

Quels sont les effets d'une rupture du contrat de travail sur le droit au chômage ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'accès aux **indemnités de chômage** dépend directement du caractère involontaire ou volontaire de la perte d'emploi. En cas de **licenciement abusif**, le salarié conserve son droit au chômage car il est considéré comme involontairement privé d'emploi. L'indemnité est versée selon les conditions habituelles, sans incidence négative liée au caractère abusif du licenciement.

À l'inverse, en cas de **démission**, de **résiliation d'un commun accord** ou d'**abandon de poste non justifié**, le salarié est considéré comme volontairement privé d'emploi et n'a pas droit aux indemnités de chômage. Seules exceptions : la démission motivée par un harcèlement sexuel ou moral, ou par des motifs graves procédant de la faute de l'employeur, qui peuvent ouvrir droit à une indemnisation provisoire sur autorisation du président du tribunal du travail.

Pour bénéficier du chômage, le salarié doit remplir les conditions d'admission prévues par le Code du travail, notamment avoir travaillé au moins **26 semaines** au cours des 12 derniers mois et être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'**ADEM**. La reconnaissance du caractère abusif d'un licenciement doit être établie par décision judiciaire si nécessaire.

Définition

La **rupture du contrat de travail** peut prendre plusieurs formes au Luxembourg, chacune ayant des conséquences différentes sur le droit aux indemnités de chômage. On distingue principalement :

- Le **licenciement abusif** : résiliation du contrat par l'employeur sans motif réel et sérieux ou en violation des procédures légales (articles [L.124-11](#) et suivants du Code du travail).
- La **démission** : résiliation unilatérale du contrat à l'initiative du salarié, considérée comme une perte volontaire d'emploi (article [L.124-4](#) du Code du travail).
- La **résiliation d'un commun accord** : rupture négociée entre l'employeur et le salarié, constatée par écrit en double exemplaire (article [L.124-13](#) du Code du travail).
- L'**abandon de poste** : absence injustifiée du salarié qui ne répond pas aux mises en demeure de l'employeur.

Le critère déterminant pour l'accès aux indemnités de chômage est le caractère **involontaire** de la perte d'emploi, tel que défini par l'article [L.521-3](#) du Code du travail.

Questions fréquentes

La résiliation d'un commun accord donne-t-elle droit au chômage au Luxembourg ?

Non, la résiliation d'un commun accord est assimilée à une perte volontaire d'emploi et ne donne pas droit aux indemnités de chômage, même si le départ est négocié avec l'employeur. Il n'existe pas de "rupture conventionnelle" donnant droit au chômage comme en France.

Peut-on toucher le chômage après une démission au Luxembourg ?

En principe non, la démission constitue une perte volontaire d'emploi qui ne donne pas droit au chômage. Exception : si la démission est motivée par un harcèlement sexuel ou moral, ou par des motifs graves imputables à l'employeur, vous pouvez demander au tribunal du travail une indemnisation provisoire en attendant la décision judiciaire.

Que se passe-t-il en cas de licenciement abusif pour le droit au chômage ?

En cas de licenciement abusif, vous conservez votre droit au chômage car vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi. L'indemnité est versée selon les conditions habituelles. Si le tribunal reconnaît le caractère abusif, l'employeur devra rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage qui vous ont été versées.

Quelles sont les conditions pour avoir droit au chômage après une rupture de contrat de travail au Luxembourg ?

Pour avoir droit au chômage au Luxembourg, vous devez être chômeur involontaire (licenciement, pas de démission), être domicilié au Luxembourg, être apte au travail et inscrit à l'ADEM, et avoir travaillé au moins 26 semaines au cours des 12 derniers mois. Le caractère involontaire de la perte d'emploi est le critère déterminant.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier de l'**indemnité de chômage complet**, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes (article [L.521-3](#) du Code du travail) :

- Être **chômeur involontaire**, ce qui exclut les démissions, résiliations d'un commun accord et abandons de poste non justifiés ;
- Être **domicilié au Luxembourg** au moment du licenciement (CDI) ou au plus tard 6 mois avant la fin du contrat (CDD) ;
- Être **apte au travail**, disponible sur le marché de l'emploi et prêt à accepter tout emploi approprié ;
- Être **inscrit comme demandeur d'emploi** auprès de l'[ADEM](#) et avoir introduit une demande d'indemnité de chômage ;
- Avoir accompli une **période minimale d'affiliation** de 26 semaines (à raison d'au moins 16 heures par semaine) au cours des 12 mois précédant l'inscription à l'[ADEM](#) (article [L.521-6](#)).

Cas particuliers :

En cas de **licenciement pour motif grave** ou de **démission motivée par un harcèlement** (sexuel ou moral) ou par des motifs graves procédant de la faute de l'employeur, le salarié peut demander au président du tribunal du travail, par voie de simple requête, l'**attribution provisoire de l'indemnité de chômage** en attendant la décision judiciaire définitive (article [L.521-4](#), paragraphe 2). Cette indemnisation provisoire peut être accordée pour une durée maximale de 182 jours, prolongeable jusqu'à 365 jours.

Modalités pratiques

En cas de licenciement (abusif ou régulier) :

Le salarié licencié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et se présenter dans un délai de 2 semaines au Service des prestations de chômage complet avec :

- Sa lettre de licenciement ;
- Ses 6 dernières fiches de salaire ;
- Son contrat de travail.

L'ADEM vérifie les conditions d'admission et instruit la demande. Si le licenciement est jugé abusif par le tribunal du travail, l'employeur sera condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié (article L.521-4, paragraphe 8).

En cas de démission :

En principe, le salarié démissionnaire n'a **pas droit aux indemnités de chômage** car la démission constitue une perte volontaire d'emploi. Toutefois, si la démission est motivée par un **harcèlement sexuel ou moral** ou par des **motifs graves** imputables à l'employeur, le salarié peut :

1. Saisir le tribunal du travail au fond pour contester la régularité de la situation ;
2. Demander simultanément au président du tribunal, par voie de requête, l'**autorisation d'attribution provisoire** de l'indemnité de chômage.

Le président statue d'urgence. L'indemnisation provisoire est accordée pour une période maximale de 182 jours, prolongeable jusqu'à 365 jours. Si le tribunal juge finalement que la démission n'était pas justifiée, le salarié devra rembourser les indemnités perçues au Fonds pour l'emploi.

En cas de résiliation d'un commun accord :

La résiliation d'un commun accord est assimilée à une **perte volontaire d'emploi** et ne donne **pas droit aux indemnités de chômage**. Cette règle s'applique même si le salarié négocie son départ avec l'employeur.

En cas d'abandon de poste :

L'article L.521-4 prévoit qu'aucune indemnité de chômage n'est due en cas d'**abandon non justifié** du dernier poste de travail, sauf si l'abandon est dû à des **motifs exceptionnels, valables et convaincants**. Dans ce cas, l'ADEM examinera la situation au cas par cas.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

Il est fortement recommandé de **motiver précisément tout licenciement** et de respecter scrupuleusement les procédures légales (entretien préalable si obligatoire, notification écrite avec motivation). En cas de licenciement jugé abusif, l'employeur devra non seulement verser des dommages-intérêts au salarié mais également rembourser les indemnités de chômage versées par l'ADEM.

Pour le salarié :

- En cas de **licenciement**, conserver tous les documents (lettre de licenciement, contrat, fiches de salaire) et s'inscrire rapidement à l'ADEM pour sécuriser ses droits.
- En cas de **situation conflictuelle** poussant à la démission (harcèlement, faute grave de l'employeur), ne pas démissionner précipitamment. Il est préférable de :
 - Documenter les faits (courriels, témoignages, certificats médicaux) ;
 - Consulter un avocat spécialisé en droit du travail ;
 - Envisager une démission pour motif grave avec saisine simultanée du tribunal.
- En cas de négociation d'un départ avec l'employeur, bien comprendre que la **résiliation d'un commun accord** ne donne **pas droit au chômage**. Il peut être préférable de négocier une indemnité transactionnelle suffisamment élevée pour compenser l'absence d'indemnités de chômage.
- Ne jamais **abandonner son poste** sans motif valable, car cela prive du droit au chômage et expose à des sanctions disciplinaires.

Recours en cas de refus de l'ADEM :

Si l'ADEM refuse d'accorder les indemnités de chômage, le salarié peut :

1. Demander un **réexamen** auprès de la Commission spéciale de réexamen (CSR) dans un délai de 40 jours par lettre recommandée ;
2. En cas de rejet, former un **recours** devant le Conseil arbitral de la Sécurité sociale (CASS) dans un délai de 40 jours.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.521-3** : Conditions d'admission à l'indemnité de chômage complet (chômeur involontaire, domiciliation, aptitude au travail, inscription ADEM)
- **Article L.521-4** : Exclusions du droit au chômage (abandon de poste non justifié, licenciement pour motif grave) et procédure d'indemnisation provisoire
- **Article L.521-4bis** : Remboursement des indemnités en cas de désistement
- **Article L.521-6** : Condition de stage (26 semaines d'occupation au cours des 12 derniers mois)
- **Article L.124-4** : Démission avec préavis
- **Article L.124-10** : Résiliation immédiate pour motif grave
- **Article L.124-11 à L.124-13** : Licenciement abusif, sanctions et résiliation d'un commun accord
- **Article L.246-6** : Droit du salarié victime de harcèlement moral de résilier le contrat sans préavis pour motif grave

Autres textes applicables :

- Loi modifiée du 18 février 2013 relative à l'indemnité de chômage
- Loi du 29 mars 2023 relative à la lutte contre le harcèlement et la violence au travail
- Règlements grand-ducaux relatifs aux conditions d'attribution de l'indemnité de chômage
- Jurisprudence des juridictions du travail et du Conseil arbitral de la Sécurité sociale

La distinction fondamentale au Luxembourg est entre **perte involontaire** et **perte volontaire** d'emploi. Contrairement au système français, il n'existe pas de "résiliation d'un commun accord" donnant droit au chômage : toute résiliation d'un commun accord est considérée comme une perte volontaire d'emploi.

En cas de contestation sur la nature de la rupture ou sur le droit aux indemnités, il est essentiel de consulter rapidement un conseil juridique spécialisé et de ne pas laisser passer les délais de recours (3 mois pour contester un licenciement abusif devant le tribunal du travail, 40 jours pour contester une décision de l'ADEM).

La traçabilité des démarches et la conservation de tous les documents justificatifs sont indispensables pour sécuriser ses droits sociaux.

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.