Un salarié en préavis peut-il être placé en chômage partiel ?

Réponse courte

Non. Pour être admis aux prestations, le salarié ne doit pas « se trouver en situation de préavis sur base de l'article L.124-3 » (art. L.511-10, 1., rédaction de la loi du 24 novembre 2021). La règle joue **quelle que soit l'origine du préavis** : licenciement notifié par l'employeur comme démission du salarié.

La conséquence est mécanique : dès la notification du préavis, le salarié **sort du périmètre** du chômage partiel. Pour les heures non travaillées restantes, l'employeur ne perçoit plus de subvention à son égard — le salaire du préavis suit le droit commun du contrat, qui reste à exécuter aux conditions contractuelles.

La logique du dispositif l'explique : la subvention finance le **maintien d'emplois viables**. Un contrat dont la fin est déjà datée n'a plus rien à maintenir — et pour le licenciement économique, l'incompatibilité est plus profonde encore, puisque l'admission au régime repose sur l'engagement de ne pas licencier.

Définition

La « situation de préavis » vise la période courant entre la notification de la rupture — par lettre recommandée ou remise contre signature (art. L.124-3) — et la fin effective du contrat. Elle englobe le préavis travaillé, le préavis dont le salarié est dispensé, et le préavis de démission.

L'exclusion s'apprécie **individuellement et dans le temps** : un salarié entré en préavis au cours du mois cesse d'être éligible à cette date ; le reste de l'effectif n'est pas affecté.

Questions fréquentes

Comment éviter l'erreur du démissionnaire maintenu dans les décomptes ?

Par un circuit d'information systématique : toute notification de rupture déclenche l'alerte RH ? paie ? dossier chômage partiel. Chaque heure déclarée après la notification est indue, avec restitution à la clé.

L'exclusion du préavis vaut-elle aussi pour les licenciements ?

Oui, quelle que soit l'origine du préavis — licenciement notifié par l'employeur ou démission du salarié. La date de notification fait foi, pas la date de fin du contrat.

Que payer à un salarié en préavis pendant que l'équipe chôme ?

Son horaire contractuel complet : l'exclusion du chômage partiel prive l'employeur de la subvention, pas le salarié de son salaire. Si l'activité ne permet pas de l'occuper, la dispense de travail rémunérée est l'outil adapté.

Un CDD arrivant à terme est-il assimilé à un salarié en préavis ?

Non : le terme du CDD arrive sans préavis et le salarié reste éligible jusqu'à son dernier jour. La cohérence du dossier commande toutefois de signaler ces fins de contrat programmées dans le périmètre déclaré.

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

Un salarié qui a démissionné peut-il rester dans le chômage partiel ?

Non : dès la notification de sa démission, il est « en situation de préavis » et sort du périmètre (art. L.511-10, 1.). Ses heures ne sont plus indemnisables ni remboursables, et son salaire de préavis suit le droit commun.

Conditions d’exercice

L'exclusion se décline selon l'origine et le moment du préavis.

Situation	Conséquence
Licenciement avec préavis notifié avant la demande	Salarié hors périmètre dès la première demande
Démission notifiée pendant le régime	Sortie du périmètre à la date de notification
Préavis avec dispense de travail	Exclusion identique — la situation de préavis demeure
Rupture d'un commun accord avec date différée	Pas un préavis au sens de L.124-3, mais un contrat à fin datée : le maintenir dans les décomptes fragilise la sincérité de la demande
Licenciement pour motif économique pendant le régime	Incompatible avec l'engagement de maintien de l'emploi — enjeu de restitution des subventions

Modalités pratiques

La gestion des préavis s'intègre au cycle mensuel des demandes et des décomptes.

Élément	Détail
Contrôle mensuel	Croisement du registre des préavis en cours avec la liste des salariés déclarés
Décomptes	Heures du salarié en préavis retirées des décomptes dès la notification
Renouvellement	Liste des salariés touchés mise à jour dans la demande suivante
Salaire du préavis	Dû selon le contrat : horaire contractuel ou dispense payée
Remplacement	Le poste libéré ne se compense pas par un élargissement automatique du chômage partiel — la demande suivante doit le justifier
Preuve	La date de notification fait foi, pour la démission comme pour le licenciement — pas la date de fin du contrat

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

Pratiques et recommandations

L'erreur type est le **démissionnaire oublié** : la démission arrive au manager, pas toujours à la paie, et le salarié reste dans les décomptes jusqu'à son départ. Chaque heure ainsi déclarée après la notification est indue — un circuit d'information RH ? paie ? dossier chômage partiel, déclenché par toute notification de rupture, ferme cette faille.

Le salarié en préavis pendant que l'équipe chôme crée une situation de paie singulière : son horaire contractuel complet est dû alors que ses collègues sont indemnisés à 80 %. Si l'activité ne permet pas de l'occuper, la dispense de travail rémunérée reste l'outil adapté — à charge de l'employeur, sans subvention.

Pour les fins de contrat programmées sans préavis — CDD arrivant à terme, commun accord différé —, la lettre de l'article L.511-10 ne les exclut pas, mais la cohérence du dossier commande de les signaler : un périmètre déclaré sincère vaut mieux qu'une découverte lors d'un contrôle des décomptes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-10, 1. du Code du travail	Exclusion des salariés en situation de préavis (L. 24 novembre 2021)
Art. L.124-3 du Code du travail	Notification de la rupture avec préavis
Art. L.511-3 du Code du travail	Engagement de maintien des contrats, incompatible avec le licenciement économique
Art. L.511-13 du Code du travail	Décomptes mensuels individuels transmis à l'ADEM
Art. L.511-14 du Code du travail	Restitution des subventions indûment perçues

L'exclusion ne prive pas le salarié en préavis de ses droits contractuels : il exécute ou est dispensé de son préavis aux conditions ordinaires. C'est l'employeur qui perd la subvention correspondante, pas le salarié son salaire.

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