 22 juin 2011, n° 10-16.064



Attention

Cette obligation de reprise des salaires ne disparaît pas en cas de recours contre l'avis d'inaptitude  *Cass. soc., 10 janv. 2024, n° 22-13.464* et s'applique jusqu'au licenciement.

À défaut de paiement, le salarié peut demander les rappels de salaires ou prendre acte de la rupture, laquelle sera analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.



Cass. soc., 29 sept. 2004, n° 02-43.746



Une question ?

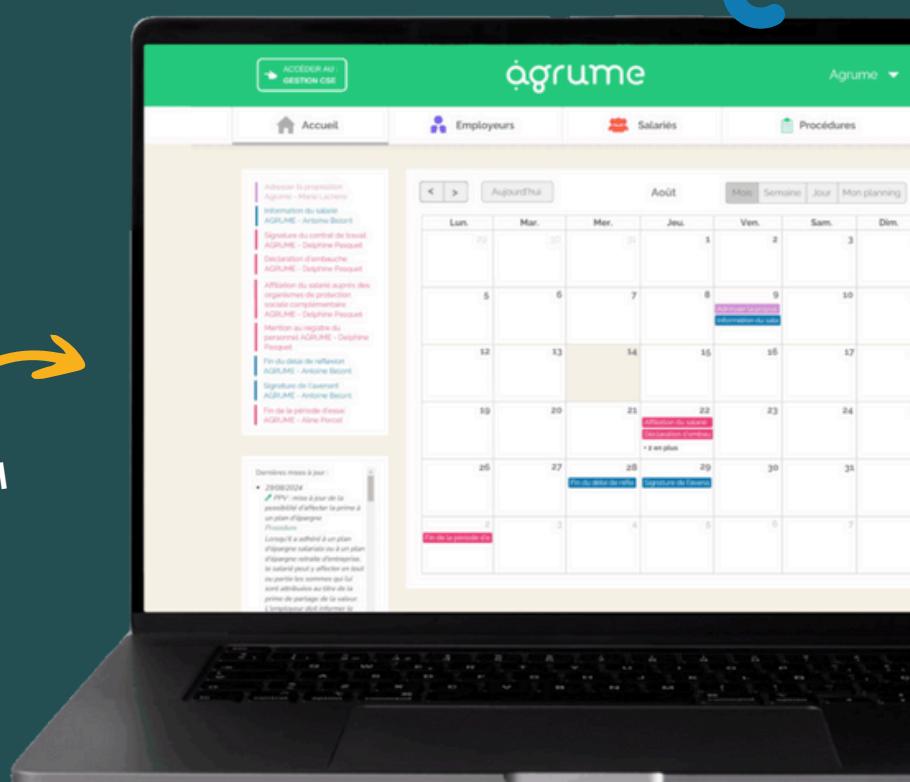
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume