

L'ancienneté dans une autre structure du secteur social peut-elle être reprise pour la classification ?

Réponse courte

L'ancienneté acquise dans une autre structure du **secteur social** peut être reprise pour la classification, à condition que la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** applicable à l'établissement d'accueil le prévoie expressément. Cette reprise dépend de la **continuité du secteur d'activité**, de la **comparabilité des fonctions** exercées et de la présentation de **justificatifs** par le salarié dans les délais conventionnels.

En l'absence de disposition conventionnelle expresse, la reprise d'ancienneté n'est pas obligatoire et relève d'une **négociation contractuelle**. Toute reprise accordée doit être **formalisée par écrit** dans le contrat ou un avenant, en respectant l'**égalité de traitement** entre salariés et en conservant les justificatifs pendant 5 ans minimum.

Définition

La **reprise d'ancienneté** correspond à la prise en compte, par un nouvel employeur, de la durée des services accomplis auprès d'employeurs antérieurs, dans le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à certains avantages, notamment la **classification**, la **rémunération** ou l'**évolution de carrière**. Dans le secteur social luxembourgeois, la classification des salariés est principalement régie par la **convention collective SAS** (Secteur d'Aide et de Soins), entrée en vigueur le 1er janvier 2025, qui peut prévoir des règles spécifiques concernant la reconnaissance de l'ancienneté acquise dans d'autres structures du même secteur.

L'ancienneté ainsi reprise peut avoir un impact direct sur la position du salarié dans la **grille de classification** (C1-C7), sur le niveau de **rémunération initial** (points indiciaires x 23,40072 €) et sur l'accès à certains droits liés à l'ancienneté, tels que les **congés supplémentaires** ou les **évolutions de carrière**.

Questions fréquentes

Comment formaliser la reprise d'ancienneté dans une structure du secteur social ?

La reprise d'ancienneté doit être formalisée par écrit, généralement dans le contrat de travail ou un avenant, en précisant le niveau de classification retenu et l'ancienneté reconnue. L'employeur doit vérifier l'authenticité des justificatifs présentés dans un délai de 15 jours ouvrables et respecter l'égalité de traitement entre salariés.

Peut-on reprendre son ancienneté d'une autre structure du secteur social pour sa classification au Luxembourg ?

Oui, l'ancienneté acquise dans une autre structure du secteur social peut être reprise pour la classification, à condition que la convention collective SAS applicable à l'établissement d'accueil le prévoie expressément. Cette reprise dépend de la continuité du secteur d'activité, de la comparabilité des fonctions et de la présentation de justificatifs par le salarié.

Que se passe-t-il si la convention collective SAS ne prévoit pas la reprise d'ancienneté ?

En l'absence de disposition conventionnelle expresse dans la convention SAS, la reprise d'ancienneté n'est pas obligatoire et relève d'une **négociation contractuelle** entre l'employeur et le salarié. Toute reprise accordée doit être formalisée par écrit et respecter l'égalité de traitement conformément au Code du travail.

Quelles conditions faut-il remplir pour bénéficier de la reprise d'ancienneté dans le secteur social ?

Pour bénéficier de la reprise d'ancienneté, il faut respecter plusieurs conditions : la continuité du secteur d'activité entre l'ancien et le nouvel employeur, la comparabilité des fonctions exercées, la présentation de justificatifs documentaires dans les 30 jours suivant l'embauche, et que la convention collective SAS le prévoit expressément.

Conditions d'exercice

La possibilité de reprise d'ancienneté dépend des dispositions de la **convention collective SAS 2025-2027** applicable à l'établissement d'accueil :

Condition	Règle applicable
Continuité sectorielle	L'ancien et le nouvel employeur relèvent du secteur d'aide et de soins
Comparabilité des fonctions	Les fonctions antérieures sont comparables au poste occupé selon la classification SAS
Justification documentaire	Certificats de travail et attestations employeurs présentés dans les délais
Délai de présentation	Généralement 30 jours suivant l'embauche
Vérification de l'authenticité	L'employeur vérifie les documents présentés dans un délai de 15 jours ouvrables
Reprise partielle ou plafonnée	La convention peut limiter la reprise (généralement 10 ans maximum)
En l'absence de disposition conventionnelle	Reprise non obligatoire — négociation contractuelle entre les parties
Documents falsifiés	Faute grave pouvant justifier un licenciement immédiat

Modalités pratiques

Pour bénéficier de la reprise d'ancienneté, le salarié fournit des attestations détaillées et l'employeur conduit une procédure formalisée :

Étape	Action requise
Vérification conventionnelle	Consulter les articles de la convention SAS 2025-2027 sur la reprise
Demande du salarié	Fournir attestations de travail avec durée, nature des emplois, classification
Délai de présentation	Dans les 30 jours suivant l'embauche
Vérification par l'employeur	Contrôler authenticité et conformité dans les 15 jours ouvrables
Calcul de la reprise	Totale ou limitée selon les stipulations conventionnelles (max 10 ans)
Formalisation écrite	Contrat de travail ou avenant précisant la carrière et l'ancienneté reconnue
Traitement homogène	Appliquer les mêmes critères à tous les salariés en situation comparable
Conservation des justificatifs	Archiver dans le dossier salarié pendant 5 ans minimum

Pratiques et recommandations

Se référer systématiquement à la convention collective SAS 2025-2027 avant toute décision relative à la reprise d'ancienneté, en sollicitant l'avis de la délégation du personnel ou des représentants syndicaux en cas de doute sur l'interprétation d'une clause. **Traiter de manière homogène** toutes les demandes de reprise d'ancienneté pour garantir l'égalité de traitement et prévenir tout risque de discrimination entre salariés placés dans des situations comparables. **Documenter** l'ensemble de la procédure avec les justificatifs reçus, les décisions prises et les calculs effectués, en **conservant** ces éléments dans le dossier du salarié pendant 5 ans. **Inform**er les candidats à l'embauche sur les règles conventionnelles applicables avant toute négociation et les **inviter** à conserver l'ensemble de leurs justificatifs de parcours antérieur. **Anticiper** l'évolution des règles dans le cadre de l'harmonisation FHL-SAS et adapter les procédures de reprise en conséquence.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.121-4</u> (L. 24 juillet 2024)	Forme écrite et contenu obligatoire du contrat : mentions légales dont ancienneté reconnue
Art. <u>L.121-3</u>	Principe de faveur : dérogations autorisées en faveur du salarié uniquement
Art. <u>L.161-1</u> et s.	Dispositions générales relatives aux conventions collectives et représentativité syndicale
Art. <u>L.162-2</u>	Négociations collectives : obligation d'entamer les négociations sur demande des parties
Art. <u>L.414-1</u>	Définitions information/consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.211-29</u>	Registre spécial et conservation des documents liés au temps de travail (5 ans)
CCT SAS 2025-2027	Dispositions spécifiques sur la reprise d'ancienneté et la classification professionnelle
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles : obligations d'information renforcées

L'absence de disposition conventionnelle expresse dans la **convention SAS** sur la reprise d'ancienneté prive le salarié de tout droit automatique à la reconnaissance de ses années de service antérieures. Il est donc essentiel de vérifier les règles applicables avant toute embauche et de **formaliser par écrit** toute reprise accordée, en assurant l'égalité de traitement et la traçabilité des décisions pour prévenir tout contentieux devant le **tribunal du travail**.

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.