

# En cas de reclassement professionnel d'un agent de nettoyage, quelles dispositions s'appliquent ?

## Réponse courte

La CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 ne contient **aucune disposition spécifique** relative au reclassement professionnel. Ce sont donc les règles de **droit commun** prévues aux articles [L.551-1](#) et suivants du Code du travail qui s'appliquent intégralement. Le reclassement concerne le salarié déclaré inapte à son dernier poste par le médecin du travail, notamment à la suite d'une [visite médicale de reprise](#).

La procédure de reclassement est initiée par la **commission mixte** de la Direction de la santé et implique l'[ADEM](#). Le salarié peut être reclassé en **interne** chez le même employeur sur un poste adapté, ou en **externe** auprès d'un autre employeur. Pendant la procédure, le salarié bénéficie d'une protection renforcée contre le licenciement et conserve son revenu grâce à l'indemnité compensatoire versée par l'État.

## Définition

Le **reclassement professionnel** est une procédure légale permettant à un salarié déclaré inapte à occuper son dernier poste de travail d'être affecté à un poste compatible avec son état de santé.

Dans le secteur du nettoyage, les pathologies musculo-squelettiques, les allergies aux produits chimiques et les limitations physiques sont les causes les plus fréquentes d'inaptitude conduisant à un reclassement. La CCT sectorielle n'ayant pas prévu de dispositions particulières, le régime légal s'applique sans aménagement.

## Conditions d'exercice

Les articles [L.551-1](#) et suivants du Code du travail définissent le cadre du reclassement.

Critère	Règle applicable
<b>Déclenchement</b>	Décision d'inaptitude du médecin du travail
<b>Commission compétente</b>	Commission mixte de reclassement
<b>Reclassement interne</b>	Affectation à un poste adapté chez le même employeur
<b>Reclassement externe</b>	Placement auprès d'un autre employeur via l' <a href="#">ADEM</a>
<b>Protection contre le licenciement</b>	Renforcée pendant la procédure
<b>Indemnité compensatoire</b>	Versée par l'État en cas de perte de revenus

## Modalités pratiques

L'employeur doit coopérer activement à la procédure de reclassement.

Aspect	Détail
Saisine	Par le médecin du travail après constat d'inaptitude
Obligation de l'employeur	Proposer un poste adapté en interne si possible
Poste adapté	Compatible avec les capacités résiduelles et les restrictions médicales
Formation	L'employeur peut être tenu de former le salarié au nouveau poste
Refus de reclassement interne	L'employeur doit motiver l'impossibilité
Suivi	Le médecin du travail vérifie l'adéquation du nouveau poste

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** les risques d'inaptitude en mettant en place des mesures de prévention des troubles musculo-squelettiques et des allergies aux produits chimiques réduit la fréquence des demandes de reclassement.

**Identifier** en amont les postes internes compatibles avec des restrictions médicales courantes, comme le travail sans port de charges ou sans exposition chimique, accélère la procédure de reclassement interne, en s'appuyant sur la [grille de classification](#) des postes.

**Coopérer** pleinement avec la commission mixte et l'[ADEM](#) en fournissant rapidement les informations demandées sur les postes disponibles démontre la bonne foi de l'employeur.

**Documenter** chaque étape de la procédure, y compris les propositions faites au salarié et les éventuels refus motivés, protège l'employeur en cas de contentieux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.551-1</a> et s. du Code du travail	Reclassement professionnel
Art. <a href="#">L.551-3</a> du Code du travail	Commission mixte de reclassement
Art. <a href="#">L.551-7</a> du Code du travail	Indemnité compensatoire
CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Aucune disposition spécifique

La CCT Nettoyage ne prévoit aucun aménagement du reclassement professionnel. Le droit commun s'applique intégralement. Dans le secteur du nettoyage, le reclassement interne est souvent difficile en raison de la nature physique des postes disponibles, ce qui conduit fréquemment à un reclassement externe.

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.