

Les jours de congé sont-ils maintenus pendant une période de chômage partiel ?

Réponse courte

Les jours de congé sont maintenus pendant une période de chômage partiel au Luxembourg **selon le type de chômage partiel** appliqué :

Chômage partiel avec réduction d'horaire : Le salarié **continue d'acquérir** des jours de congé sur la base de son **horaire contractuel initial** (26 jours pour une année complète), comme si la période avait été effectivement travaillée.

Chômage partiel avec suspension totale : Les **périodes non travaillées ne sont pas assimilées** à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés, sauf si une **convention collective** ou un **accord d'entreprise** prévoit une disposition plus favorable.

Définition

Le **chômage partiel** au Luxembourg désigne une mesure temporaire permettant à une entreprise confrontée à des **difficultés économiques, techniques ou structurelles** de réduire l'horaire de travail de tout ou partie de son personnel, avec **compensation partielle** de la perte de salaire par l'État via l'**ADEM**.

Cette mesure vise à **éviter les licenciements économiques** et à préserver l'emploi. Pendant la période de chômage partiel, le **contrat de travail** n'est ni suspendu ni rompu, mais l'exécution de la prestation de travail est réduite ou interrompue selon les modalités validées par l'**ADEM**.

Questions fréquentes

Comment sont calculés les droits à congé en cas de réduction d'horaire pendant le chômage partiel ?

Lors d'une réduction d'horaire, les droits à congé sont calculés sur la base du contrat de travail initial, soit 2,167 jours par mois pour un temps plein, comme si la période avait été effectivement travaillée. La réduction temporaire du temps de travail n'affecte donc pas l'acquisition des congés.

Les jours de congé sont-ils maintenus pendant une période de chômage partiel au Luxembourg ?

Cela dépend du type de chômage partiel appliqué. En cas de chômage partiel avec réduction d'horaire, le salarié continue d'acquérir des jours de congé sur la base de son horaire contractuel initial (26 jours pour une année complète). En cas de chômage partiel avec suspension totale, les périodes non travaillées ne permettent pas d'acquérir de nouveaux congés, sauf disposition plus favorable dans une convention collective.

Que se passe-t-il pour les congés en cas de suspension totale d'activité pendant le chômage partiel ?

En cas de suspension totale d'activité, les périodes non travaillées ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés. Seules les périodes effectivement travaillées ou légalement assimilées (maladie, maternité, jours fériés) permettent d'acquérir des droits à congé, sauf si une convention collective prévoit des dispositions plus favorables.

Une convention collective peut-elle prévoir des règles plus favorables pour les congés pendant le chômage partiel ?

Oui, les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables que la loi, par exemple le maintien de l'acquisition des congés même en cas de suspension totale d'activité. Il est donc essentiel de vérifier les accords applicables dans l'entreprise pour identifier d'éventuelles dispositions plus avantageuses.

Conditions d'exercice

Le maintien des droits à congé annuel payé pendant le chômage partiel dépend du **type de chômage partiel** appliqué, conformément à l'article **L.233-7** du Code du travail :

Chômage partiel "partiel" (réduction d'horaire) : Lorsque le chômage partiel consiste en une **réduction de l'horaire** de travail, le salarié continue d'acquérir des jours de congé sur la base de l'**horaire contractuel initial** (**2,167 jours par mois** pour un temps plein), comme si la période avait été **effectivement travaillée**.

Chômage partiel "total" (suspension complète) : Si le chômage partiel prend la forme d'une **suspension totale** de l'activité, les **périodes non travaillées ne sont pas assimilées** à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Modalités pratiques

Réduction d'horaire : L'employeur doit calculer les droits à congé sur la base du **contrat de travail initial**, sans tenir compte de la réduction temporaire du temps de travail. Les **bulletins de paie** doivent mentionner le **maintien de l'acquisition** des congés à taux plein.

Suspension totale : L'employeur doit distinguer les **périodes effectivement chômées** de celles **assimilées** à du temps de travail effectif (maladie, maternité, jours fériés) pour déterminer précisément le nombre de jours de congé acquis.

Conventions collectives : Les conventions ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions **plus favorables** (par exemple, maintien de l'acquisition même en cas de suspension totale), mais **à défaut**, seules les périodes effectivement travaillées ou légalement assimilées sont prises en compte.

Reprise d'activité : À la reprise normale, le salarié dispose de tous les congés acquis pendant la période de chômage partiel (selon le type appliqué).

Pratiques et recommandations

Vérifier le type exact de chômage partiel appliqué (réduction d'horaire vs suspension totale) et **consulter les accords collectifs** applicables dans l'entreprise pour identifier d'éventuelles dispositions plus favorables.

Information claire des salariés sur l'**impact du chômage partiel** sur leurs droits à congé pour éviter les contestations. **Documenter** précisément les périodes et le type de chômage partiel dans les dossiers individuels.

En cas de doute sur l'**assimilation d'une période** à du temps de travail effectif, solliciter l'avis de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou consulter un conseil juridique spécialisé.

Gestion rigoureuse des droits à congé, notamment lors de la **reprise d'activité** ou en cas de **rupture ultérieure** du contrat de travail pour éviter les erreurs de calcul d'indemnités.

Cadre juridique

Article L.233-7 : définit les périodes de travail effectif ou assimilées ouvrant droit à congé payé.

Articles L.511-1 et suivants : modalités spécifiques du chômage partiel et intervention de l'**ADEM**.

Règlements grand-ducaux relatifs au chômage partiel précisant les modalités pratiques d'application.

La **jurisprudence luxembourgeoise** confirme que la **réduction temporaire** de l'horaire de travail n'affecte pas l'acquisition des congés (maintien sur base contractuelle), tandis que la **suspension totale** ne permet pas l'acquisition de nouveaux droits, sauf disposition conventionnelle contraire.

Article L.233-18 : caractère d'ordre public des droits à congé, impossibilité d'y renoncer.

Veillez à **distinguer précisément** entre réduction d'horaire et suspension totale lors du calcul des droits à congé, et à **documenter** toute décision pour justification en cas de contrôle **ITM** ou de litige ultérieur.

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.