

# Quels salariés une entreprise peut-elle placer en chômage partiel ?

## Réponse courte

Sont admis les salariés **régulièrement occupés** par l'entreprise lors de la survenance du chômage, à condition d'être **aptes au travail**, âgés de **moins de 68 ans** accomplis, de ne pas jouir d'une pension de vieillesse — normale ou anticipée — ni d'invalidité, et de ne pas être sous **contrat d'apprentissage** (art. [L.511-9](#)).

L'occupation régulière se décompose en trois exigences (art. [L.511-10](#)) : être occupé légalement par une entreprise **légalement établie** au Luxembourg et **ne pas être en préavis** de licenciement, travailler normalement sur un **lieu de travail situé au Luxembourg**, et être affilié à la **sécurité sociale luxembourgeoise**.

Les **frontaliers** sont expressément assimilés aux résidents, comme les salariés étrangers et apatrides résidant régulièrement au pays. Restent dehors : apprentis, salariés en préavis, pensionnés, 68 ans et plus — et les intérimaires, que l'entreprise utilisatrice ne peut pas placer dans son propre chômage partiel.

## Définition

Le filtre des articles [L.511-9](#) et [L.511-10](#) traduit la logique du dispositif : la subvention protège des **emplois luxembourgeois viables**. D'où l'exclusion des contrats déjà condamnés (préavis en cours), des personnes disposant d'un revenu de remplacement (pensions), de celles qui ne peuvent pas travailler (inaptitude — le régime maladie prend le relais) et des relations de formation (apprentissage, régi par ses propres protections).

Le critère du **lieu de travail au Luxembourg** rattache le droit à l'économie nationale : un salarié d'une entreprise luxembourgeoise détaché durablement à l'étranger n'est pas couvert.

## Questions fréquentes

### La liste des salariés en chômage partiel doit-elle être mise à jour ?

À chaque renouvellement : un préavis notifié sort l'intéressé du décompte, un retour de maladie l'y fait entrer. Les décomptes signés partant à l'ADEM, une liste périmée devient une déclaration inexacte.

### Les salariés en CDD et à temps partiel sont-ils admis au chômage partiel ?

Oui, sans distinction de nature du contrat : CDD et temps partiels entrent dans le périmètre aux conditions communes, le plafond annuel de 1 022 heures étant proratisé pour les temps partiels.

### Pourquoi les salariés en préavis sont-ils exclus du chômage partiel ?

Parce que la subvention protège des emplois viables : un contrat dont la fin est datée n'a plus rien à maintenir. L'exclusion vaut pour le préavis de licenciement comme pour celui de démission (art. [L.511-10](#), 1.).

### Quelles conditions un salarié doit-il remplir pour être admis au chômage partiel ?

Être régulièrement occupé par une entreprise légalement établie au Luxembourg, hors préavis, sur un lieu de travail luxembourgeois, affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, apte au travail, âgé de moins de 68 ans, sans pension ni contrat d'apprentissage (art. L.511-9 et L.511-10).

### Un salarié malade peut-il figurer dans les décomptes de chômage partiel ?

Non pendant son incapacité : l'admission exige d'être apte au travail, et le salarié malade relève du régime de la maladie. Il réintègre les décomptes à sa reprise effective.

## Conditions d'exercice

Les conditions sont cumulatives — une seule manquante exclut le salarié du décompte.

| Condition           | Contenu                                                                             | Fondement                          |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Occupation légale   | Entreprise légalement établie au Luxembourg, relation de travail régulière          | Art. <a href="#">L.511-10</a> , 1. |
| Pas de préavis      | Le salarié ne se trouve pas en situation de préavis (art. <a href="#">L.124-3</a> ) | Art. <a href="#">L.511-10</a> , 1. |
| Lieu de travail     | Normalement occupé sur le territoire luxembourgeois                                 | Art. <a href="#">L.511-10</a> , 2. |
| Affiliation         | Assuré comme salarié auprès de la sécurité sociale luxembourgeoise                  | Art. <a href="#">L.511-10</a> , 3. |
| Aptitude            | Apte au travail — l'incapacité bascule dans le régime maladie                       | Art. <a href="#">L.511-9</a>       |
| Âge                 | Moins de 68 ans accomplis                                                           | Art. <a href="#">L.511-9</a>       |
| Pas de pension      | Ni vieillesse, ni vieillesse anticipée, ni invalidité                               | Art. <a href="#">L.511-9</a>       |
| Pas d'apprentissage | Les apprentis sont exclus                                                           | Art. <a href="#">L.511-9</a>       |

## Modalités pratiques

Le tri de l'effectif se fait salarié par salarié, au moment de constituer chaque demande.

| Catégorie            | Sort                                                                 |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------|
| CDI et CDD           | Admis, sans distinction de nature du contrat                         |
| Temps partiels       | Admis, plafond de 1 022 heures proratisé                             |
| Frontaliers          | Admis — assimilation expresse aux résidents                          |
| Salariés en préavis  | Exclus, préavis donné par l'employeur ou par le salarié              |
| Intérimaires         | Hors périmètre de l'utilisateur — leur employeur est l'agence        |
| Apprentis            | Exclus du chômage partiel (mais couverts par le chômage-intempéries) |
| Salariés malades     | Régime maladie pendant l'incapacité, réintégration au retour         |
| 68 ans et pensionnés | Exclus des prestations                                               |

## Pratiques et recommandations

La liste des salariés touchés se met à jour à chaque renouvellement : un préavis notifié en cours de mois sort l'intéressé du décompte, un retour de maladie l'y fait entrer. Les décomptes mensuels signés partant à l'ADEM, une liste périmée devient une déclaration inexacte avec ses conséquences de restitution.

L'exclusion des salariés en préavis joue dans les deux sens — démission comme licenciement. Croiser chaque mois le registre des préavis en cours avec la liste du chômage partiel est le contrôle minimal ; il évite l'erreur classique du salarié démissionnaire maintenu dans les décomptes jusqu'à son départ.

Pour les salariés exclus mais présents — apprentis, pensionnés actifs —, l'entreprise assume le coût du maintien : leur temps de travail ne peut être réduit que par les voies contractuelles ordinaires, et leur charge complète pèse sur les mois de crise. Ce paramètre entre dans le calibrage du périmètre et de la rotation des heures chômées.

## Cadre juridique

| Référence                               | Objet                                                                                                         |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.511-9</u> du Code du travail  | Conditions personnelles : aptitude, âge, absence de pension et d'apprentissage ; assimilation des frontaliers |
| Art. <u>L.511-10</u> du Code du travail | Occupation régulière : légalité, absence de préavis, lieu de travail, affiliation                             |
| Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail  | Situation de préavis excluant le salarié                                                                      |
| Art. <u>L.511-5</u> du Code du travail  | Proratisation du plafond pour les temps partiels                                                              |

Les conditions s'apprécient « lors de la survenance du chômage » et en continu pendant le régime : un salarié qui atteint 68 ans ou obtient sa pension en cours de période sort des prestations à cette date, sans effet sur les mois antérieurs.

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.