Chômage partiel conjoncturel ou structurel : comment choisir le bon régime ?

Réponse courte

Le critère décisif est la **nature des difficultés**. Le régime conjoncturel (art. L.511-1) vise les baisses d'activité **temporaires** liées à une récession générale, avec une reprise escomptable à court terme. Le régime structurel (art. L.512-7) s'adresse aux entreprises dont la baisse du taux d'activité est constatée sur **au moins six mois**, n'a pas pour seule origine la récession, et dont la reprise est **incertaine**.

Le prix d'entrée diffère : le structurel exige un **plan de redressement** préalable, avec objectifs quantifiables et échéancier, présenté aux ministres de l'Emploi et de l'Économie. En contrepartie, le plafond annuel de 1 022 heures indemnisables peut monter à **1 714 heures** lorsqu'un plan de maintien dans l'emploi tripartite homologué accompagne la restructuration.

Se tromper de régime coûte du temps : un dossier « conjoncturel » aux difficultés visiblement durables sera réorienté, avec des semaines perdues.

Définition

Les deux régimes partagent la même mécanique — demande mensuelle au Comité de conjoncture, indemnité de 80 %, remboursement par le Fonds pour l'emploi — mais reposent sur des diagnostics opposés. Le **conjoncturel** parie sur le retour à la normale : l'État finance un passage à vide. Le **structurel** accompagne une transformation : l'État finance l'adaptation de l'entreprise, sous condition qu'elle se réorganise réellement.

L'article L.512-7 le formule ainsi : faciliter l'adaptation des entreprises confrontées à des difficultés structurelles et leur permettre de maintenir un niveau satisfaisant de l'emploi.

Questions fréquentes

Le chômage partiel structurel exige-t-il un plan de redressement ?

Oui. L'admission est décidée par les ministres sur base d'un plan de redressement présenté préalablement, contenant des objectifs quantifiables suivant un échéancier (art. L.512-10). Le secrétariat du Comité de conjoncture peut suivre son exécution.

Le chômage structurel peut-il coexister avec des licenciements économiques ?

Exceptionnellement oui : l'article L.512-10 (3) permet d'admettre des entreprises ayant conclu avec des syndicats représentatifs des accords de réduction programmée de l'emploi. L'accord et le plan social font alors partie du plan de redressement.

Quand faut-il passer du chômage partiel conjoncturel au régime structurel ?

Dès que la baisse du taux d'activité est constatée sur au moins six mois, que les difficultés ne tiennent plus seulement à la récession générale et que la reprise est incertaine (art. L.512-7). Un dossier conjoncturel aux difficultés durables sera réorienté.

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

Quel plafond d'heures s'applique au chômage partiel structurel ?

1 022 heures par an et par salarié, comme en conjoncturel. Le plafond monte à 1 714 heures lorsque l'entreprise est couverte par un plan de maintien dans l'emploi homologué issu d'un accord tripartite sectoriel (art. L.511-5).

Une entreprise peut-elle passer d'un régime de chômage partiel à l'autre ?

Oui, la frontière s'apprécie à chaque demande mensuelle : une entreprise admise en conjoncturel peut basculer vers le structurel quand ses difficultés s'installent. La bascule se prépare avant le refus, en construisant le plan de redressement à temps.

Conditions d’exercice

Trois critères en miroir départagent les deux régimes.

Critère	Conjoncturel (L.511-1)	Structurel (L.512-7)
Durée de la baisse	Passagère, liée au cycle économique	Constatée sur au moins 6 mois
Origine	Essentiellement conjoncturelle (récession générale)	Pas pour seule origine une récession généralisée
Perspective	Reprise normale escomptable dans un délai raisonnable	Reprise assurant le maintien de l'emploi incertaine
Préalable	Épuisement des moyens propres	Plan de redressement avec objectifs quantifiables et échéancier
Plafond annuel	1 022 heures par salarié	1 022 heures, portées à 1 714 heures avec plan de maintien dans l'emploi homologué
Décision	Ministres Emploi + Économie sur avis du Comité de conjoncture	Ministres Emploi + Économie, durée maximale d'admission fixée d'avance

Modalités pratiques

Le passage au structurel enclenche des obligations de pilotage absentes du conjoncturel.

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

Élément	Détail
Plan de redressement	Présenté par la direction avant l'admission ; structure précisable par règlement grand-ducal
Engagement	Objectifs quantifiables suivant un échéancier à convenir
Suivi	Le secrétariat du Comité de conjoncture peut être chargé du suivi de l'exécution
Demandes mensuelles	Renouvelables de mois en mois à l'intérieur de la période maximale, dans les conditions des articles L.511-5 et L.511-6
Licenciements négociés	Admission exceptionnelle possible avec un accord syndical de réduction programmée de l'emploi (art. L.512-10 (3))
Accompagnement	Information sur les mesures de formation, réinsertion et investissement, avec assistance du secrétariat

Pratiques et recommandations

Le test des **six mois** tranche la plupart des cas : une entreprise qui envisage le chômage partiel après deux trimestres de baisse continue ne pourra plus soutenir sérieusement le caractère passager de ses difficultés. Anticiper la bascule vers le structurel — et commencer à construire le plan de redressement — vaut mieux que d'enchaîner les renouvellements conjoncturels jusqu'au refus.

Le plan de redressement n'est pas une formalité : ses objectifs quantifiables engagent la direction, et le secrétariat du Comité de conjoncture peut en suivre l'exécution. Y inscrire des cibles réalistes évite de transformer un outil d'aide en source de contentieux avec l'administration.

Quand la restructuration implique des suppressions de postes, l'article L.512-10 (3) permet d'articuler chômage partiel structurel et licenciements pour motif économique négociés avec les syndicats : l'accord de réduction de personnel et, le cas échéant, le plan social font alors partie intégrante du plan de redressement.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-1 du Code du travail	Conditions du régime conjoncturel
Art. L.511-5 du Code du travail	Plafonds de 1 022 et 1 714 heures
Art. L.512-7 du Code du travail	Conditions du régime structurel : 6 mois de baisse, origine non conjoncturelle, reprise incertaine
Art. L.512-8 et L.512-9 du Code du travail	Subventions aux employeurs maintenant les contrats en régime structurel
Art. L.512-10 du Code du travail	Plan de redressement, admission ministérielle, articulation avec les licenciements collectifs
Art. L.513-3 du Code du travail	Homologation du plan de maintien dans l'emploi ouvrant le plafond de 1 714 heures

Le régime structurel permet de continuer à indemniser les heures perdues quand le conjoncturel n'est plus défendable. La frontière s'apprécie à la date de chaque demande mensuelle, et une entreprise peut passer d'un régime à l'autre au fil de l'évolution de sa situation.

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.