

# Comment l'ancienneté est-elle gérée lors d'un reclassement externe ?

## Réponse courte

Lors d'un **reclassement externe**, l'ancienneté acquise chez l'employeur précédent **n'est pas automatiquement transférée** au nouvel employeur. Le reclassement externe implique une **rupture du contrat initial** et la conclusion d'un **nouveau contrat de travail indépendant**, ce qui réinitialise le calcul de l'ancienneté à la date d'entrée dans la nouvelle entreprise.

Toutefois, le salarié bénéficie du **statut de personne en reclassement professionnel externe** qui lui confère des droits spécifiques : **indemnité compensatoire** en cas de perte de salaire, **indemnité professionnelle d'attente** après épuisement des droits au chômage (80% du salaire de référence, plafonné à 150% du SSM), maintien du **droit aux prestations sociales**, et accès aux **formations professionnelles** financées par l'ADEM.

La reprise volontaire de l'ancienneté reste possible si une **convention collective**, un **accord individuel** ou une **clause contractuelle spécifique** le prévoit expressément par écrit dans le nouveau contrat.

## Définition

Le **reclassement professionnel externe** est une mesure d'accompagnement destinée aux salariés déclarés **inaptes à leur dernier poste de travail** pour raisons médicales, après épuisement de toutes les possibilités de reclassement interne. Cette inaptitude est constatée par le **médecin du travail** et validée par la **Commission mixte**, instance composée de représentants des assurés, des employeurs, de l'ADEM et de la Direction de la santé.

Le reclassement externe entraîne la rupture du contrat avec l'employeur d'origine et l'accompagnement du salarié par l'ADEM pour retrouver un emploi adapté à ses capacités résiduelles sur le marché du travail. Le salarié acquiert alors le **statut de personne en reclassement professionnel externe** (article L.551-6), qui garantit le maintien de certains droits durant toute la période de réinsertion, tant qu'il n'a pas récupéré les capacités nécessaires pour occuper son dernier poste avant le reclassement.

## Questions fréquentes

### L'ancienneté peut-elle être reprise lors d'un reclassement externe ?

La reprise de l'ancienneté reste possible si une convention collective, un accord individuel ou une clause contractuelle spécifique le prévoit expressément par écrit dans le nouveau contrat. Cette reprise n'est pas automatique et doit être formalisée contractuellement entre les parties.

### Qu'est-ce qui arrive à l'ancienneté lors d'un reclassement externe au Luxembourg ?

Lors d'un reclassement externe, l'ancienneté acquise chez l'employeur précédent n'est pas automatiquement transférée au nouvel employeur. Le reclassement externe implique une rupture du contrat initial et la conclusion d'un nouveau contrat de travail indépendant, ce qui réinitialise le calcul de l'ancienneté à la date d'entrée dans la nouvelle entreprise.

### Quels sont les droits du salarié en reclassement externe malgré la perte d'ancienneté ?

Le salarié bénéficie du statut de personne en reclassement professionnel externe qui lui confère des droits spécifiques : indemnité compensatoire en cas de perte de salaire, indemnité professionnelle d'attente après épuisement des droits au chômage (80% du salaire de référence), maintien du droit aux prestations sociales, et accès aux formations professionnelles financées par l'ADEM.

### Qui peut bénéficier d'un reclassement professionnel externe ?

Le reclassement externe s'adresse aux salariés déclarés inaptes à leur dernier poste de travail pour raisons médicales, après épuisement de toutes les possibilités de reclassement interne. Le salarié doit avoir au moins 3 ans d'ancienneté au dernier poste ou posséder un certificat d'aptitude établi par le médecin du travail lors de l'embauche.

## Conditions d'exercice

Le reclassement externe ne peut être prononcé qu'après une **procédure formalisée** respectant les articles L.551-1 et suivants du Code du travail. Le salarié doit présenter une **incapacité pour son dernier poste** sans être invalide au sens du Code de la sécurité sociale, et remplir au moins une des conditions suivantes :

- **Ancienneté d'au moins 3 ans** au dernier poste de travail, OU
- Possession d'un **certificat d'aptitude** établi par le médecin du travail lors de l'embauche à ce poste

La **Commission mixte** décide du reclassement externe lorsque le reclassement interne est impossible ou refusé par l'employeur. Dans les entreprises de moins de 25 salariés, l'employeur n'a pas d'obligation de reclassement interne, facilitant ainsi le reclassement externe.

Critère	Reclassement interne	Reclassement externe
Lieu	Même entreprise	Marché du travail (via <u>ADEM</u> )
Contrat	Maintien du contrat initial	Rupture + nouveau contrat
Ancienneté	Conservée	Non transférée automatiquement
Obligation employeur	Oui si ? 25 salariés	Décision Commission mixte
Statut	Reclassement interne	Personne en reclassement externe

## Modalités pratiques

### Rupture du contrat initial :

L'employeur verse une **indemnité forfaitaire** au salarié, remboursée par le **Fonds pour l'emploi** sur demande dans les 6 mois :

Ancienneté de service	Montant de l'indemnité	Base légale
5 ans au moins	1 mois de salaire	Article <u>L.551-3</u> (6)
10 ans au moins	2 mois de salaire	Article <u>L.551-3</u> (6)
15 ans au moins	3 mois de salaire	Article <u>L.551-3</u> (6)
20 ans et plus	4 mois de salaire	Article <u>L.551-3</u> (6)

Le contrat prend fin et l'ancienneté chez cet employeur est figée pour le calcul de l'indemnité.

#### Nouveau contrat de travail :

Chaque contrat est **juridiquement indépendant**. L'ancienneté recommence à zéro chez le nouvel employeur. Les droits liés à l'ancienneté (préavis, congés, indemnités) sont recalculés à partir de la nouvelle date d'entrée.

**Exception** : Reprise possible de l'ancienneté si clause écrite au contrat ou accord collectif.

#### Protection via le statut de personne en reclassement professionnel externe :

- **Indemnité compensatoire** : Si le nouveau salaire est inférieur, l'ADEM verse la différence basée sur le salaire de référence avant reclassement
- **Indemnité professionnelle d'attente** (article L.551-5) : Après épuisement des droits au chômage (12 mois + prolongations), le salarié peut demander cette indemnité s'il justifie de 10 ans d'ancienneté ou d'aptitude au dernier poste

Type d'indemnité	Conditions	Montant	Base légale
Indemnité compensatoire	Nouveau salaire < salaire référence	Différence de salaire	Article <u>L.551-2</u> (5)
Indemnité professionnelle d'attente	10 ans ancienneté + épuisement chômage	80% salaire référence (max 150% SSM)	Article <u>L.551-5</u>

**Maintien du statut** : En cas de perte du nouvel emploi, réinscription à l'ADEM dans les 20 jours pour conserver les droits.

## Pratiques et recommandations

**Clarifier dès l'embauche** que l'ancienneté n'est pas transférée automatiquement lors d'un reclassement externe, contrairement à un transfert d'entreprise (article L.127-3). Informer le salarié sur le **statut de personne en reclassement professionnel** et ses avantages spécifiques (indemnités compensatoire et d'attente, formations, accompagnement ADEM).

**Documenter la rupture** du contrat initial avec l'indemnité forfaitaire versée et demander le remboursement au Fonds pour l'emploi dans les 6 mois. Rédiger le nouveau contrat en mentionnant expressément si l'ancienneté antérieure est reconnue volontairement (clause écrite obligatoire). Vérifier les **conventions collectives** applicables : certaines peuvent prévoir des dispositions plus favorables concernant la reprise d'ancienneté.

**Accompagner le salarié** en expliquant les démarches ADEM, les conditions d'indemnité compensatoire, et l'importance de maintenir son inscription comme demandeur d'emploi pour préserver le statut. Informer sur les formations professionnelles disponibles et prévoir des **réévaluations médicales** périodiques avec le médecin du travail pour adapter le poste selon l'évolution de l'état de santé.

**Assurer l'égalité de traitement** entre salariés dans des situations similaires et conserver tous les documents relatifs à la procédure de reclassement pour justifier les décisions RH.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.551-1</u> du Code du travail	Conditions d'éligibilité au reclassement professionnel (ancienneté 3 ans ou certificat d'aptitude)
Article <u>L.551-3</u> du Code du travail	Dispense de reclassement interne pour préjudice grave et indemnité forfaitaire
Article <u>L.551-5</u> du Code du travail	Indemnité professionnelle d'attente (conditions, montant, durée)
Article <u>L.551-6</u> du Code du travail	Statut de personne en reclassement professionnel externe (acquisition, maintien, droits)
Article <u>L.552-1</u> du Code du travail	Composition et décisions de la Commission mixte
Article <u>L.552-2</u> du Code du travail	Procédure de saisine de la Commission mixte et avis du médecin du travail
Article <u>L.127-3</u> du Code du travail	Transfert d'entreprise (distinction avec reclassement externe)
Article <u>L.326-9</u> du Code du travail	Inaptitude médicale et saisine de la Commission mixte
Loi du 23 juillet 2015	Portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
Loi du 24 juillet 2020	Portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le reclassement professionnel (nouvelles conditions, quotas, indemnités)

**Distinction fondamentale** : Le reclassement externe n'est PAS un transfert d'entreprise. L'ancienneté n'est pas transférée automatiquement (contrairement à l'article L.127-3), MAIS le statut de personne en reclassement professionnel offre des protections spécifiques via l'ADEM (indemnités compensatoires, formations, indemnité d'attente). Formalisez toute reprise volontaire d'ancienneté par écrit.

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.