



RECLASSEMENT
DU SALARIE

Motifs du reclassement

Obligations du reclassement :

- Inaptitude médicale temporaire ou définitive
- Licenciement économique



Périmètre du reclassement : l'entreprise ou le groupe (territoire national)

« l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel » (C. trav., art. L. 1226-2 ; C. trav., art. L. 1226-10).



« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce. » (C. trav., art. L. 1233-4)



Dispense de reclassement



Le médecin du travail peut dispenser l'employeur de toute recherche de reclassement s'il fait état dans l'avis d'inaptitude :

Soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé

ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Dans ces cas l'employeur n'a pas à consulter le CSE (Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500) et n'a pas à notifier au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement (Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-15.297).



Attention aux mentions de dispense par le médecin du travail :
une formule « équivalente » sur l'avis d'inaptitude suffit
(Cass. soc., 12 février 2025, n° 23-22.612)

mais si le médecin du travail ne dispense de reclassement que dans un seul site, ou l'entreprise il faut chercher néanmoins dans ce qui n'a pas été exclu (entreprise, groupe...) (Cass. soc. 13-12-2023 n° 22-19.603)

Propositions faites au salarié

« Cette proposition prend en compte, **après avis du comité social et économique** lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail » (C. trav., art. L. 1226-2 ; C. trav., art. L. 1226-10).

En cas de retard dans le déclenchement des démarches de reclassement d'un salarié déclaré inapte, l'employeur s'expose au risque d'une action en résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts: laisser un salarié en situation prolongée d'inactivité forcée constitue un manquement à l'obligation d'exécuter de bonne foi ses obligations. (Cass. soc., 4 déc. 2024, n° 23-15.337)



lorsqu'un salarié est déclaré inapte (sans dispense de reclassement), il y a lieu de recueillir l'avis du comité social et économique (CSE) sur les possibilités de reclassement, y compris en cas de recherches s'étant avérées infructueuses. La consultation doit intervenir avant l'engagement de la procédure de licenciement, au risque de priver celui-ci de cause réelle et sérieuse. Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-13.802

Propositions faites au salarié

« I. - Pour l'application de l'article L. 1233-4, l'employeur adresse des offres de reclassement de manière personnalisée ou communique la liste des offres disponibles aux salariés, et le cas échéant l'actualisation de celle-ci, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

II. - Ces offres écrites précisent :

- a) L'intitulé du poste et son descriptif ;
- b) Le nom de l'employeur ;
- c) La nature du contrat de travail ;
- d) La localisation du poste ;
- e) Le niveau de rémunération ;
- f) La classification du poste.

III. - En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

La liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

Ce délai ne peut être inférieur à quinze jours francs à compter de la publication de la liste, sauf lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, ce délai ne peut être inférieur à quatre jours francs à compter de la publication de la liste.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue du délai mentionné au deuxième alinéa vaut refus des offres. » (C. trav., art. D1233-2-1)



Conséquences du refus

- Le refus du salarié permet la poursuite de la procédure de licenciement ;
- Un refus n'est pas fautif mais peut être considéré (rarement) comme abusif
 - le refus sans motif légitime par un salarié, d'un « *poste approprié à ses capacités et comparable à l'emploi précédemment occupé [...] peut revêtir un caractère abusif et entraîner la privation du bénéfice des indemnités spécifiques de rupture de l'article [L. 1226-14] du code du travail* » (Cour de cassation, chambre sociale, 20 février 2008, N° : 06-44.867 et 06-44.894) ;
 - *le seul fait pour le salarié de ne pas indiquer à l'employeur les motifs du refus de postes de reclassement estimés conformes à l'avis du médecin du travail ne caractérise pas à lui seul le caractère abusif de ce refus (Cass. Soc., 22 juin 2017, n° 16-16.977)*



L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 ou L.1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

À charge pour le salarié de prouver, en cas de litige, la déloyauté des propositions de reclassement qui lui ont été présentées. (Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-24.005)