Comment fonctionne le chômage partiel au Luxembourg ?

Réponse courte

Le chômage partiel permet à une entreprise de **réduire temporairement le temps de travail** de ses salariés pour éviter des licenciements. Les salariés perçoivent une indemnité de 80 % du salaire brut, jamais inférieure au salaire social minimum et plafonnée à **2,5 fois le SSM** (6 928,33 euros par mois depuis le 1er juin 2026).

La demande est déposée auprès du **secrétariat du Comité de conjoncture**, via MyGuichet.lu, avant le **12e jour du mois précédant** le mois visé. Les décisions d'admission valent un mois et se renouvellent de mois en mois. Quatre voies ouvrent le régime : difficultés **conjoncturelles**, dépendance économique, force majeure ou difficultés **structurelles**.

Pendant le chômage partiel, les contrats de travail sont maintenus et l'employeur s'engage à ne procéder à aucun **licenciement pour motif économique**. Les salariés restent affiliés à la sécurité sociale et continuent d'acquérir leurs droits à pension et à congé.

Définition

Le chômage partiel est un mécanisme de soutien à l'emploi prévu aux articles L.511-1 et suivants du Code du travail. Il permet aux entreprises confrontées à une réduction involontaire de leur activité de diminuer temporairement les heures de travail de tout ou partie de leur personnel, tout en bénéficiant d'une **subvention étatique** pour compenser partiellement la perte de salaire des salariés. Le langage courant parle aussi de « chômage technique », terme que le Code réserve pourtant au chômage accidentel ou technique involontaire causé par un sinistre (art. L.532-1).

Ce dispositif constitue une alternative au licenciement économique et repose sur le principe de la **solidarité tripartite** : l'État, l'employeur et le salarié partagent les conséquences financières de la baisse d'activité.

Questions fréquentes

Comment mettre en place le chômage partiel dans une entreprise luxembourgeoise ?

L'employeur informe et entend la délégation du personnel, puis dépose sa demande au secrétariat du Comité de conjoncture via MyGuichet.lu, avant le 12e jour du mois précédant le mois visé. Les salariés perçoivent 80 % du salaire brut, entre le SSM et 2,5 × SSM (6 928,33 €/mois en 2026).

Faut-il consulter la délégation du personnel avant le chômage partiel ?

Oui, l'information et l'audition de la délégation du personnel sont obligatoires avant la demande, et sa contresignature conditionne la recevabilité du dossier. Dans les entreprises sans délégation, ce sont les salariés concernés qui signent pour confirmer avoir été informés.

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

L'employeur peut-il licencier pendant un chômage partiel ?

Non, l'admission au chômage partiel repose sur l'engagement de maintenir les contrats de travail plutôt que de licencier. L'employeur qui procède à des licenciements économiques pendant la période couverte s'expose à la restitution des subventions perçues et au retrait du bénéfice du régime.

Le contrat de travail est-il suspendu en chômage partiel ?

Non, le chômage partiel ne suspend pas le contrat de travail : il réduit uniquement les heures effectivement prestées. Les salariés conservent l'intégralité de leurs droits sociaux (pension, maladie, accident) pendant toute la durée du dispositif et continuent à acquérir du congé.

Quels sont les motifs ouvrant droit au chômage partiel ?

Quatre voies ouvrent le dispositif : les difficultés conjoncturelles d'une branche en crise (art. L.511-1 à L.511-4 du Code du travail), le lien de dépendance économique avec une entreprise admise, la force majeure (art. L.511-4 (4)) et les difficultés structurelles (art. L.512-7 et suivants).

Qui décide de l'octroi du chômage partiel ?

La décision est prise en commun par les ministres de l'Emploi et de l'Économie, sur avis du Comité de conjoncture. La demande précise les causes, les modalités et la durée prévisible de la réduction ainsi que le nombre de salariés touchés, et porte la contresignature des délégués du personnel ou des salariés concernés.

Conditions d’exercice

L'accès au chômage partiel suppose une baisse d'activité involontaire et temporaire, constatée par le Comité de conjoncture, et l'épuisement préalable des moyens propres de l'entreprise.

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

Critère	Condition
Motifs éligibles	Difficultés conjoncturelles (branche en crise), dépendance économique, force majeure, difficultés structurelles
Entreprises concernées	Entreprises légalement établies au Luxembourg
Salariés concernés	CDI et CDD occupés au Luxembourg et affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise
Salariés exclus	Apprentis, salariés en préavis, intérimaires, salariés de 68 ans et plus, titulaires d'une pension
Plafond d'heures	1 022 heures indemnisables par an et par salarié à temps plein (1 714 heures en régime structurel adossé à un plan de maintien dans l'emploi homologué)
Interdiction de licencier	Pas de licenciement économique pendant la durée du dispositif
Obligations des salariés	Accepter les formations et les occupations temporaires appropriées proposées par l'employeur ou l'ADEM
Durée des décisions	Décisions d'admission limitées à un mois, renouvelables ; décision de branche valable 12 mois au plus
Organe décisionnaire	Deux niveaux : le Gouvernement en conseil détermine les branches économiques concernées, sur avis du Comité de conjoncture et pour douze mois au plus (art. L.511-4, § 1er) ; les ministres de l'Emploi et de l'Économie désignent ensuite les entreprises, par décision commune sur avis du Comité (art. L.511-4, § 2)

Modalités pratiques

Tout se joue au calendrier : la demande déposée avant le 12 du mois précédent ne vaut que pour un mois et se renouvelle sur justification.

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

Étape	Détail
1. Consultation interne	Information et audition de la délégation du personnel et, si l'entreprise est liée par une CCT, des syndicats signataires
2. Demande	Au secrétariat du Comité de conjoncture via MyGuichet.lu, avant le 12e jour du mois précédant le mois visé
3. Contenu du dossier	Causes, modalités et durée prévisible de la réduction, nombre de salariés touchés
4. Contresignature	Signature des délégués du personnel ou, à défaut de délégation, des salariés concernés — condition de recevabilité
5. Décision	Décision commune des ministres de l'Emploi et de l'Économie sur avis du Comité de conjoncture, limitée à un mois et renouvelable de mois en mois dans les limites de la décision gouvernementale sur la branche (art. L.511-7)
6. Indemnisation	80 % du salaire brut (90 % en cas de formation), entre le SSM et 2,5 × SSM (6 928,33 €/mois)
7. Avance et remboursement	L'employeur avance l'indemnité ; le Fonds pour l'emploi le rembourse via l'ADEM sur déclaration de créance mensuelle
8. Forclusion	Décomptes mensuels signés par les salariés, à transmettre à l'ADEM dans les 2 mois suivant le mois chômé

Pratiques et recommandations

Une demande déposée après le **12 du mois** ne produit d'effet qu'un mois plus tard, sans rattrapage pour le mois manqué. Dès les premiers signes de baisse durable du carnet de commandes, préparer le dossier chiffré — chiffre d'affaires, commandes, prévisions — qui appuiera la demande initiale puis chacun de ses renouvellements mensuels, soumis à un examen approfondi de la situation de l'entreprise.

La **contresignature** de la délégation du personnel n'est pas une formalité : sans elle, la demande est irrecevable. Associer la délégation en amont à la répartition des heures chômées et à la rotation entre services évite un blocage au moment du dépôt.

Les heures chômées peuvent devenir du temps de formation : l'indemnité passe alors de 80 % à **90 % du salaire**, et le salarié reste tenu d'accepter les cours et occupations temporaires appropriées proposés par l'employeur ou l'ADEM, dont les revenus se déduisent de l'indemnité.

La discipline déclarative conditionne le remboursement : décomptes mensuels signés par chaque salarié, transmission à l'ADEM sous **deux mois**, conservation des pièces. Une déclaration délibérément fausse coûte la restitution de la totalité des subventions perçues, le retrait immédiat du régime et une amende de 251 à 5 000 euros.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-1 à L.511-4 du Code du travail	Conditions du chômage partiel conjoncturel et voies d'admission (branche en crise, dépendance économique, force majeure)
Art. L.511-5 du Code du travail	Plafond de 1 022 heures indemnisables par an et par salarié, porté à 1 714 heures en régime structurel
Art. L.511-6 et L.511-7 du Code du travail	Demande avant le 12e jour du mois précédent, contresignature, décisions mensuelles renouvelables
Art. L.511-9 et L.511-10 du Code du travail	Salariés admis au bénéfice du régime et assimilation des frontaliers
Art. L.511-11 et L.511-12 du Code du travail	Régime social de l'indemnité et remboursement par le Fonds pour l'emploi
Art. L.511-13 et L.511-14 du Code du travail	Déclaration de créance mensuelle à l'ADEM, forclusion de deux mois, sanctions des fausses déclarations
Art. L.512-7 à L.512-10 du Code du travail	Chômage partiel de source structurelle et plan de redressement
RGD du 15 septembre 1975	Fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels

Le chômage partiel ne suspend pas le contrat de travail : il réduit les heures effectivement prestées. Les salariés conservent l'intégralité de leurs droits sociaux pendant toute la durée du dispositif. L'employeur qui déclare des heures chômées inexactes restitue les subventions correspondantes, et la totalité en cas de fausse déclaration délibérée.

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.