Un salarié en CDD peut-il être mis en chômage partiel ?

Réponse courte

Oui. Les articles L.511-9 et L.511-10 n'opèrent **aucune distinction selon la nature du contrat** : le salarié en CDD régulièrement occupé, affilié, apte, hors préavis et hors apprentissage entre dans le périmètre au même titre qu'un CDI. Les heures perdues du CDD ouvrent droit à la même **indemnité de 80 %**, dans le même plafond annuel proratisé.

Deux limites tiennent à la nature du contrat. Le **terme du CDD n'est pas suspendu** : le contrat prend fin à sa date, chômage partiel ou pas, et le salarié sort du périmètre à cette date — sans que l'engagement de maintien de l'emploi n'oblige à le renouveler. Et le **non-renouvellement** d'un CDD arrivé à terme n'est pas un licenciement : il ne viole pas l'engagement de l'article L.511-3.

Reste la question de gestion : maintenir en chômage partiel un CDD conclu pour un surcroît d'activité qui n'existe plus interroge la sincérité du périmètre déclaré — le dossier doit pouvoir l'expliquer.

Définition

Le CDD en chômage partiel cumule deux régimes : celui du **contrat à durée déterminée** — terme intangible, renouvellement encadré, rupture anticipée limitée à la faute grave et au commun accord — et celui du **chômage partiel** — réduction d'horaire subventionnée, décomptes mensuels. Le premier n'est pas altéré par le second : la subvention finance les heures perdues pendant la durée du contrat, elle ne crée ni droit au renouvellement ni prolongation du terme.

L'exclusion des salariés « en situation de préavis » ne s'applique pas au terme du CDD, qui arrive sans préavis : jusqu'à son dernier jour, le salarié en CDD reste éligible.

Questions fréquentes

Garder des CDD dans le périmètre du chômage partiel est-il suspect ?

Cela s'explique au cas par cas : remplacement, saisonnier en pleine saison, contrat de projet. La règle pratique : une phrase de justification prête pour chaque CDD maintenu, car l'épuisement des moyens propres suppose d'abord de laisser s'éteindre les contrats précaires.

Le chômage partiel prolonge-t-il un CDD jusqu'à la fin de la crise ?

Non : le terme du CDD n'est pas suspendu — le contrat prend fin à sa date et le salarié sort du périmètre. L'engagement de maintien de l'emploi n'oblige pas davantage à renouveler le contrat.

Le chômage partiel s'applique-t-il aux contrats à durée déterminée ?

Oui : les articles L.511-9 et L.511-10 n'opèrent aucune distinction selon la nature du contrat. Le CDD régulièrement occupé, affilié et hors préavis ouvre droit à la même indemnité de 80 %, dans le plafond annuel proratisé.

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

Ne pas renouveler un CDD pendant le chômage partiel viole-t-il l'engagement de maintien ?

Non : l'arrivée du terme n'est pas un licenciement, et le non-renouvellement reste une décision de gestion libre. L'engagement de l'article L.511-3 vise les licenciements pour motif économique, pas l'extinction naturelle des CDD.

Peut-on conclure un nouveau CDD pendant une période de chômage partiel ?

Avec une justification béton seulement : remplacement d'un absent, compétence introuvable en interne. Un CDD de surcroît d'activité conclu pendant que l'entreprise déclare des heures perdues contredit frontalement son dossier.

Conditions d’exercice

L'éligibilité du CDD suit les règles communes, appliquées à sa temporalité propre.

Situation du CDD	Éligibilité
CDD en cours, terme éloigné	Éligible aux conditions communes
CDD arrivant à terme pendant le mois chômé	Éligible jusqu'au terme ; sortie du périmètre à cette date
CDD rompu par accord ou faute grave	Sortie du périmètre à la date de la rupture
CDD renouvelé pendant le régime	Le renouvellement reste soumis à ses conditions propres (motif, écrit) ; le nouveau CDD entre dans le périmètre s'il se justifie
CDD conclu pendant le régime	Contradiction apparente avec la baisse d'activité — à justifier précisément (remplacement, compétence absente)

Modalités pratiques

La cohabitation CDD/chômage partiel se pilote sur les dates.

Élément	Détail
Liste mensuelle	Termes de CDD du mois repérés dans la demande et les décomptes
Décomptes	Heures du CDD comptées jusqu'au terme, pas au-delà
Plafond annuel	1 022 heures proratisées sur la durée et l'horaire du contrat
Renouvellement du CDD	Décision de gestion libre — mais motivable au regard du plan de charge déclaré
Fin de mission et effectifs	La sortie du CDD réduit l'effectif déclaré au renouvellement suivant

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

Pratiques et recommandations

Le premier tri d'une entreprise en sous-activité porte en principe sur les contrats précaires : l'épuisement des moyens propres attend de l'employeur qu'il laisse s'éteindre les CDD de surcroît d'activité avant de demander la subvention pour son noyau permanent. Un dossier qui déclare en chômage partiel des CDD conclus pour un pic d'activité récent devra expliquer ce paradoxe au secrétariat du Comité de conjoncture.

Certains CDD échappent à cette logique et se défendent sans difficulté : remplacement d'un salarié absent — le poste existe indépendamment de la conjoncture —, compétence rare sous contrat de projet, saisonnier au cœur de sa saison. La règle pratique : pour chaque CDD maintenu dans le périmètre, une phrase d'explication prête pour le dossier.

À l'approche du terme, la transparence vaut pour le salarié aussi : un CDD en chômage partiel qui espère un renouvellement doit connaître la réalité du plan de charge. Le non-renouvellement est licite, mais l'annoncer tôt évite les contestations sur les promesses implicites.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-9 et L.511-10 du Code du travail	Conditions d'admission sans distinction de la nature du contrat
Art. L.511-3 du Code du travail	Engagement de maintien des contrats — non applicable au terme naturel du CDD
Art. L.122-1 et suivants du Code du travail	Régime du CDD : motifs, terme, renouvellement
Art. L.511-13 du Code du travail	Décomptes mensuels individuels

Le terme du CDD pendant une période de chômage partiel ne donne droit à aucune indemnisation particulière au titre du Livre V : le salarié dont le contrat expire relève, le cas échéant, de l'indemnité de chômage complet dans les conditions du Titre II — un régime distinct, géré par l'ADEM au profit du demandeur d'emploi.

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.