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

Réponse courte

Pendant une période de chômage partiel au Luxembourg, 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**.

Questions fréquentes

Faut-il consulter les représentants du personnel avant le chômage partiel ?

Oui, l'employeur doit consulter les représentants du personnel avant toute demande d'autorisation de chômage partiel, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail relatif à l'information et à la consultation.

Le chômage partiel impacte-t-il les droits à congé annuel ?

Non, les droits à congé annuel continuent de s'acquérir normalement pendant la période de chômage partiel, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Les périodes sont assimilées à du temps de travail effectif.

Les cotisations sociales sont-elles maintenues pendant le chômage partiel ?

Oui, les cotisations sociales sont calculées sur l'indemnité versée, garantissant la continuité de l'affiliation à l'assurance maladie, pension et accident. Cela évite toute rupture de la protection sociale du salarié.

Quel est le montant de l'indemnité de chômage partiel ?

Le salarié perçoit 80 % du salaire horaire normal pour les heures non prestées, plafonnés à 250 % du salaire social minimum non qualifié. L'indemnité est versée par l'employeur et remboursée par l'État.

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

Quels sont les droits sociaux des salariés pendant le chômage partiel au Luxembourg ?

Le contrat reste en vigueur, l'affiliation à la sécurité sociale est maintenue (maladie, pension, accident) et les droits à congé annuel continuent. Les périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'ancienneté (art. L.511-1 à L.511-16 Code du travail).

Qui autorise le recours au chômage partiel au Luxembourg ?

Le Comité de conjoncture autorise le chômage partiel sur demande motivée de l'employeur. L'entreprise doit justifier d'une cause réelle et sérieuse : baisse conjoncturelle, sinistre ou interruption imposée par une autorité publique.

Conditions d’exercice

L’admission au chômage partiel est décidée par les ministres ayant l’Emploi et l’Économie dans leurs attributions, par décision commune prise **sur avis** du Comité de conjoncture (art. L.511-4, § 2 CT) : le Comité ne décide pas, il avise. 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 prévue par la législation ; le Comité de conjoncture ne décide pas, il avise.

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

Le chômage partiel ne rompt ni ne suspend le contrat : il réduit la durée du travail, et c'est l'indemnité qui devient l'assiette des cotisations.

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

Point	Règle	Base légale
Contrat	Maintenu en vigueur pendant toute la période	Art. L.511-1 et suivants CT
Indemnité	80 % du salaire normal, portée à 90 % pendant une formation	Art. L.511-12 CT
Plancher et plafond	Au moins le salaire social minimum, au plus 250 % du SSM non qualifié	Art. L.511-12 CT
Plafond d'heures	1 022 heures par an et par salarié à temps plein, portées à 1 714 heures en régime structurel sous plan de maintien dans l'emploi	Art. L.511-5 CT
Cotisations	Calculées sur l'indemnité de compensation, avancée par l'employeur et remboursée par le Fonds pour l'emploi	Art. L.511-12 CT
Congé annuel	Continue de courir : les jours de congé ne sont pas des heures chômées	Art. L.233-4 CT
Décision	Le Gouvernement en conseil détermine les branches ; les ministres de l'Emploi et de l'Économie désignent les entreprises, pour un mois renouvelable	Art. L.511-4 et L.511-7 CT

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

Le chômage partiel ne suspend ni le contrat ni l'affiliation : le salarié reste déclaré et cotise, l'indemnité de compensation entrant dans l'assiette. Ce qui change est le payeur d'une partie de la rémunération, non le régime.

La déclaration mensuelle doit distinguer les heures prestées des heures chômées, dans des rubriques séparées. Une confusion entre les deux fausse l'assiette et bloque le remboursement par le Fonds pour l'emploi.

La consultation des représentants du personnel précède la demande d'autorisation ; elle conditionne la recevabilité du dossier.

Le cumul avec une absence maladie obéit à une règle de priorité : les heures couvertes par une incapacité de travail ne sont pas des heures chômées et ne se déclarent pas comme telles.

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

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.