

Obligation de reclassement du salarié inapte

Un salarié, victime d'un accident ou confronté à la maladie, peut se retrouver inapte à travailler à son poste. Le Code du travail prévoit alors, qu'en cas d'inaptitude médicale d'un salarié constatée par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre poste de travail approprié à ses capacités¹. Cette obligation de « reclassement » s'applique quelle que soit l'origine de l'accident ou de la maladie qui a conduit à la déclaration d'inaptitude (professionnelle ou non).

Déclenchement de l'obligation de reclassement

L'obligation de l'employeur, consistant à affecter le salarié à un nouveau poste de travail et à le « reclasser », ne débute qu'après la déclaration d'inaptitude rendue par le médecin du travail (et notifiée au salarié).

Cette déclaration résulte de l'examen médical du salarié au cours duquel le médecin du travail vérifie

son état de santé physique et mental et évalue son aptitude à occuper son poste.

Avant de prononcer l'inaptitude, le médecin du travail s'assure qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste actuel du salarié n'est possible. Pour cela, il étudie le poste de travail du salarié, prend en compte les conditions de travail dans l'entreprise et échange avec l'employeur et le salarié².

L'avis est le plus souvent rendu lors de la visite de reprise du salarié, organisée à l'issue d'un arrêt de travail ou d'une seconde visite de reprise lorsque le médecin du travail a estimé qu'un second examen était nécessaire. Il peut aussi être rendu à l'occasion de toute autre visite médicale, dans le cadre du suivi de santé du salarié, notamment à la demande de ce dernier ou de l'employeur.

Délai pour reclasser

Le reclassement doit être proposé dans un délai raisonnable³ pour ne pas laisser le salarié dans une situation d'inactivité forcée. Le retard de l'employeur à engager ou conclure la procédure de reclassement peut constituer un manquement à ses obligations⁴.

Recherche de reclassement

Prise en compte des préconisations du médecin du travail

La proposition de reclassement doit tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Par exemple, si le médecin du travail indique que le salarié ne doit plus porter de charges ni rester debout plus de deux heures consécutives, l'employeur ne pourra pas proposer un poste impliquant



des manutentions régulières et un travail debout prolongé.

Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté⁵. Par exemple, il peut estimer qu'un salarié, bien qu'inapte à son poste initial de manutentionnaire, est apte à suivre une formation en bureautique ou en gestion administrative, afin de faciliter son reclassement vers un poste sédentaire.

En cas d'incertitude, l'employeur doit saisir le médecin du travail pour obtenir de nouvelles précisions.

Dispense de recherche de reclassement

Dans certains cas, le médecin du travail peut juger que l'état de santé du salarié ne permet aucun retour à un emploi, quel qu'il soit. Il peut alors l'indiquer clairement sur l'avis d'inaptitude :

- soit en utilisant les formulations précises prévues par le Code du travail :
 - « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
 - « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »⁸.
- soit en employant des termes équivalents qui expriment clairement et sans ambiguïté l'impossibilité absolue de tout maintien dans un emploi. Par exemple, un avis d'inaptitude indiquant que : « l'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise, filiale et holding compris, et le rend inapte à tout poste » est conforme⁹.

Dans une telle situation, l'employeur est dispensé de son obligation de rechercher un autre poste pour le salarié.

Postes proposés

Nature des postes proposés pour le reclassement

L'emploi proposé par l'employeur doit être approprié aux capacités du salarié et comparable, autant que possible, à l'emploi précédemment occupé¹⁰. Cela signifie que l'employeur doit tenir compte des compétences professionnelles acquises ou pouvant être mobilisées par le salarié (expériences, diplômes, facultés ou appétences du salarié). Il peut également prendre en compte les souhaits exprimés par le salarié (notamment ses restrictions géographiques), pour limiter le champ de ses recherches de reclassement¹¹.

L'obligation de reclassement d'un salarié inapte vise uniquement les postes disponibles dans l'entreprise ou les entreprises du groupe¹². L'employeur n'est donc pas obligé de créer un nouveau poste, même s'il peut le faire sous réserve de respecter les recommandations du médecin du travail.

La proposition de reclassement peut impliquer une modification du contrat de travail, telle qu'un changement de lieu de travail, une modification de la rémunération, un passage à temps partiel ou le recours au télétravail.

PROPOSITION D'AMÉNAGEMENT, D'ADAPTATION OU DE TRANSFORMATION DU POSTE DU TRAVAIL DANS LE CADRE DU RECLASSEMENT

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par l'âge ou l'état de santé physique et mental du travailleur⁶. C'est-à-dire des propositions n'impliquant pas de changer de poste.

Ces propositions interviennent, en principe, en amont de l'avis d'inaptitude puisque pour pouvoir rendre cet avis, le médecin du travail doit constater au préalable qu'aucune de ces mesures sur le poste actuel n'est possible⁷. L'avis d'inaptitude signifie en principe que le salarié ne peut plus occuper son poste.

Il arrive toutefois en pratique que des mesures d'adaptation soient préconisées par le médecin du travail et mises en œuvre par l'employeur après l'avis d'inaptitude, dans le cadre de l'obligation de reclassement de l'employeur. Un dialogue peut en effet s'engager entre le médecin du travail, l'employeur et le salarié pour envisager des ajustements du poste qui n'avaient pas été identifiés initialement.

Dans tous les cas, la ou les propositions de reclassement doivent être loyales (pas de propositions manifestement inadaptées dans le but de licencier rapidement) et sérieuses (correspondant aux capacités du salarié, compatibles avec ses qualifications ou son expérience, etc.).

Périmètre des postes proposés pour le reclassement

L'employeur doit proposer un emploi au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe situées en France et dont l'organisation (ex. : gestion commune du personnel), les activités (ex. : même secteur d'activité) ou le lieu d'exploitation permettent, en pratique, la mobilité interne¹³.

Consultation obligatoire du Comité social et économique (CSE)

Afin de garantir la transparence de la procédure de reclassement et d'associer la représentation du personnel à l'évaluation des solutions possibles, l'employeur doit consulter le Comité social et économique (CSE), quand celui-ci existe, pour recueillir son avis sur le poste de reclassement avant de le proposer au salarié.

Si l'employeur n'identifie aucun poste de reclassement, il doit également consulter le CSE¹⁴. La consultation permet alors aux représentants du personnel d'examiner si aucun poste ne pouvait réellement être proposé au salarié.

En pratique, lors de cette consultation, les membres du CSE pourront demander des précisions à l'employeur sur les recherches de reclassement (postes examinés, raisons pour lesquelles certains postes ont été écartés, etc.), suggérer des pistes de reclas-

NOTES

1. Articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail

2. Article R. 4624-42 du Code du travail

3. Le caractère raisonnable ou non du délai de reclassement s'apprécie au cas par cas, en fonction des circonstances concrètes. Dans l'arrêt du 4 décembre 2024, les juges ont considéré qu'un délai de neuf mois entre l'inaptitude et le licenciement constituait un délai excessif et donc un manquement de l'employeur.

4. Cour de cassation, 4 décembre 2024, Pourvoi n° 23-15.337

5. Articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail

6. Article L. 4624-3 du Code du travail

7. Article L. 4624-4 du Code du travail

8. Articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail

9. Cour de cassation, Chambre sociale, 12 février 2025, pourvoi n° 23-22.612

10. Articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail

11. Cour de cassation, chambre sociale, 23 novembre 2016, pourvois n° 14-26.398 et 15-18.092

12. Cour de cassation, chambre sociale, 8 février 2017, pourvoi n° 15-22.992

13. Articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail

14. Cour de cassation, chambre sociale, 5 mars 2025, pourvoi n° 23-13.802

sement non étudiées, vérifier la bonne prise en compte des préconisations du médecin du travail, émettre des réserves sur l'impossibilité de reclassement annoncée par l'employeur.

À noter : en présence d'une dispense de reclassement, la consultation du CSE n'est pas requise¹⁵. La consultation doit avoir lieu après que l'inaptitude a été constatée par le médecin du travail et avant que la proposition de reclassement ne soit faite au salarié. En cas d'impossibilité de reclassement, la consultation du CSE doit avoir lieu avant que la procédure de licenciement ne soit engagée (c'est-à-dire avant la convocation du salarié à l'entretien préalable)¹⁶.

Issues possibles aux propositions de reclassement ou à l'impossibilité de reclasser

L'employeur doit faire tout son possible pour reclasser le salarié, sans pour autant être tenu d'y parvenir (on parle d'obligation de « moyen » et non de résultat).

Poursuite de la relation de travail

Si le salarié accepte la proposition de reclassement, la relation de travail peut se poursuivre. Celui-ci doit disposer d'un délai raisonnable¹⁷ de réflexion pour examiner l'offre de reclassement. En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail est rédigé.

En cas de proposition non conforme aux préconisations du médecin du travail et de refus du salarié sur ce motif, l'employeur doit poursuivre sa recherche de reclassement.

Licenciement pour inaptitude

L'employeur procède au licenciement pour inaptitude du salarié en cas :

- de dispense de recherche de reclassement ;
- d'impossibilité de proposer un emploi adapté à l'état de santé du salarié et comparable à l'emploi précédemment occupé, parce qu'il n'y a pas de poste disponible remplissant ces conditions au sein de l'entreprise ou du groupe ;
- de refus du salarié des propositions conformes de poste de reclassement¹⁸.

Contestation du salarié

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi compatible avec l'avis et les indications du médecin du travail. Cela signifie que :

- si le salarié conteste la compatibilité de la proposition de reclassement avec les préconisations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de démontrer cette compatibilité, au besoin en sollicitant le médecin du travail ;
- en cas de compatibilité entre l'emploi proposé et l'avis du médecin du travail, c'est au salarié de démontrer que l'offre de reclassement n'était pas suffisamment loyale et sérieuse.



© Charles Deluvin

NOTES

15. *Cour de cassation, chambre sociale, 8 juin 2022, pourvoi n° 20-22.500*

16. *Cour de cassation, chambre sociale, 5 mars 2025, pourvoi n° 23-13.802*

17. *Le délai raisonnable dépend de chaque situation : il s'apprécie au cas par cas, en fonction des circonstances concrètes*

18. *Cour de cassation, chambre sociale, 13 mars 2024, pourvoi n° 22-18.758*

19. *Article R. 4624-45 du Code du travail*

20. *Cour de cassation, chambre sociale, 22 juin 2011, pourvoi n° 10-30.715*

21. *L'employeur, bien qu'aucune obligation légale ne l'y contraigne, peut choisir de verser volontairement le salaire pendant le mois suivant l'avis d'inaptitude*

22. *Articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail*

23. *Articles L. 433-1 et D. 433-2 du Code de la sécurité sociale*

24. *Cour de cassation, chambre sociale, 29 janvier 2025, pourvoi n° 23-18585*

En cas de manquement à l'obligation de reclassement, si le salarié a été licencié, le licenciement peut être contesté et ouvrir droit à une indemnisation qui varie selon l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude.

À noter : Si le salarié conteste l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail (et non les démarches de reclassement de l'employeur), il doit saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de la notification de cet avis¹⁹.

Situation du salarié pendant la période de reclassement

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, il demeure soumis au pouvoir de direction de l'employeur. Cela signifie qu'il est tenu de se présenter aux convocations du médecin du travail, notamment dans le cadre de la recherche d'un reclassement²⁰.

Pendant un mois, le salarié ne perçoit aucune rémunération²¹. Si, à l'issue de ce mois, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement de son salaire²².

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), le salarié peut bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) versée par la Sécurité sociale²³. Cette indemnité est accordée pendant le délai d'un mois précédemment mentionné, à condition que le salarié ne perçoive aucune autre rémunération (versement volontaire de l'employeur).

Si un salarié est de nouveau en arrêt maladie après avoir été déclaré inapte par le médecin du travail, cela ne remet pas en cause son inaptitude. Dans ce cas, il pourra seulement bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, mais sans le complément de l'employeur (maintien de salaire)²⁴. ■

■ Nicolas Hospital, pôle information juridique, INRS