

# Qu'est-ce que la cellule de reclassement externe au Luxembourg ?

## Réponse courte

La **cellule de reclassement externe** (CRE) est un dispositif d'accompagnement mis en place dans le cadre d'un **licenciement collectif** ou d'un **plan de maintien dans l'emploi** au Luxembourg. Elle offre aux salariés concernés un soutien individualisé pour retrouver un emploi : **bilan de compétences, formations, coaching et aide au repositionnement** sur le marché du travail.

Prévue par les articles **L.166-1 et suivants** du Code du travail, elle est **négociée** entre l'employeur, la délégation du personnel et l'**ADEM** dans le cadre du plan social. Son financement est assuré conjointement par l'employeur et le Fonds pour l'emploi. La CRE est distincte de l'**outplacement individuel**, démarche volontaire, car elle s'inscrit dans un cadre collectif réglementé.

## Définition

La **cellule de reclassement externe** est une structure temporaire d'accompagnement collectif destinée aux salariés licenciés dans le cadre d'un plan social ou d'un plan de maintien dans l'emploi. Elle est gérée par un prestataire externe agréé et coordonnée avec l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)**. Son objectif est de prévenir le chômage de longue durée en proposant un accompagnement personnalisé pendant une période déterminée, généralement de 6 à 12 mois.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce que la cellule de reclassement externe au Luxembourg ?

La cellule de reclassement externe (CRE) est un dispositif d'accompagnement collectif mis en place dans le cadre d'un licenciement collectif ou d'un plan de maintien dans l'emploi. Elle offre bilan de compétences, formations, coaching et aide au repositionnement aux salariés concernés, sur une durée généralement de 6 à 12 mois.

### Quand la cellule de reclassement externe est-elle obligatoire au Luxembourg ?

La CRE est obligatoire via le plan social en cas de licenciement collectif (au moins 7 salariés sur 30 jours), conformément aux articles L.166-1 et L.166-2 du Code du travail. Elle est également possible dans un plan de maintien dans l'emploi (L.513-3) ou en procédure de faillite comme mesure complémentaire.

### Que se passe-t-il si l'employeur n'inclut pas de cellule de reclassement dans un plan social obligatoire ?

L'absence de cellule de reclassement dans un plan social obligatoire peut être sanctionnée par le tribunal du travail et entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif. L'employeur s'expose également à des contentieux individuels des salariés licenciés.

### Quelle est la différence entre cellule de reclassement externe et outplacement individuel ?

La cellule de reclassement externe est un droit collectif imposé par le plan social en cas de licenciement économique de grande ampleur, négocié avec la délégation du personnel. L'outplacement individuel est une démarche volontaire et facultative relevant du pouvoir de direction, sans cadre légal obligatoire.

## Qui finance la cellule de reclassement externe au Luxembourg ?

Le financement est assuré conjointement par l'employeur (part négociée dans le plan social) et par le Fonds pour l'emploi qui cofinance le dispositif. La coordination avec l'ADEM est obligatoire et le prestataire doit être un cabinet externe agréé.

## Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous précise les situations dans lesquelles une cellule de reclassement externe peut ou doit être mise en place au Luxembourg, ainsi que les conditions juridiques applicables selon les articles L.166 et L.513 du Code du travail.

Situation	Cellule CRE	Base juridique
Licenciement collectif (? 7 salariés/30 jours)	Obligatoire via plan social	<a href="#">L.166-1</a> , <a href="#">L.166-2</a>
Plan de maintien dans l'emploi	Possible, négociée	<a href="#">L.513-3</a>
Procédure de faillite	Mesure complémentaire possible	<a href="#">L.126-1</a>
Licenciement individuel	Non applicable	-
Rupture d'un commun accord	Non applicable	<a href="#">L.124-13</a>
Restructuration sans plan social	Sur base volontaire	-

Le déclenchement de la procédure de **licenciement collectif** impose à l'employeur d'ouvrir des **négociations** avec les représentants des salariés dans un délai de **15 jours**. Le plan social qui en résulte peut prévoir la mise en place de la cellule, ses objectifs, sa durée et son financement. L'absence de plan social en cas de licenciement collectif expose l'employeur à la nullité des licenciements.

## Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous synthétise les principaux paramètres opérationnels d'une cellule de reclassement externe : durée typique, services offerts, financement et articulation avec l'[ADEM](#) conformément aux pratiques luxembourgeoises.

Élément	Caractéristiques
Durée	6 à 12 mois (renouvelable selon plan)
Bénéficiaires	Salariés licenciés dans le plan social
Services	Bilan, formation, coaching, placement
Prestataire	Cabinet externe agréé <u>ADEM</u>
Financement employeur	Part négociée dans le plan social
Financement public	Fonds pour l'emploi (cofinancement)
Suivi <u>ADEM</u>	Coordination obligatoire
Inscription demandeur d'emploi	Obligatoire pour le salarié

**Fonctionnement type** : dès l'annonce du licenciement collectif, les salariés concernés sont orientés vers la cellule. Un **conseiller référent** réalise un diagnostic individuel, propose un **plan d'action personnalisé** (formation, recherche active, mise en relation avec des employeurs) et assure un suivi régulier. Les salariés restent inscrits à l'ADEM et bénéficient de l'**indemnité de chômage complet** durant la période d'accompagnement.

## Pratiques et recommandations

**Intégrer la cellule dès les négociations du plan social** en définissant précisément ses objectifs chiffrés (taux de reclassement visé), sa durée, son budget et le profil du prestataire retenu. Une cellule bien dimensionnée améliore significativement le taux de retour à l'emploi des salariés concernés.

**Choisir un prestataire expérimenté et agréé**, capable de mobiliser un réseau d'employeurs luxembourgeois et transfrontaliers. La qualité du prestataire est déterminante pour l'efficacité réelle du dispositif, au-delà de son existence formelle dans le plan social.

**Coordonner étroitement avec l'ADEM** dès le début de la procédure. L'ADEM peut apporter son expertise sur les secteurs porteurs, les formations disponibles et les aides à l'embauche mobilisables par les employeurs repreneurs.

**Communiquer clairement auprès des salariés** sur le caractère volontaire de l'adhésion à la cellule, les services proposés, les engagements mutuels et la compatibilité avec le statut de demandeur d'emploi. Une bonne communication conditionne l'adhésion et l'efficacité de l'accompagnement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.166-1</a>	Définition du licenciement collectif
Article <a href="#">L.166-2</a>	Négociation du plan social
Article <a href="#">L.166-3</a>	Contenu du plan social
Article <a href="#">L.166-4</a>	Information et consultation
Article <a href="#">L.513-1 et s.</a>	Plan de maintien dans l'emploi
Article <a href="#">L.521-1</a>	Missions de l' <a href="#">ADEM</a>
Article <a href="#">L.631-1 et s.</a>	Fonds pour l'emploi

La cellule de reclassement externe est un **droit collectif** des salariés concernés par un licenciement économique de grande ampleur, à ne pas confondre avec l'**outplacement individuel volontaire**. Son absence dans un plan social obligatoire peut être sanctionnée par le **tribunal du travail** et entraîner la nullité 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.