

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**, plafonnée à **2,5 fois le SSM** (6 759,35 euros/mois en 2026).

La demande est introduite auprès du **Comité de conjoncture**, qui évalue la situation économique de l'entreprise. La durée initiale est de **6 mois renouvelable** sur justification. Trois motifs ouvrent droit au dispositif : **difficultés conjoncturelles, structurelles** ou **force majeure**.

Pendant le chômage partiel, les **contrats de travail sont maintenus** et l'employeur ne peut procéder à des licenciements économiques. Les salariés conservent leur **affiliation sociale** et continuent à acquérir des droits à pension et à congé.

Définition

Le chômage partiel (aussi appelé **chômage technique**) 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.

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 fonctionne le chômage partiel au Luxembourg ?

Le chômage partiel permet de réduire temporairement le temps de travail pour éviter les licenciements. Les salariés perçoivent 80 % du salaire brut, plafonné à 2,5 x SSM (6 759,35 €/mois en 2026). La demande s'introduit auprès du Comité de conjoncture pour 6 mois renouvelables.

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

Oui, l'information et la consultation de la délégation du personnel (si existante) sont obligatoires avant la demande au Comité de conjoncture. La délégation doit être associée à la définition des modalités pratiques (répartition des heures chômées, rotation entre services, plan de formation).

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

Non, l'interdiction de licenciement économique est absolue pendant la durée du dispositif. L'employeur qui procède à des licenciements économiques s'expose au remboursement intégral des subventions perçues et à des sanctions administratives prévues par le Code du travail.

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 ?

Trois motifs ouvrent droit au dispositif : difficultés conjoncturelles (art. L.511-1 à L.511-4 CT), structurelles (art. L.512-1 à L.512-3 CT), ou force majeure (règlement grand-ducal du 25 mars 2020). Une réduction significative et temporaire du volume de travail est requise.

Qui décide de l'octroi du chômage partiel ?

Le Comité de conjoncture (Ministère de l'Économie) est l'organisme décisionnaire. Le dossier doit comprendre une justification économique détaillée, le bilan comptable, les prévisions d'activité et un plan de maintien de l'emploi. Le délai d'instruction varie selon l'urgence.

Conditions d'exercice

L'accès au chômage partiel est conditionné à la situation économique de l'entreprise et à la validation du Comité de conjoncture.

Critère	Condition
Motifs éligibles	Difficultés conjoncturelles, structurelles ou force majeure
Entreprises concernées	Toute entreprise du secteur privé établie au Luxembourg
Salariés concernés	Salariés liés par un contrat de travail (CDI et CDD), hors intérimaires
Réduction d'activité	Réduction significative et temporaire du volume de travail
Interdiction de licencier	Pas de licenciement économique pendant la durée du dispositif
Obligation de formation	Participation possible des salariés à des formations pendant les heures chômées
Durée maximale	6 mois, renouvelable sur nouvelle demande justifiée
Organisme décisionnaire	Comité de conjoncture (Ministère de l'Économie)

Modalités pratiques

La mise en place du chômage partiel suit une procédure encadrée impliquant le Comité de conjoncture et les représentants du personnel.

Étape	Détail
1. Consultation interne	Information et consultation de la délégation du personnel (si existante)
2. Demande	Dossier auprès du Comité de conjoncture avec justification économique détaillée
3. Pièces justificatives	Bilan comptable, prévisions d'activité, plan de maintien de l'emploi
4. Instruction	Examen par le Comité de conjoncture (délai variable selon l'urgence)
5. Décision	Accord ou refus du Comité, avec fixation de la durée et du périmètre
6. Indemnisation	80% du salaire brut normal, plafonné à 2,5x SSM (6 759,35 €/mois)
7. Financement	L'État verse la subvention à l'employeur, qui maintient le versement au salarié
8. Renouvellement	Nouvelle demande justifiée avant l'expiration de la période accordée

Pratiques et recommandations

Anticiper la demande de chômage partiel dès les premiers signes de baisse d'activité significative, car le délai d'instruction par le Comité de conjoncture peut prendre plusieurs semaines.

Documenter précisément les causes de la réduction d'activité (chiffres d'affaires, commandes en baisse, événements extérieurs) pour constituer un dossier solide auprès du Comité de conjoncture.

Consulter la délégation du personnel avant toute demande et l'associer à la définition des modalités pratiques (répartition des heures chômées, rotation entre services, plan de formation).

Organiser des formations professionnelles pendant les heures chômées pour valoriser la période et renforcer les compétences des équipes en vue de la reprise d'activité.

Communiquer de manière transparente avec les salariés sur la situation économique de l'entreprise, la durée prévisible du chômage partiel et les perspectives de reprise, afin de maintenir la confiance et l'engagement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-1 à L.511-4 du Code du travail	Chômage partiel conjoncturel (conditions et subventions)
Art. L.512-1 à L.512-3 du Code du travail	Chômage partiel structurel (réorganisation et mutations économiques)
Art. L.511-5 du Code du travail	Durée maximale et renouvellement du chômage partiel
Règlement grand-ducal du 25 mars 2020	Modalités du chômage partiel en cas de force majeure
Loi du 23 décembre 2016	Modernisation du dispositif de chômage partiel
Code de la sécurité sociale	Maintien de l'affiliation sociale pendant le chômage partiel

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** (pension, maladie, accident) pendant toute la durée du dispositif. L'employeur qui procède à des licenciements économiques pendant une période de chômage partiel s'expose au **remboursement intégral** des subventions perçues et à des sanctions administratives.

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.