La délégation du personnel doit-elle contresigner la demande de chômage partiel ?

Réponse courte

Oui, la demande « doit obligatoirement porter la contresignature des délégués du personnel » — ou, dans les entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation, celle des **salariés concernés** (art. L.511-6 (4)). Sans cette signature, le dossier est irrecevable.

La portée de la contresignature est précisément définie : elle « vaut confirmation de la part des salariés d'avoir été **informés préalablement** des intentions de la direction ». Les délégués n'approuvent pas la mesure et n'engagent pas leur responsabilité sur son bien-fondé économique : ils attestent que l'information et l'audition prévues à l'article L.511-6 (1) ont eu lieu.

En amont, l'employeur doit avoir **informé et entendu** la délégation — et les **organisations syndicales signataires** lorsque l'entreprise est liée par une convention collective. Un refus de signer bloque donc le dépôt et se désamorce par le dialogue, pas par le passage en force.

Définition

La contresignature est la **preuve sociale** du dispositif : puisque le chômage partiel réduit les salaires avec de l'argent public, le législateur exige que le personnel soit associé avant l'administration. Le mécanisme à deux niveaux — information et audition d'abord (paragraphe 1), signature ensuite (paragraphe 4) — fait de la délégation un témoin obligé de la procédure, sans lui transférer la décision.

Dans les entreprises de moins de quinze salariés, dépourvues de délégation obligatoire, la confirmation vient directement des **salariés concernés** par la réduction d'horaire, individuellement.

Questions fréquentes

Comment réagir si la délégation refuse de contresigner la demande ?

En rouvrant le dialogue : le refus signale presque toujours une information jugée insuffisante ou un désaccord sur la répartition des heures chômées. Documenter les échanges et ajuster le dossier débloque la plupart des situations.

La contresignature doit-elle être renouvelée chaque mois ?

Oui : chaque demande mensuelle est une demande complète, avec sa propre contresignature sur des données actualisées. Une signature de janvier ne couvre jamais la demande de février.

Les syndicats interviennent-ils dans la demande de chômage partiel ?

Oui quand l'entreprise est liée par une convention collective : les organisations syndicales signataires doivent être informées et entendues avant la demande, au même titre que la délégation (art. L.511-6 (1)).

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

Que signifie la contresignature de la délégation sur la demande de chômage partiel ?

Elle « vaut confirmation de la part des salariés d'avoir été informés préalablement des intentions de la direction » (art. L.511-6 (4)) — ni approbation de la mesure, ni engagement sur son bien-fondé économique. Sans elle, le dossier est irrecevable.

Qui signe la demande de chômage partiel dans une entreprise sans délégation ?

Les salariés concernés par la réduction d'horaire, individuellement — configuration des entreprises de moins de 15 salariés, non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

Conditions d’exercice

Le circuit de signature dépend de la configuration sociale de l'entreprise.

Configuration	Qui est informé et entendu	Qui contresigne
Délégation du personnel en place	La délégation	Les délégués du personnel
Entreprise liée par une CCT	La délégation + les organisations syndicales signataires	Les délégués du personnel
Moins de 15 salariés (pas de délégation obligatoire)	Les salariés concernés	Les salariés concernés
Délégation obligatoire mais non élue	Situation irrégulière à régulariser — la contresignature des seuls salariés ne couvre pas l'entreprise soumise à l'obligation	

Modalités pratiques

La séquence type tient en une semaine quand elle est préparée.

Étape	Détail
1. Convocation	Réunion de la délégation dédiée au projet de chômage partiel
2. Information	Situation économique, causes, périmètre, durée prévisible, effectifs touchés
3. Audition	Recueil des observations et alternatives proposées par la délégation
4. Ajustements	Prise en compte éventuelle (rotation, périmètre) avant finalisation du dossier
5. Signature	Contresignature sur le formulaire de demande
6. Dépôt	Transmission MyGuichet avant le 12 du mois précédent
7. Trace	Compte rendu de réunion conservé au dossier

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

Pratiques et recommandations

Le contenu présenté à la délégation se calque sur le dossier administratif : mêmes chiffres, mêmes causes, même périmètre. Une délégation qui découvre dans MyGuichet des données différentes de celles de la réunion a un motif légitime de retirer sa confiance pour les mois suivants — et chaque renouvellement exige une nouvelle contresignature.

Le refus de signer se traite comme une alerte, pas comme un obstacle : il signale le plus souvent une information jugée insuffisante ou un désaccord sur la répartition des heures chômées. Rouvrir la discussion sur ces points débloque la plupart des situations ; documenter les échanges protège l'entreprise si le blocage persiste.

L'audition n'est pas un monologue : les alternatives soulevées par la délégation — congés collectifs, rotation entre services, formation pendant les heures chômées — nourrissent la démonstration d'épuisement des moyens propres exigée par l'article L.511-2. Les intégrer au dossier renforce la demande au lieu de l'affaiblir.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-6 (1) du Code du travail	Information et audition préalables de la délégation et des syndicats signataires
Art. L.511-6 (4) du Code du travail	Contresignature obligatoire des délégués ou des salariés concernés ; valeur de confirmation de l'information
Art. L.511-8 du Code du travail	Information de la délégation en cas de non-prorogation du régime
Art. L.411-1 et suivants du Code du travail	Institution obligatoire de la délégation du personnel à partir de 15 salariés

La contresignature confirme l'information préalable, rien de plus : elle ne vaut ni accord sur la mesure ni renonciation aux droits individuels des salariés. Un délégué peut signer tout en contestant l'opportunité économique du recours au chômage partiel.

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.

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