

L'employeur doit-il former ses salariés pendant une période de chômage partiel ?

Réponse courte

Non, au sens strict, le Code du travail luxembourgeois n'impose pas à l'employeur une **obligation légale générale de formation** pendant une période de **chômage partiel conjoncturel**. L'article [L.511-15](#) prévoit toutefois que l'octroi de l'indemnité de compensation peut être subordonné à la fréquentation de cours de formation ou de rééducation professionnelles organisés par l'État ou par l'employeur, ce qui confère à la formation un rôle conditionnel et non impératif. En pratique, la formation reste vivement encouragée comme contrepartie naturelle de la subvention versée par le **Fonds pour l'emploi**.

L'obligation de former peut cependant devenir contraignante lorsque l'entreprise conclut une **convention avec le Comité de conjoncture** ou lorsqu'une convention collective applicable impose des engagements en matière de formation pendant les périodes de réduction d'activité. Dans ce cadre conventionnel, le non-respect des engagements de formation peut entraîner la remise en cause des subventions accordées.

Définition

Le **chômage partiel conjoncturel** est un mécanisme préventif prévu aux articles [L.511-1](#) et suivants du Code du travail, permettant à des entreprises confrontées à un recul conjoncturel de leur activité de réduire la durée normale de travail tout en maintenant les contrats de travail. Les salariés concernés perçoivent une indemnité de compensation destinée à couvrir une partie des pertes de salaire subies du fait de cette réduction.

La **formation professionnelle** pendant cette période désigne toute action organisée par l'employeur ou par l'État, visant à entretenir, adapter ou développer les compétences des salariés mis en chômage partiel. Elle peut prendre la forme de cours de perfectionnement, de reconversion ou de rééducation professionnelle, conformément à l'article [L.511-15](#).

Questions fréquentes

Comment financer les formations pendant une période de chômage partiel ?

Les coûts de formation pendant le chômage partiel peuvent être pris en charge par le Fonds pour l'emploi ou d'autres dispositifs publics, sous réserve d'un accord préalable avec le Comité de conjoncture. Les formations peuvent être organisées par l'État (notamment via l'ADEM), l'employeur lui-même ou tout prestataire externe certifié. Il est conseillé d'intégrer un plan de formation dans le dossier soumis au Comité de conjoncture pour renforcer la crédibilité de la demande et faciliter l'obtention des subventions.

Comment la délégation du personnel peut-elle contribuer à la formation pendant le chômage partiel ?

La délégation du personnel est habilitée à proposer des actions de prévention et d'accompagnement, y compris en matière de formation, et doit être consultée sur les mesures d'accompagnement prévues pendant la période de chômage partiel. Il est recommandé de négocier avec les représentants du personnel un programme de formation adapté à la période de sous-activité pour sécuriser les engagements pris et éviter toute contestation ultérieure. L'article L. 511-6 du Code du travail impose l'information préalable de la délégation lors de la demande de chômage partiel.

L'employeur a-t-il l'obligation de former ses salariés pendant une période de chômage partiel au Luxembourg ?

Non, le Code du travail luxembourgeois n'impose pas d'obligation légale générale de formation pendant une période de chômage partiel conjoncturel. L'article L. 511-15 prévoit toutefois que l'octroi de l'indemnité de compensation peut être subordonné à la fréquentation de cours de formation organisés par l'État ou l'employeur, conférant à la formation un rôle conditionnel. La formation devient contraignante si l'entreprise conclut une convention avec le Comité de conjoncture ou si une convention collective applicable impose des engagements de formation.

Que risque l'entreprise si elle ne respecte pas ses engagements de formation pendant le chômage partiel ?

Si l'entreprise a pris des engagements de formation dans le cadre d'une convention avec le Comité de conjoncture, le non-respect de ces engagements peut entraîner la remise en cause et la restitution des subventions accordées sur le Fonds pour l'emploi, conformément à l'article L. 511-14 du Code du travail. Il est donc essentiel de documenter soigneusement chaque action de formation réalisée pendant la période. En l'absence de convention spécifique, il n'existe pas de sanction directe pour l'absence de formation.

Quelles obligations s'imposent à l'employeur concernant la formation pendant le chômage partiel ?

L'employeur reste tenu d'adapter les salariés à leur poste conformément à l'article L. 312-8 du Code du travail, même pendant le chômage partiel. Il doit informer les salariés des formations proposées ou imposées et recueillir leur accord si nécessaire. La délégation du personnel doit être informée et consultée sur les mesures d'accompagnement, dont les actions de formation prévues pendant la période.

Conditions d'exercice

La mise en place de formations pendant le chômage partiel dépend du cadre dans lequel s'inscrit la réduction d'activité. Le tableau ci-dessous récapitule les conditions applicables :

| Condition | Détail |
|---|---|
| Chômage partiel sans convention spécifique | Aucune obligation légale de formation ; la formation est encouragée mais facultative |
| Convention avec le Comité de conjoncture | La formation peut être rendue obligatoire comme contrepartie aux subventions accordées sur le Fonds pour l'emploi |
| Article <u>L.511-15</u> | L'octroi de l'indemnité de compensation peut être subordonné à la fréquentation de cours de formation ou de rééducation organisés par l'État ou l'employeur |
| Convention collective applicable | Des engagements de formation pendant la période de chômage partiel peuvent y être inscrits et s'imposer à l'employeur |
| Obligation générale d'adaptation | L'employeur reste tenu, en toutes circonstances, d'adapter les salariés à leur poste conformément à l'article <u>L.312-8</u> du Code du travail |

Modalités pratiques

La période de chômage partiel constitue une opportunité concrète d'investir dans le développement des compétences. Le tableau ci-dessous présente les principaux paramètres pratiques :

| Modalité | Détail |
|---------------------------------|--|
| Financement | Les coûts de formation peuvent être pris en charge par le Fonds pour l'emploi ou d'autres dispositifs publics, sous réserve d'accord préalable |
| Organisateurs possibles | L'État (notamment via l' <u>ADEM</u> ou des organismes agréés), l'employeur lui-même ou tout prestataire externe certifié |
| Durée et planification | À intégrer dans la période couverte par la décision de chômage partiel, en coordination avec le Comité de conjoncture |
| Information des salariés | L'employeur doit informer les salariés des formations proposées ou imposées et, le cas échéant, recueillir leur accord |
| Délégation du personnel | Doit être informée et consultée sur les mesures d'accompagnement, dont les actions de formation, prévues pendant la période |
| Traçabilité | Conserver une documentation précise des formations réalisées pour justifier, le cas échéant, le respect des engagements pris envers le Comité de conjoncture |

Pratiques et recommandations

Anticiper les besoins en compétences dès l'introduction d'une demande de chômage partiel est la meilleure pratique : intégrer un plan de formation dans le dossier soumis au Comité de conjoncture renforce la crédibilité de la demande et peut faciliter l'obtention des subventions. L'employeur démontre ainsi sa bonne foi dans la démarche de maintien de l'emploi prévue par l'article L.511-3.

Négocier avec les représentants du personnel un programme de formation adapté à la période de sous-activité permet de sécuriser les engagements pris et d'éviter toute contestation ultérieure. La délégation du personnel est habilitée à proposer des actions de prévention et d'accompagnement, y compris en matière de formation.

Documenter soigneusement chaque action de formation réalisée pendant la période de chômage partiel — nature, durée, participants, prestataire — s'avère indispensable en cas de contrôle par le Comité de conjoncture ou en cas de remise en cause des subventions perçues sur le Fonds pour l'emploi, conformément à l'article L.511-14.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les suivantes :

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. <u>L.511-1</u> Code du travail | Objet et conditions du régime de chômage partiel conjoncturel |
| Art. <u>L.511-3</u> Code du travail | Conditions d'octroi des subventions aux employeurs maintenant les contrats de travail |
| Art. <u>L.511-4</u> Code du travail | Rôle du Comité de conjoncture dans la décision d'octroi des subventions |
| Art. <u>L.511-6</u> Code du travail | Procédure de demande et information préalable de la délégation du personnel |
| Art. <u>L.511-14</u> Code du travail | Restitution des subventions accordées sur base de déclarations erronées |
| Art. <u>L.511-15</u> Code du travail | Possibilité de subordonner l'indemnité de compensation à la participation à des formations |
| Art. <u>L.312-8</u> Code du travail | Obligation générale d'adaptation et de maintien de l'employabilité des salariés |
| Fonds pour l'emploi | Source de financement des subventions de chômage partiel et des coûts de formation associés |

En l'absence de convention spécifique avec le Comité de conjoncture ou de stipulation conventionnelle, la formation pendant le chômage partiel reste une faculté et non une obligation stricte. Il est néanmoins fortement recommandé d'en profiter pour maintenir l'employabilité des salariés et crédibiliser la démarche de maintien de l'emploi. Les entreprises qui s'y engagent conventionnellement s'exposent à devoir restituer les subventions perçues si les engagements de formation ne sont pas tenus.

Voir aussi

- [Obligations légales de formation de l'employeur](#)
- [Reclassement interne et formation professionnelle](#)
- [Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?](#)
- [Les formations peuvent-elles se dérouler pendant le temps de 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.