L’utilisation abusive du chômage partiel est-elle réprimée pénalement ?

Réponse courte

L’utilisation abusive du chômage partiel est réprimée pénalement au Luxembourg. Toute fausse déclaration, dissimulation de faits ou utilisation indue des indemnités expose l’employeur à des sanctions prévues par l’article L.511-7 du Code du travail, notamment une amende de 251 à 5 000 euros (portée au double en cas de récidive) et un emprisonnement de huit jours à six mois.

En cas d’abus avéré, l’administration transmet le dossier au Parquet pour poursuites pénales, et la responsabilité pénale de la personne morale peut également être engagée. L’employeur doit en outre rembourser les sommes indûment perçues et peut se voir infliger des amendes administratives supplémentaires.

Définition

Le chômage partiel au Luxembourg désigne un dispositif permettant à une entreprise confrontée à des difficultés économiques, techniques ou structurelles, de réduire temporairement l’horaire de travail de tout ou partie de son personnel, tout en bénéficiant d’une indemnisation de l’État pour compenser la perte de salaire des salariés concernés. L’utilisation abusive du chômage partiel consiste à solliciter ou obtenir indûment cette aide, notamment en fournissant des informations inexactes, en dissimulant des éléments essentiels ou en ne respectant pas les conditions d’octroi fixées par la législation luxembourgeoise.

Conditions d’exercice

L’employeur doit démontrer que la réduction d’activité est justifiée par des circonstances réelles et objectives, telles que des difficultés conjoncturelles, des sinistres, des intempéries ou des restructurations. Toute demande de chômage partiel doit être accompagnée de pièces justificatives et d’une déclaration sur l’honneur attestant de la véracité des informations transmises. L’administration procède à des contrôles a posteriori pour vérifier la conformité des déclarations et l’exactitude des motifs invoqués. L’utilisation abusive est caractérisée dès lors qu’il est établi que l’employeur a sciemment fourni de fausses informations, omis de signaler des changements de situation ou utilisé les indemnités à d’autres fins que celles prévues.

Modalités pratiques

En cas de soupçon d’abus, l’Agence pour le développement de l’emploi (ADEM) ou l’Inspection du travail et des mines (ITM) peut diligenter une enquête administrative. Si l’abus est avéré, l’administration transmet le dossier au Parquet pour poursuites pénales. Les sanctions prévues incluent l’obligation de remboursement des sommes

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

indûment perçues, des amendes administratives, ainsi que des peines pénales pouvant aller jusqu'à l'emprisonnement. L'article L.511-7 du Code du travail prévoit expressément que toute fausse déclaration ou dissimulation de faits en vue d'obtenir indûment le bénéfice du chômage partiel est punissable d'une amende de 251 à 5 000 euros, portée au double en cas de récidive, et d'un emprisonnement de huit jours à six mois. La responsabilité pénale de la personne morale peut également être engagée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de constituer un dossier complet et actualisé pour chaque demande de chômage partiel, incluant tous les justificatifs requis et une traçabilité des communications avec l'administration. Toute modification de la situation de l'entreprise ou des salariés concernés doit être signalée sans délai à l'ADEM. Les responsables RH doivent sensibiliser les dirigeants et les gestionnaires de paie aux risques encourus en cas de déclaration inexacte ou d'omission volontaire. Un audit interne régulier des procédures de gestion du chômage partiel permet de limiter les risques d'erreur ou de fraude.

Cadre juridique

Le régime du chômage partiel est régi par les articles L.511-1 à L.511-10 du Code du travail. Les sanctions pénales spécifiques à l'utilisation abusive sont prévues à l'article L.511-7 du Code du travail. Les modalités de contrôle et de sanction sont précisées par le règlement grand-ducal du 25 mars 2020 relatif à la procédure de chômage partiel, tel que modifié. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la sévérité des juridictions à l'égard des employeurs ayant sciemment détourné le dispositif à des fins frauduleuses.

L'utilisation abusive du chômage partiel expose l'employeur à des sanctions pénales et financières particulièrement lourdes, susceptibles d'engager la responsabilité personnelle des dirigeants. Il est impératif de veiller à la transparence et à l'exactitude des déclarations transmises à l'administration, sous peine de poursuites et de dommages à la réputation de l'entreprise.

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.