L'inaptitude constatée ouvre-t-elle droit à une procédure de reclassement ?

Réponse courte

Oui, mais **sous conditions**. Après avoir constaté l'inaptitude au poste selon la procédure de l'article L.326-9 du Code du travail, le médecin du travail **saisit la Commission mixte** lorsque deux exigences sont réunies : l'entreprise occupe **au moins 25 salariés** au jour de la saisine, et le salarié possède un **certificat d'aptitude** établi lors de l'embauche à ce poste **ou** justifie d'une **ancienneté d'au moins 3 ans**.

La Commission mixte décide alors d'un **reclassement professionnel interne** (autre poste ou régime de travail dans l'entreprise) ou **externe** (sortie de l'entreprise avec statut protecteur), conformément à l'article L.552-1. En deçà de 25 salariés, le médecin peut, **en accord avec le salarié** remplissant la condition de certificat ou d'ancienneté, saisir également la Commission. À défaut de ces conditions, l'employeur reste tenu de rechercher une réaffectation.

Définition

Le **reclassement professionnel** est la procédure qui organise le maintien dans l'emploi ou la réorientation d'un salarié devenu inapte à son poste pour raison de santé. Il est décidé par la **Commission mixte**, instance instituée auprès du ministre du Travail.

Il ne se confond pas avec la simple **réaffectation** interne à laquelle l'employeur est toujours tenu : le reclassement professionnel est un dispositif formalisé, subordonné à des seuils d'effectif et d'ancienneté, avec un statut spécifique pour le salarié.

Conditions d’exercice

L'accès au reclassement dépend de l'effectif de l'entreprise et de la situation du salarié.

Situation	Suite
Effectif ? 25 + certificat d'aptitude ou ancienneté ? 3 ans	Saisine obligatoire de la Commission mixte par le médecin
Effectif < 25 + certificat ou ancienneté ? 3 ans	Saisine possible, en accord avec le salarié
Conditions non remplies	Pas de reclassement ; obligation de réaffectation subsiste
Décision de la Commission	Reclassement interne ou externe (art. L.552-1)

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

Modalités pratiques

La procédure est enclenchée par le médecin du travail, sur la base d'un avis motivé.

Élément	Règle
Base légale	Articles L.326-9 et L.552-1 du Code du travail
Auteur de la saisine	Le médecin du travail compétent
Contenu de l'avis	Capacités résiduelles, possibilités de mutation, caractère transitoire ou définitif
Décideur	Commission mixte (reclassement interne ou externe)
Cadre détaillé	Déroulement complet du reclassement traité dans un dispositif dédié

Pratiques et recommandations

Trois points méritent l'attention. D'abord, dès le constat d'inaptitude, il faut vérifier si les **seuils d'ouverture** du reclassement sont atteints : l'effectif de 25 salariés et la double condition alternative (certificat d'aptitude ou ancienneté de 3 ans) déterminent si la Commission mixte sera saisie ou si seule la réaffectation s'applique.

Ensuite, la conduite de la **saisine** revient au médecin du travail : c'est lui qui établit l'avis motivé sur les capacités résiduelles et transmet le dossier à la Commission mixte. L'employeur fournit les éléments utiles mais n'engage pas lui-même la procédure, ce qu'il est utile de garder à l'esprit pour ne pas se substituer indûment au médecin.

Enfin, lorsque les conditions du reclassement ne sont pas réunies, l'effort de **réaffectation** doit être maintenu : l'obligation de rechercher un autre poste compatible demeure, indépendamment de l'accès au reclassement professionnel, dont les modalités détaillées relèvent d'un cadre spécifique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-9 du Code du travail	Conditions de saisine de la Commission mixte après inaptitude
Art. L.552-1 du Code du travail	Décision de reclassement professionnel interne ou externe

L'inaptitude ouvre droit au reclassement professionnel si l'effectif atteint 25 salariés et si le salarié dispose d'un certificat d'aptitude ou de 3 ans d'ancienneté. La Commission mixte décide alors d'un reclassement interne ou externe. À défaut de ces conditions, l'obligation de réaffectation subsiste.

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

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.

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