Le salarié acquiert-il des congés payés pendant le chômage partiel ?

Réponse courte

Oui. Le **contrat de travail est maintenu** pendant le chômage partiel — c'est la condition même de la subvention (art. L.511-3) — et le droit au congé annuel reste attaché à la relation de travail qui se poursuit : le salarié continue d'acquérir ses **26 jours légaux** et ses jours conventionnels au rythme habituel.

Le Titre III le confirme expressément pour son domaine : les heures indemnisées au titre des intempéries et sinistres « sont **assimilées à des heures de travail effectives** » pour l'octroi des congés payés et des avantages liés à la durée de travail (art. L.533-12). Seule la **période d'essai** fait exception dans ce texte — elle est prorogée des heures perdues.

Les congés **pris** pendant la période suivent le droit commun : jours payés au salaire normal, intégralement **à charge de l'employeur** — ils ne comptent pas en heures chômées et n'entrent pas dans les décomptes remboursés.

Définition

L'articulation congés/chômage partiel repose sur une frontière nette : les heures chômées sont des heures **non travaillées mais assimilées** pour les droits, tandis que les jours de congé sont des jours **d'absence autorisée payée** ordinaires. Un jour donné appartient à l'une ou l'autre catégorie, jamais aux deux — un salarié en congé le mardi ne peut pas figurer en heures chômées ce même mardi.

L'indemnité de congé elle-même se calcule sur le salaire normal : les périodes de chômage partiel étant neutralisées dans les références de calcul des prestations, le salarié ne subit pas de décote sur ses jours de congé du fait des mois chômés.

Questions fréquentes

Comment payer un jour de congé pris pendant un mois de chômage partiel ?

Au salaire normal, à 100 % : le jour de congé est une absence autorisée payée ordinaire, intégralement à charge de l'employeur, hors décomptes ADEM. Le payer à 80 % est l'erreur de paie la plus coûteuse du régime.

L'employeur peut-il convertir d'office des semaines chômées en congés imposés ?

Non : le congé se fixe en principe selon les désirs du salarié, et la conversion unilatérale se heurte au droit commun du congé annuel. La voie praticable est l'accord sur le calendrier, pas la conversion forcée.

Les mois de chômage partiel réduisent-ils les jours de congé acquis ?

Non : le contrat étant maintenu, le salarié continue d'acquérir ses 26 jours légaux et ses jours conventionnels au rythme habituel. Le Titre III assimile même expressément les heures indemnisées à des heures effectives (art. L.533-12).

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

Poser des congés pendant le chômage partiel est-il avantageux ?

Pour les deux parties : le salarié touche son salaire plein au lieu de 80 %, et l'entreprise économise des heures chômées sur le compteur des 1 022 heures. La planification concertée sur les semaines creuses est un levier gagnant-gagnant.

Un jour peut-il être à la fois chômé et en congé ?

Jamais : chaque jour appartient à une seule catégorie — travaillé, chômé ou congé. Le paramétrage fait prévaloir le code congé sur le code chômage partiel pour la journée concernée.

Conditions d’exercice

Chaque interaction entre congés et chômage partiel a sa règle.

Question	Règle
Acquisition des jours	Continue — contrat maintenu, heures assimilées
Jour de congé pris en période chômée	Payé au salaire normal, à charge de l'employeur, hors décomptes
Congés imposés avant la demande	La planification concertée des congés fait partie des moyens propres (art. L.511-2)
Indemnité de congé	Calculée sur le salaire normal, sans décote liée aux mois chômés
Période d'essai	Non assimilée : prorogée des heures perdues (Titre III, art. L.533-12)
Congé collectif (bâtiment)	Pas d'indemnité d'intempéries pendant le congé collectif (art. L.533-2 (3))

Modalités pratiques

La gestion des compteurs demande une hygiène stricte des plannings.

Élément	Détail
Marquage des jours	Chaque jour = travaillé, chômé ou congé — jamais double
Décomptes ADEM	Jours de congé exclus des heures perdues déclarées
Salaire du jour de congé	100 % du salaire normal, pas 80 %
Planification	Congés concentrés sur les semaines creuses = moins d'heures chômées à financer
Soldes de fin d'année	Reports et liquidations selon le droit commun, non affectés par le régime

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

Pratiques et recommandations

L'erreur de paie la plus coûteuse : payer le jour de congé à 80 %. Le congé pris vaut salaire plein — un salarié qui pose une semaine pendant un mois chômé perçoit pour ces jours son salaire normal, quand ses collègues présents perçoivent l'indemnité réduite pour leurs heures chômées. Le paramétrage doit faire prévaloir le code congé sur le code chômage partiel pour la journée concernée.

La **planification des congés** est le levier gagnant-gagnant du régime : chaque jour de congé posé sur une semaine morte est une journée de salaire plein pour le salarié et une journée d'heures chômées en moins au compteur des 1 022 heures. La concertation avec la délégation sur un calendrier de congés adapté à la crise s'inscrit d'ailleurs dans l'épuisement des moyens propres attendu avant la demande.

Reste la limite du volontariat : le congé se fixe en principe selon les désirs du salarié, et transformer autoritairement des semaines chômées en congés imposés se heurte au droit commun du congé annuel. La voie praticable est l'accord — individuel ou collectif — sur le calendrier, pas la conversion unilatérale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-3 du Code du travail	Maintien du contrat de travail, support de l'acquisition des congés
Art. L.533-12 du Code du travail	Assimilation des heures indemnisées à des heures effectives pour les congés ; prorogation de la période d'essai
Art. L.533-13, 4. du Code du travail	Salaires des jours de congé à charge de l'employeur
Art. L.233-1 et suivants du Code du travail	Droit commun du congé annuel payé

L'assimilation expresse de l'article L.533-12 figure dans le Titre III ; pour le chômage partiel conjoncturel, le même résultat découle du maintien du contrat et du calcul de l'indemnité de congé sur le salaire normal. Aucun texte ne réduit l'acquisition de congés à proportion des heures chômées.

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.