

# Quelles règles s'appliquent aux horaires de travail en cas d'activité partielle ?

## Réponse courte

En cas d'activité partielle au Luxembourg, les horaires de travail des salariés sont réduits ou suspendus selon les modalités validées par l'ADEM, sur la base d'une demande écrite et d'un plan détaillé de l'employeur. Les horaires appliqués doivent correspondre strictement à ceux autorisés, sans possibilité d'imposer des heures supplémentaires sur les périodes chômées.

L'employeur doit respecter la durée maximale quotidienne (10 heures) et hebdomadaire (48 heures) prévue par le Code du travail, tenir un registre précis des heures travaillées et non travaillées, et conserver ces documents pendant cinq ans. Toute modification des horaires nécessite une information préalable, l'accord explicite des salariés concernés et, le cas échéant, une nouvelle validation par l'ADEM.

Le principe d'égalité de traitement entre salariés doit être garanti, la consultation de la délégation du personnel est obligatoire, et toute infraction peut entraîner des sanctions, la perte du régime d'activité partielle et le remboursement des indemnités perçues à tort.

## Définition

L'activité partielle au Luxembourg correspond à une réduction temporaire de l'horaire normal de travail, décidée par l'employeur en raison de difficultés économiques, structurelles, techniques ou de force majeure, après autorisation expresse de l'ADEM. Ce dispositif vise à éviter les licenciements économiques en permettant la diminution ou la suspension temporaire de l'activité salariée, tout en assurant une indemnisation partielle des heures non prestées.

L'activité partielle s'applique uniquement après validation par l'ADEM et dans le respect des conditions prévues par le Code du travail luxembourgeois. Elle ne constitue pas une modification définitive du contrat de travail, mais une mesure temporaire encadrée légalement.

## Conditions d'exercice

La mise en œuvre de l'activité partielle nécessite une demande écrite préalable de l'employeur auprès de l'ADEM, accompagnée d'un plan détaillé mentionnant la durée envisagée, le nombre de salariés concernés, la justification de la réduction d'activité et les modalités d'organisation du temps de travail. L'autorisation est accordée pour une période déterminée, renouvelable sous conditions strictes.

L'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés placés en activité partielle, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail. Toute discrimination directe ou indirecte est interdite. La consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire, conformément à l'article L.414-3, et doit être documentée.

## Modalités pratiques

Pendant la période d'activité partielle, l'horaire de travail des salariés concernés est réduit ou suspendu selon les modalités approuvées par l'ADEM. L'employeur doit établir un planning précis des heures travaillées et non travaillées, en tenant compte des besoins opérationnels et des contraintes légales.

Les salariés ne peuvent être tenus de prêter des heures supplémentaires sur les périodes chômées. Les horaires résiduels doivent respecter la durée maximale quotidienne et hebdomadaire prévue par le Code du travail, soit 10 heures par jour et 48 heures par semaine, sauf dérogation expresse (articles L.211-9 et L.211-10). L'employeur doit tenir à jour un registre des heures effectivement prestées et des périodes d'inactivité indemnisées, accessible à l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur demande (article L.211-29).

La traçabilité des horaires et la conservation des documents justificatifs sont obligatoires pendant cinq ans, conformément à l'article L.211-29.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit les nouveaux horaires applicables pendant l'activité partielle et de les communiquer individuellement à chaque salarié concerné. Toute modification ultérieure doit faire l'objet d'une information préalable et d'un accord explicite, dans le respect du cadre autorisé par l'ADEM.

Les responsables RH doivent veiller à la cohérence entre les horaires déclarés à l'ADEM et ceux effectivement appliqués, afin d'éviter tout risque de contestation ou de récupération d'indus. Il convient également de sensibiliser les managers à l'interdiction de solliciter des prestations en dehors des horaires autorisés pendant la période d'activité partielle.

L'encadrement humain des processus de gestion des horaires reste indispensable, notamment pour garantir le respect des obligations légales et la bonne information des salariés.

## Cadre juridique

- Articles [L.511-1](#) à [L.511-13](#) du Code du travail luxembourgeois (activité partielle)
- Articles [L.211-9](#), [L.211-10](#) et [L.211-29](#) du Code du travail (durée du travail, registre des heures)
- Article [L.251-1](#) du Code du travail (égalité de traitement)
- Article [L.414-3](#) du Code du travail (consultation de la délégation du personnel)
- Arrêté grand-ducal du 15 mars 2020 relatif aux modalités de l'activité partielle
- Circulaires et instructions de l'[ADEM](#) applicables en 2025

L'employeur doit s'assurer que les horaires de travail appliqués pendant l'activité partielle correspondent strictement à ceux validés par l'[ADEM](#). Toute modification non autorisée peut entraîner des sanctions administratives, la perte du bénéfice du régime et l'obligation de rembourser les indemnités perçues à tort.

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.