

Quels sont les droits sociaux des salariés pendant une période de chômage partiel au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

Pendant une période de chômage partiel au Luxembourg en 2025, les salariés conservent la majorité de leurs droits sociaux. Leur contrat de travail reste en vigueur, ils continuent d'être affiliés à la **sécurité sociale** (assurance maladie, pension, accident) et acquièrent normalement des droits à congé annuel. Les périodes de chômage partiel sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'ancienneté, la pension et la couverture maladie-maternité.

Les salariés perçoivent une indemnité compensatoire équivalente à 80 % du salaire horaire normal pour les heures non travaillées, dans la limite de 250 % du salaire social minimum non qualifié. Les **cotisations sociales** sont calculées sur cette indemnité, garantissant la continuité de la protection sociale. L'**égalité de traitement** doit être respectée, notamment en matière d'accès à la formation et d'avantages sociaux.

Définition

Le chômage partiel au Luxembourg correspond à une réduction temporaire de l'horaire de travail décidée par l'employeur, en raison de difficultés économiques, de sinistres, d'intempéries ou d'autres circonstances exceptionnelles. Cette mesure vise à préserver l'emploi et à éviter les licenciements économiques, tout en assurant aux salariés concernés la continuité de certains droits sociaux.

Pendant cette période, le salarié bénéficie d'une indemnisation spécifique, destinée à compenser la perte de salaire liée à la réduction d'activité. Le dispositif garantit la protection sociale et le maintien de l'affiliation aux différents régimes de **sécurité sociale**.

Conditions d'exercice

Le recours au chômage partiel est soumis à l'autorisation préalable du Comité de conjoncture, sur demande motivée de l'employeur. L'entreprise doit justifier d'une cause réelle et sérieuse, telle qu'une baisse conjoncturelle d'activité, un sinistre ou une interruption imposée par une autorité publique.

Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail luxembourgeois, inscrits sur les listes de paie de l'entreprise et effectivement concernés par la réduction d'activité, peuvent bénéficier du régime. Les salariés en période d'essai, les apprentis et les intérimaires sont en principe exclus, sauf dérogation expresse prévue par la législation ou décision du Comité de conjoncture.

L'employeur doit consulter les représentants du personnel avant toute demande d'autorisation de chômage partiel, conformément à l'obligation d'information et de consultation prévue par le Code du travail.

Modalités pratiques

Durant la période de chômage partiel, le contrat de travail demeure en vigueur : il n'est ni suspendu ni rompu. Le salarié perçoit une indemnité compensatoire, versée par l'employeur et remboursée par l'État, équivalente à 80 % du salaire horaire normal pour les heures non prestées, dans la limite de 250 % du salaire social minimum non qualifié.

Les cotisations sociales sont calculées sur la base de l'indemnité versée, ce qui garantit la continuité de l'affiliation à la sécurité sociale (assurance maladie, pension, accident). Les droits à congé annuel continuent de s'acquérir normalement, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Les périodes de chômage partiel sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté, des droits à pension et de la couverture maladie-maternité.

L'employeur doit assurer la traçabilité des heures chômées et travaillées, et effectuer les déclarations requises auprès du Centre commun de la sécurité sociale et de l'Administration de l'emploi.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer individuellement chaque salarié concerné des conséquences du chômage partiel sur sa rémunération et ses droits sociaux. Un suivi rigoureux des heures chômées et travaillées doit être mis en place afin de garantir la correcte déclaration auprès des autorités compétentes.

Les représentants du personnel doivent être consultés en amont de la demande d'autorisation, conformément à l'obligation légale. En cas de cumul avec d'autres absences (maladie, congé), il convient d'appliquer les règles de priorité prévues par la législation.

L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre les salariés placés en chômage partiel et ceux continuant à travailler, notamment en matière d'accès à la formation, d'avantages sociaux et de non-discrimination. Un encadrement humain doit être assuré pour accompagner les salariés dans la compréhension de leurs droits et obligations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-1 à L.511-16 du Code du travail	Régime du chômage partiel, conditions, procédure, indemnisation
Art. L.414-1 du Code du travail	Information des représentants du personnel
Art. L.251-1 du Code du travail	Égalité de traitement
Code de la sécurité sociale	Affiliation et droits sociaux pendant le chômage partiel

Assurez-vous de vérifier régulièrement les plafonds d'indemnisation, les modalités déclaratives et les éventuelles évolutions législatives ou réglementaires auprès des autorités compétentes, car des ajustements peuvent intervenir en fonction de la conjoncture économique ou de réformes du **Code 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.