Comment demander le chômage partiel sans délégation du personnel ?

Réponse courte

Dans les entreprises **non soumises à l'obligation d'instituer une délégation** — moins de 15 salariés —, la contresignature de la demande revient directement aux **salariés concernés** par la réduction d'horaire (art. L.511-6 (4)). Chaque salarié visé signe pour confirmer avoir été **informé préalablement** des intentions de la direction.

Le reste de la procédure est identique au droit commun : information préalable du personnel, dossier chiffré — causes, modalités, durée prévisible, effectif touché — déposé via **MyGuichet.lu** au secrétariat du Comité de conjoncture avant le **12e jour du mois précédent**, décision ministérielle valable un mois.

Attention au cas intermédiaire : une entreprise de 15 salariés ou plus qui n'a simplement **pas organisé d'élections** reste soumise à l'obligation d'avoir une délégation — la contresignature individuelle des salariés ne remplace pas une institution manquante en violation du Livre IV.

Définition

Le seuil de 15 salariés, fixé par l'article L.411-1 pour l'institution obligatoire de la délégation du personnel, structure le circuit de la demande : au-dessus, le dialogue passe par l'institution élue ; en dessous, il se fait **de gré à gré** avec chaque salarié touché. La signature individuelle a exactement la même portée que celle des délégués : confirmation de l'information préalable, pas approbation de la mesure.

Le texte vise les « salariés concernés » : seuls ceux dont l'horaire sera réduit signent, pas l'ensemble de l'effectif.

Questions fréquentes

Comment formaliser l'information des salariés dans une TPE en chômage partiel ?

Par une note écrite d'une page — situation, heures réduites prévues, maintien de 80 % du salaire, durée envisagée — datée et remise contre signature. Elle établit à la fois l'information préalable et la contresignature exigées.

Comment une TPE demande-t-elle le chômage partiel sans délégation du personnel ?

Par le même circuit MyGuichet.lu avant le 12 du mois précédent, mais avec la contresignature individuelle des salariés concernés par la réduction d'horaire (art. L.511-6 (4)) — chacun confirme avoir été informé des intentions de la direction.

Que risque une entreprise de 20 salariés sans délégation qui demande le chômage partiel ?

Un dossier fragile : à partir de 15 salariés, la délégation est obligatoire (art. L.411-1) et la signature individuelle des salariés ne remplace pas une institution manquante. La régularisation des élections précède la demande.

Tous les salariés d'une petite entreprise doivent-ils signer la demande de chômage partiel ?

Non, seuls les « salariés concernés » par la réduction d'horaire signent. Un salarié dont le poste n'est pas touché n'a pas à contresigner ; l'élargir au périmètre suppose son information et sa signature au renouvellement.

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

Un salarié de TPE peut-il bloquer la demande de chômage partiel en refusant de signer ?

Pour ce qui le concerne, oui : sans sa signature, il ne peut pas figurer dans le périmètre. La solution passe par l'explication du maintien des droits ou par un redécoupage du périmètre l'excluant.

Conditions d’exercice

Le circuit TPE réunit les mêmes briques que le circuit ordinaire, avec des signatures individuelles.

Élément	Règle en l'absence de délégation
Information préalable	Chaque salarié concerné est informé des intentions de la direction avant le dépôt
Signataires	Les salariés concernés par la réduction d'horaire, individuellement
Portée de la signature	Confirmation de l'information préalable — pas un accord sur la mesure
Salarié absent	Organiser l'information et la signature à distance ; un salarié non touché par la réduction n'a pas à signer
Périmètre évolutif	Élargir le chômage partiel à d'autres salariés suppose leur information et leur signature au renouvellement
Seuil de vigilance	À partir de 15 salariés, la délégation est obligatoire — son absence fragilise la demande

Modalités pratiques

Dans une petite structure, la procédure tient en quelques jours bien ordonnés.

Étape	Détail
1. Réunion d'équipe	Présentation de la situation : chiffres, causes, salariés touchés, durée envisagée
2. Échanges individuels	Questions et observations de chaque salarié concerné
3. Document d'information	Note écrite remise à chacun, reprenant les données du futur dossier
4. Signatures	Recueil des contresignatures sur le formulaire de demande
5. Dépôt	MyGuichet.lu, avant le 12 du mois précédent
6. Renouvellement	Nouveau tour de signatures chaque mois, sur les données actualisées

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

Pratiques et recommandations

La version écrite de l'information fait toute la différence en cas de contestation : une note d'une page — situation, heures réduites prévues, maintien de 80 % du salaire, durée envisagée — datée et remise contre signature, établit à la fois l'information préalable et la contresignature exigées par la loi. Le même document se met à jour à chaque renouvellement mensuel.

Un salarié qui refuse de signer bloque le dépôt pour ce qui le concerne : la solution passe par l'explication — le maintien du contrat et des droits rassure la plupart des réticents — ou par un redécoupage du périmètre excluant l'intéressé, avec les conséquences économiques que cela implique pour lui comme pour l'entreprise.

Le franchissement du seuil de 15 salariés en cours de crise se surveille : une embauche qui fait basculer l'effectif crée l'obligation d'organiser des élections de délégation, et les demandes suivantes devront porter la signature des délégués. Anticiper ce point évite un renouvellement irrecevable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-6 (1) du Code du travail	Information et audition préalables du personnel
Art. L.511-6 (4) du Code du travail	Contresignature des salariés concernés à défaut de délégation obligatoire
Art. L.411-1 du Code du travail	Institution obligatoire de la délégation du personnel à partir de 15 salariés
Art. L.511-7 du Code du travail	Décisions mensuelles renouvelables

Le décompte des 15 salariés pour l'obligation d'instituer une délégation obéit aux règles du Livre IV, appréciées sur les douze mois précédant l'affichage des élections. Une entreprise à l'effectif fluctuant autour du seuil documente son calcul pour justifier le circuit de signature retenu.

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