L'employeur peut-il licencier pendant le chômage partiel ?

Réponse courte

Pas pour **motif économique**. La subvention est réservée aux employeurs qui, « plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à **maintenir le contrat de travail** de leur personnel » (art. L.511-3) : licencier pour des raisons non inhérentes à la personne pendant la période couverte rompt cet engagement et expose l'entreprise à la perte du régime et à la **restitution des subventions** — la totalité en cas de manœuvre délibérée (art. L.511-14).

Les ruptures **étrangères au motif économique** restent possibles : licenciement pour **faute grave**, licenciement pour motifs tenant à la personne (insuffisance, absences désorganisantes) dûment établis, non-renouvellement d'un CDD à terme, rupture de la période d'essai, commun accord. Le contrat n'est pas suspendu — le droit commun de la rupture continue de s'appliquer.

En pratique, chaque licenciement pendant le régime sera lu **à la lumière du dossier** : un motif personnel qui ressemble à un habillage de suppression de poste fragilise à la fois le licenciement et les subventions.

Définition

L'engagement de maintien de l'emploi est la **contrepartie centrale** du dispositif : l'État finance les heures perdues précisément pour que les contrats survivent à la crise. Sa violation touche donc au fondement même des subventions perçues — terrain de l'article L.511-14, qui sanctionne les détournements par la restitution intégrale et le retrait immédiat du bénéfice du régime.

L'engagement couvre les salariés du **périmètre subventionné**, pendant les **mois couverts**. Il n'immunise pas les salariés contre toute rupture — il neutralise le seul motif que la subvention a précisément pour objet d'éviter.

Questions fréquentes

Comment licencier économiquement quand c'est devenu inévitable en cours de régime ?

Par la sortie organisée : quitter le chômage partiel pour le périmètre concerné, notifier au Comité de conjoncture, assumer le croisement des dossiers. La sortie propre coûte moins que la violation constatée de l'engagement.

La faute grave se traite-t-elle différemment pendant le chômage partiel ?

Non : mise à pied, convocation et notification suivent les règles ordinaires. Seule précaution supplémentaire : sortir immédiatement l'intéressé des décomptes dès la mise à pied, ses heures n'étant plus indemnisables.

Que risque l'employeur qui licencie économiquement pendant le chômage partiel ?

La perte du régime et la restitution des subventions — la totalité des sommes perçues en cas de manœuvre délibérée, avec retrait immédiat du bénéfice du chômage partiel (art. L.511-14).

Quels licenciements restent possibles pendant le chômage partiel ?

Ceux étrangers au motif économique : faute grave, motif personnel réel et sérieux, rupture de période d'essai, commun accord, terme d'un CDD. L'engagement de l'article L.511-3 neutralise le seul licenciement pour raisons non inhérentes à la personne.

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

Un licenciement pour insuffisance professionnelle passe-t-il pendant le chômage partiel ?

Avec un dossier solide seulement : le contexte de crise nourrit la thèse du licenciement économique déguisé, devant le juge comme devant l'administration. Une insuffisance documentée sur une période antérieure à la crise change l'équation.

Conditions d’exercice

Chaque type de rupture a son degré de compatibilité avec le régime.

Rupture envisagée	Compatible ?
Licenciement économique d'un salarié du périmètre	Non — violation de l'engagement, restitution en jeu
Licenciement pour faute grave	Oui — motif inhérent à la personne, étranger à l'engagement
Licenciement pour motif personnel (réel et sérieux)	Oui, avec un dossier solide — le contexte invite au soupçon
Non-renouvellement d'un CDD à terme	Oui — l'arrivée du terme n'est pas un licenciement
Rupture de période d'essai	Oui — régime propre de l'essai
Commun accord	Oui — mais un accord provoqué pour motif économique sur un salarié du périmètre contredit l'esprit de l'engagement
Démission du salarié	Libre — le salarié sort du périmètre dès la notification

Modalités pratiques

Tout projet de rupture pendant le régime passe par un crible en quatre questions.

Question	Conséquence
Le motif est-il inhérent à la personne ?	Si non : incompatible avec le régime pour les salariés couverts
Le salarié est-il dans le périmètre déclaré ?	Un salarié hors périmètre relève du droit commun, avec prudence
Le dossier tient-il sans le contexte de crise ?	Le motif personnel doit exister indépendamment de la baisse d'activité
Notification au Comité de conjoncture ?	Tout licenciement économique (entreprise ? 15 salariés) se notifie — y compris ceux qu'on croyait pouvoir éviter

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

Pratiques et recommandations

Le cas dangereux est le **motif mixte** : un salarié moyen dans un service en sous-charge. Le licencier pour insuffisance pendant le chômage partiel cumule les risques — contestation du motif devant le tribunal du travail, où le contexte économique nourrira la thèse du licenciement déguisé, et fragilisation des subventions si l'inspection y voit une réduction d'effectif masquée. Reporter la décision après la sortie du régime, ou documenter l'insuffisance sur une période antérieure à la crise, change complètement l'équation.

La **faute grave** ne se gère pas différemment qu'en temps normal : mise à pied, convocation, notification dans les délais — le chômage partiel n'accorde aucune immunité disciplinaire. Seule précaution supplémentaire : sortir immédiatement l'intéressé des décomptes dès la mise à pied, ses heures n'étant plus des heures chômées indemnisables.

Si un licenciement économique devient réellement inévitable — perte définitive d'un marché en cours de régime —, la voie propre existe : sortir du chômage partiel pour le périmètre concerné, notifier au Comité de conjoncture, et assumer le croisement des deux dossiers. La sortie du régime organisée coûte moins cher que la violation constatée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-3 du Code du travail	Engagement de maintien des contrats, condition des subventions
Art. L.511-14 du Code du travail	Restitution des subventions et retrait du régime en cas de détournement
Art. L.511-27 du Code du travail	Notification des licenciements économiques au Comité de conjoncture
Art. L.124-1 et suivants du Code du travail	Droit commun de la résiliation du contrat de travail

L'interdiction protège les emplois, pas les fautes : un salarié du périmètre licencié pour faute grave avérée ne peut pas invoquer le chômage partiel pour contester sa rupture. Symétriquement, l'employeur ne peut pas invoquer la faute pour habiller une suppression de poste — le juge requalifie et les subventions suivent.

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