Quelles sont les modalités de reclassement professionnel pour un agent public devenu inapte ?

Réponse courte

Pour un agent du secteur public lié par un **contrat de travail**, le reclassement professionnel du Code du travail s'applique : le salarié incapable d'exécuter les tâches de son dernier poste, sans être invalide, peut bénéficier d'un **reclassement interne** au sein de l'administration ou du service public d'origine, ou d'un **reclassement externe** sur le marché du travail (art. L.551-1).

La procédure est pilotée par la **Commission mixte**, saisie sur avis du médecin du travail. L'employeur occupant au moins **25 travailleurs** au jour de la saisine a en principe l'obligation de reclasser le salarié, et le licenciement notifié à partir de la saisine est **nul** (art. L.551-2).

Le reclassement peut comporter un poste adapté aux capacités résiduelles ou une réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, avec indemnité compensatoire en cas de perte de rémunération. Les fonctionnaires et employés statutaires relèvent, eux, de procédures propres à leur statut (lois du 16 avril 1979 et du 24 décembre 1985), hors Code du travail.

Définition

Le reclassement professionnel est le dispositif permettant de maintenir en emploi un salarié qui, par suite de **maladie ou d'infirmité**, présente une incapacité pour exécuter les tâches de son dernier poste sans être invalide au sens du Code de la sécurité sociale. Dans le secteur public, le reclassement interne s'entend d'un reclassement **au sein de l'administration ou du service public d'origine** de l'agent, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adaptés à ses capacités résiduelles.

Questions fréquentes

À partir de combien de travailleurs l'employeur a-t-il l'obligation de reclasser un salarié inapte ?

L'employeur occupant au moins 25 travailleurs au jour de la saisine de la Commission mixte a en principe l'obligation de reclasser le salarié en interne, conformément à l'article L.551-2 du Code du travail.

Le reclassement professionnel du Code du travail s'applique-t-il aux fonctionnaires ?

Non, les fonctionnaires et employés statutaires relèvent de procédures d'inaptitude propres à leur statut (lois modifiées du 16 avril 1979 et du 24 décembre 1985), hors Code du travail. Le dispositif des articles L.551-1 et suivants vise les agents sous contrat de travail.

Le temps de travail peut-il être réduit dans le cadre d'un reclassement ?

Oui, sur avis motivé du médecin du travail, la réduction peut atteindre 20 % du temps de travail, exceptionnellement 75 % sur décision de la Commission mixte (art. L.551-1), avec indemnité compensatoire en cas de perte de rémunération.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle ancienneté faut-il pour bénéficier du reclassement professionnel ?

Le salarié doit occuper son dernier poste depuis 3 ans au moins, ou disposer d'un certificat d'aptitude établi par le médecin du travail à l'embauche (art. L.551-1). Il doit être incapable d'exécuter les tâches de ce poste sans être invalide.

Qui décide du reclassement professionnel d'un salarié du secteur public ?

La Commission mixte, saisie sur avis du médecin du travail, décide le reclassement interne au sein de l'administration ou du service public d'origine ou, à défaut, le reclassement externe sur le marché du travail (art. L.551-1 et L.551-5).

Un salarié en procédure de reclassement peut-il être licencié ?

Non, tout licenciement notifié à partir de la saisine de la Commission mixte est nul et sans effet (art. L.551-2). L'employeur doit suspendre tout projet de licenciement dès la saisine.

Conditions d’exercice

Le dispositif ne concerne que les agents sous contrat de travail ; il suppose une incapacité au dernier poste sans invalidité reconnue.

Condition	Règle
Salarié visé	Incapacité d'exécuter les tâches du dernier poste, sans invalidité (art. L.551-1)
Ancienneté	Occupation du dernier poste depuis 3 ans au moins, ou certificat d'aptitude établi par le médecin du travail à l'embauche (art. L.551-1)
Reclassement interne	Au sein de l'administration ou du service public d'origine, à un poste adapté aux capacités résiduelles (art. L.551-1)
Obligation de reclassement interne	Employeur occupant au moins 25 travailleurs au jour de la saisine de la Commission mixte (art. L.551-2)
Agent statutaire	Procédures propres au statut (lois modifiées du 16 avril 1979 et du 24 décembre 1985), hors Code du travail

Modalités pratiques

La saisine de la Commission mixte déclenche la protection du salarié : tout licenciement notifié à partir de ce jour est nul et sans effet.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Règle
Constat d'inaptitude au poste	Avis du médecin du travail compétent (art. L.326-9)
Décision de reclassement	La Commission mixte décide le reclassement interne ou, à défaut, externe (art. L.551-1 et L.551-5)
Aptitude au nouveau poste	Constatée par le médecin du travail ; vaut preuve du respect de l'obligation de reclassement (art. L.551-1)
Réduction du temps de travail	Sur avis motivé du médecin du travail, jusqu'à 20 % du temps de travail, exceptionnellement jusqu'à 75 % sur décision de la Commission mixte (art. L.551-1)
Protection contre le licenciement	Nullité du licenciement notifié à partir de la saisine de la Commission mixte (art. L.551-2)
Statut et recours	Statut de personne en reclassement professionnel (art. L.551-6) ; recours du salarié contre la décision (art. L.551-10)

Pratiques et recommandations

Associer le médecin du travail dès les premiers signes d'incapacité durable au poste occupé.

Documenter chaque étape de la procédure dans le dossier du salarié, de la saisine à la décision de la Commission mixte.

Rechercher activement les postes adaptés disponibles au sein de l'administration ou du service d'origine.

Suspendre tout projet de licenciement dès la saisine de la Commission mixte, sous peine de nullité.

Orienter les agents statutaires vers les procédures d'inaptitude propres à leur statut de droit public, distinctes du Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.551-1	Reclassement professionnel interne et externe ; application au secteur public
Art. L.551-2	Obligation de reclassement (25 travailleurs et plus) ; nullité du licenciement dès la saisine
Art. L.551-5	Reclassement professionnel externe décidé par la Commission mixte
Art. L.551-6	Statut de personne en reclassement professionnel
Art. L.551-10	Recours contre la décision de reclassement interne
Art. L.326-9	Constat d'inaptitude au poste par le médecin du travail
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires de l'État (procédures statutaires propres)

Les procédures applicables aux fonctionnaires et employés statutaires relèvent de leur statut et non du Code du travail. Toute décision de la Commission mixte doit être conservée au dossier du salarié. Un dialogue précoce avec le médecin du travail sécurise l'ensemble de la procédure.

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.