Le salarié doit-il rester disponible pendant les heures chômées ?

Réponse courte

Oui, dans les limites du dispositif. Les heures chômées ne sont pas des congés : le salarié reste tenu d'accepter les **formations** et les **occupations temporaires appropriées** proposées par l'employeur ou l'ADEM (art. L.511-15), ce qui suppose de pouvoir être joint et mobilisé. Le Titre III va jusqu'à prévoir que l'employeur comme l'ADEM « peuvent obliger les salariés au chômage à **se présenter régulièrement ou sur convocation** au lieu de travail habituel » (art. L.533-7).

La disponibilité n'est pas une astreinte généralisée pour autant : le salarié n'a pas à rester chez lui au garde-à-vous, et la convocation ne peut pas créer « des charges supplémentaires [...] par rapport aux pratiques usuelles [...] en matière de transport » (art. L.533-7). Un délai de prévenance raisonnable pour les rappels s'impose en pratique.

Concrètement : le salarié peut vaquer à ses occupations, travailler occasionnellement ailleurs en le déclarant — mais il répond aux convocations de formation, d'occupation ou de reprise, sous peine de perdre son indemnité.

Définition

Le statut de l'heure chômée est hybride : temps non travaillé, indemnisé par la collectivité, mais adossé à un contrat maintenu et à un **pouvoir de direction intact**. Le législateur a réglé les cas extrêmes — obligation d'accepter les occupations, présence sur site possible — et laissé le quotidien à l'organisation de l'entreprise : plannings de rotation, canaux de contact, délais de rappel.

La frontière avec l'astreinte est réelle : l'astreinte, sujétion organisée et rémunérée en tant que telle, oblige à une disponibilité immédiate ; l'heure chômée oblige seulement à répondre aux sollicitations légitimes du régime dans un délai raisonnable.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il convoquer les salariés chômés sur leur lieu de travail ?

Au Titre III, oui : employeur et ADEM « peuvent obliger les salariés au chômage à se présenter régulièrement ou sur convocation au lieu de travail habituel », sans charges de transport inhabituelles (art. L.533-7).

La disponibilité du chômage partiel équivaut-elle à une astreinte ?

Non : l'astreinte impose une disponibilité immédiate organisée et rémunérée comme telle ; l'heure chômée oblige seulement à répondre aux sollicitations légitimes du régime dans un délai raisonnable.

Quel délai de prévenance pour rappeler un salarié chômé au travail ?

Aucun délai chiffré dans la loi : la bonne pratique retient 24 à 48 heures pour un rappel anticipé, avec une procédure d'urgence distincte — affichée dans la note d'entrée en régime pour transformer les rappels en routine.

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

Un salarié chômé peut-il partir en voyage pendant ses heures chômées ?

Rien ne l'interdit, à condition de rester compatible avec le planning et les convocations. La transparence croisée — indisponibilités longues signalées, rotation ajustée ou congés posés — évite le contentieux du salarié injoignable.

Un salarié en chômage partiel doit-il rester joignable ?

Dans les limites du dispositif : il répond aux convocations de formation, d'occupation ou de reprise — sous peine de perdre son indemnité — mais n'a pas à rester chez lui en disponibilité permanente. Un canal de contact et des plages de joignabilité définis règlent le quotidien.

Conditions d’exercice

Les obligations du salarié chômé se limitent à une liste fermée.

Obligation	Fondement
Accepter les occupations temporaires appropriées	Art. L.511-15
Fréquenter les cours de formation organisés	Art. L.511-15
Se présenter sur convocation (Titre III)	Art. L.533-7, sans charges de transport inhabituelles
Signaler les heures travaillées ailleurs	Art. L.533-9 (Titre III) ; transparence générale des décomptes
Reprendre le travail aux dates planifiées	Pouvoir de direction — l'absence aux heures maintenues est une absence ordinaire
Ce qui n'est pas dû	Rester à domicile, répondre instantanément, renoncer à ses activités personnelles

Modalités pratiques

L'organisation de la disponibilité se règle dans le planning et une charte courte.

Élément	Détail
Planning de rotation	Heures travaillées et chômées fixées à l'avance, communiquées par écrit
Délai de prévenance	Usage recommandé : 24 à 48 h pour un rappel anticipé, sauf urgence motivée
Canal de contact	Un canal désigné (téléphone, application interne) et des plages de joignabilité définies
Convocations	Écrites pour les formations et occupations, avec objet et durée
Absence à une convocation	Constat écrit, motifs recueillis — puis conséquences sur l'indemnité ou disciplinaires selon le cas

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

Pratiques et recommandations

Le conflit type naît d'un rappel à midi pour le lendemain 6 heures, tombant sur un salarié parti en week-end prolongé — chacun de bonne foi. La parade est contractuelle de fait : un **délai de prévenance affiché** dans la note d'entrée en régime, avec une procédure d'urgence distincte, transforme les rappels en routine. Les entreprises qui improvisent leurs rappels fabriquent leurs contentieux.

Un salarié chômé peut-il partir en voyage ? Rien ne l'interdit — mais les jours concernés doivent être compatibles avec le planning et les convocations. La solution propre est la transparence croisée : le salarié signale ses indisponibilités longues, l'employeur les intègre à la rotation ou les convertit en congés. Le non-dit — salarié injoignable découvert lors d'un rappel — se termine en retenue d'indemnité contestée.

La présence sur site du Titre III (art. L.533-7) s'utilise avec mesure dans le bâtiment : faire pointer chaque matin des équipes qu'aucun chantier n'attend entretient la discipline mais use le climat. La convocation ciblée — sondage météo, redémarrage imminent — obtient le même résultat juridique sans le coût social.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-15 du Code du travail	Occupations et formations obligatoires pendant les heures chômées
Art. L.533-7 du Code du travail	Présentation régulière ou sur convocation au lieu de travail (Titre III)
Art. L.533-5 du Code du travail	Sanctions du refus d'occupation ou de cours (Titre III)
Art. L.533-9 du Code du travail	Signalement des heures accessoires travaillées ailleurs

Aucun texte du Livre V n'impose un délai de prévenance chiffré pour les rappels au travail : la règle des 24-48 heures relève de la bonne pratique et de l'exécution de bonne foi du contrat. Le planning écrit communiqué à l'avance reste la meilleure protection des deux parties.

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.