La réintégration d'un ancien salarié licencié nécessite-t-elle une nouvelle procédure d'embauche ?

Réponse courte

La réintégration d'un ancien salarié licencié dans une ASBL nécessite la conclusion d'un **nouveau contrat de travail**, car le licenciement a mis fin au contrat initial de manière définitive. L'art. L.121-4 impose un contrat écrit et l'ASBL doit suivre la procédure d'embauche classique : déclaration CCSS avant le premier jour, visite médicale d'embauche (art. L.326-1), remise des informations (art. L.121-6).

L'ancienneté acquise sous le contrat précédent **n'est pas automatiquement restaurée**, sauf accord exprès entre les parties ou disposition conventionnelle contraire. Une **période d'essai** peut être prévue dans le nouveau contrat. En cas de réintégration par **décision judiciaire** après licenciement abusif (art. L.124-11), les conditions sont fixées par le jugement. En dehors de ce cas, l'ASBL fixe librement les conditions dans le respect du salaire social minimum.

Définition

La réintégration d'un ancien **salarié** désigne le réengagement par l'employeur d'une personne dont le **contrat de travail** a précédemment pris fin, que ce soit par **licenciement**, démission ou expiration d'un CDD. En droit luxembourgeois, cette réintégration implique la conclusion d'un nouveau contrat de travail distinct du contrat initial.

Questions fréquentes

Faut-il un nouveau contrat pour réintégrer un ancien salarié licencié ?

Oui, la réintégration nécessite la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Le licenciement a mis fin au contrat initial de manière définitive. L'article L.121-4 impose un contrat écrit, et l'ASBL doit suivre la procédure d'embauche classique avec déclaration CCSS et visite médicale.

L'ancienneté est-elle automatiquement reprise lors d'une réintégration ?

Non, l'ancienneté acquise sous le contrat précédent n'est pas automatiquement restaurée, sauf accord exprès entre les parties ou disposition conventionnelle contraire. Il convient de clarifier par écrit dans le nouveau contrat le sort de l'ancienneté pour éviter toute ambiguïté.

La réintégration ordonnée par un juge a-t-elle les mêmes effets ?

Non, en cas de réintégration par décision judiciaire après licenciement abusif selon l'article L.124-11, les conditions sont fixées par le jugement, qui restaure les droits du salarié dans les termes ordonnés par le tribunal du travail luxembourgeois.

Quelles formalités pour réembaucher un ancien salarié d'ASBL ?

Déclaration préalable au CCSS avant le premier jour, visite médicale d'embauche selon l'article L.326-1, remise des informations sur les conditions de travail (L.121-6), rédaction et signature d'un nouveau contrat écrit complet et accueil du salarié dès le premier jour.

Une clause de non-concurrence empêche-t-elle la réintégration ?

Vérifier qu'aucune clause de non-concurrence du précédent contrat ne fait obstacle à la réintégration, notamment si le salarié a exercé une activité concurrente entre les deux contrats. La levée explicite de la clause peut être nécessaire avant la conclusion du nouveau contrat.

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

Une période d'essai peut-elle être prévue lors de la réintégration ?

Oui, une période d'essai peut être prévue dans le nouveau contrat puisqu'il s'agit d'une nouvelle relation de travail indépendante de la précédente. Les conditions salariales et les autres modalités sont librement négociées dans le respect du salaire social minimum.

Conditions d’exercice

La réintégration est soumise aux mêmes conditions que toute nouvelle embauche.

Critère	Exigence
Contrat écrit	Obligatoire conformément à l'article L.121-4
Déclaration CCSS	Obligatoire avant le début de l'activité
Visite médicale d'embauche	Obligatoire selon l'article L.326-1
Ancienneté	Non reprise sauf accord exprès
Période d'essai	Possible dans le nouveau contrat
Conditions salariales	Librement négociées, respect du SSM

Modalités pratiques

La procédure de réintégration suit les étapes classiques d'une embauche.

Étape	Action	Délai
Décision de réembauche	Approbation par la direction ou le CA	Préalable
Négociation des conditions	Discussion du poste, salaire, ancienneté	Avant signature
Rédaction du contrat	Nouveau contrat de travail écrit	Avant début d'activité
Déclaration CCSS	Enregistrement du salarié	Avant premier jour
Visite médicale	Examen d'aptitude	Avant ou dans les 2 mois
Intégration	Accueil et remise des documents d'information	Premier jour

Pratiques et recommandations

Rédiger un nouveau contrat de travail complet, en évitant de faire référence au contrat précédent pour ne pas créer d'ambiguïté sur la continuité de la relation de travail.

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

Clarifier par écrit dans le nouveau contrat le sort de l'ancienneté, en précisant si les parties conviennent de reprendre tout ou partie de l'ancienneté acquise sous le contrat antérieur.

Vérifier qu'aucune clause de non-concurrence du précédent contrat ne fait obstacle à la réintégration, notamment si le salarié a exercé une activité concurrente entre les deux contrats. La transition d'un ancien bénévole vers le salariat suit une procédure comparable. Un contrat de travail écrit est impératif pour formaliser la réintégration.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 Code du travail	Contrat de travail écrit
Art. L.121-6 Code du travail	Information du salarié sur les conditions de travail
Art. L.124-11 Code du travail	Licenciement abusif et réintégration judiciaire
Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée auprès de la CCSS
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL

La réintégration volontaire d'un ancien salarié crée une nouvelle relation de travail indépendante de la précédente. Seule la réintégration ordonnée par le tribunal du travail après un licenciement abusif restaure les droits du salarié dans les conditions fixées par le jugement. L'ASBL doit accomplir toutes les formalités d'embauche comme pour un nouveau salarié.

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.