Une entreprise de construction doit-elle reclasser un ouvrier déclaré inapte ?

Réponse courte

Oui, à partir de cent salariés, et selon un quota chiffré. L'article 5.10 impose que les salariés ouvriers déclarés inaptes par le service de santé au travail soient réintégrés « dans la mesure du possible et en fonction de leur aptitude » au sein de l'entreprise.

Le nombre de salariés à intégrer de la sorte est fixé à **un** dans les entreprises de plus de cent salariés, **deux** au-delà de cent cinquante et **trois** au-delà de deux cents. La stipulation réserve expressément les dispositions de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés et celles du Code du travail relatives aux services de santé au travail.

En cas de réintégration, **un nouveau contrat de travail peut être conclu**. La convention articule ainsi le maintien dans l'entreprise et le changement de poste, sans imposer la poursuite du contrat initial. Les salariés visés par l'article 5.10 relèvent par ailleurs d'une règle de classification propre : ils sont maintenus en groupe A1 sans bénéficier du passage automatique en A2.

Définition

L'**inaptitude** est constatée par le service de santé au travail. Elle vise l'incapacité d'exercer le dernier poste de travail occupé, non l'incapacité de travailler en général.

La **réintégration conventionnelle** est une obligation de moyens assortie d'un résultat chiffré : l'entreprise doit intégrer un nombre déterminé de salariés inaptes, dans la mesure du possible et en fonction de leur aptitude.

Questions fréquentes

Combien de salariés inaptes une entreprise de construction doit-elle réintégrer ?

Un au-delà de cent salariés, deux au-delà de cent cinquante, trois au-delà de deux cents, en vertu de l'article 5.10.

L'inaptitude constitue-t-elle un motif grave de licenciement ?

Non. L'article L. 124-10 (7) l'écarte expressément, et le contrat ne cesse de plein droit qu'à la notification d'un reclassement professionnel externe par la commission mixte.

Le quota de réintégration se compte-t-il en équivalents temps plein ?

Non, en personnes. Une entreprise de deux cent dix salariés intègre trois salariés inaptes, quelle que soit la durée de travail de chacun.

Un nouveau contrat peut-il être conclu lors d'une réintégration ?

Oui. L'article 5.10 le prévoit expressément, ce qui permet d'ajuster le poste à l'aptitude constatée par le service de santé au travail.

Un salarié réintégré après inaptitude progresse-t-il en groupe A2 ?

Non. L'annexe II écarte pour lui le passage automatique de A1 à A2 après six mois, ce qui permet de créer des postes adaptés sans payer une qualification que le poste n'exige pas.

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

Conditions d’exercice

Le quota progresse par paliers d'effectif.

Effectif de l'entreprise	Salariés inaptes à réintégrer
Jusqu'à 100 salariés	Aucun quota conventionnel
Plus de 100 salariés	1
Plus de 150 salariés	2
Plus de 200 salariés	3
Réserve	Loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés
Réserve	Dispositions du Code du travail sur les services de santé au travail

Modalités pratiques

La réintégration emporte des conséquences sur le contrat et sur la classification.

Point	Règle	Source
Nouveau contrat	Peut être conclu en cas de réintégration	Article 5.10
Classification	Maintien en A1, sans passage automatique en A2 après six mois	Annexe II, groupe A
Cessation de plein droit	Le contrat cesse le jour de la notification d'un reclassement professionnel externe	L.125-4, 3.
Inaptitude et motif grave	L'inaptitude dûment constatée ne constitue pas un motif grave	L.124-10 (7)
Congé supplémentaire	Six jours ouvrables pour le salarié reconnu handicapé	L.233-4
Promotion de l'intégration	Mission de la délégation du personnel	L.414-3 (1) 6.

Pratiques et recommandations

Le maintien en A1 est la contrepartie assumée du quota. A1 vise le manœuvre affecté à des travaux très simples, normalement limité aux six premiers mois ; l'annexe II écarte pour ces salariés le passage automatique en A2, ce qui permet de créer des postes adaptés sans payer une qualification que le poste n'exige pas.

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

Comptez des personnes, pas des équivalents temps plein. Une entreprise de deux cent dix salariés intègre trois salariés inaptes, quelle que soit la durée de travail de chacun.

L'inaptitude ne justifie jamais une rupture immédiate. L'article L.124-10, paragraphe (7), l'écarte expressément du motif grave, et le contrat ne cesse de plein droit qu'à la notification d'un reclassement professionnel externe par la commission mixte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5.10 CCT Bâtiment 2025	Réintégration des salariés déclarés inaptes et quotas par effectif
Annexe II, groupe A, CCT Bâtiment 2025	Maintien en A1 des salariés visés à l'article 5.10
Art. L.124-10 (7) du Code du travail	Inaptitude non constitutive d'un motif grave
Art. L.125-4, 3. du Code du travail	Cessation de plein droit en cas de reclassement professionnel externe
Art. L.233-4 du Code du travail	Congé supplémentaire de six jours pour le salarié handicapé
Art. L.414-3 (1) 6. du Code du travail	Mission de la délégation en matière d'intégration

Le quota conventionnel se déclenche au-delà de cent salariés et se compte en personnes. Les salariés ainsi réintégrés restent en groupe A1, l'annexe II écartant pour eux le passage automatique en A2.

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.