L'employeur peut-il faire travailler un salarié pendant les heures déclarées chômées ?

Réponse courte

Non — c'est la **fraude type** du dispositif. Une heure travaillée est une heure travaillée : la déclarer comme chômée pour percevoir la subvention constitue une déclaration **délibérément fausse** au sens de l'article L.511-14, avec sa sanction maximale : restitution de la **totalité** des sommes perçues « sur base de l'ensemble des demandes introduites », **retrait immédiat** du bénéfice du chômage partiel, et amende de 251 à 5 000 euros.

La règle n'interdit évidemment pas de **faire travailler** le salarié — elle interdit le mensonge déclaratif. Un besoin imprévu pendant des heures planifiées chômées se traite en vérité : les heures deviennent travaillées, payées au **salaire plein**, et sortent des décomptes du mois. L'autorisation est un plafond d'heures indemnisables, pas un quota à consommer.

Le télétravail est le terrain glissant moderne : un salarié « chômé » qui répond aux courriels et tient ses dossiers à distance travaille — et chaque trace numérique horodatée documente la fraude en cas de contrôle.

Définition

La frontière entre l'heure chômée et l'heure travaillée est **factuelle**, pas déclarative : est chômée l'heure pendant laquelle le salarié n'a fourni aucune prestation pour l'employeur. Les décomptes mensuels signés par les salariés (art. L.511-13 (3)) matérialisent cette réalité — c'est pourquoi leur signature engage aussi les salariés, à qui l'on demande de certifier un état conforme à ce qu'ils ont vécu.

La gradation de l'article L.511-14 distingue l'**erreur** — restitution des seules subventions correspondantes — de la **fraude** — restitution intégrale et retrait du régime. Le travail dissimulé pendant les heures déclarées chômées relève sans discussion de la seconde catégorie.

Questions fréquentes

Comment traiter un besoin urgent pendant des heures planifiées chômées ?

En vérité : les heures deviennent travaillées, payées au salaire plein, et sortent des décomptes du mois. L'autorisation est un plafond d'heures indemnisables, pas un quota à consommer.

Faire travailler un salarié déclaré en heures chômées est-il une fraude ?

Oui, la fraude type : la déclaration délibérément fausse entraîne la restitution de la totalité des sommes perçues sur l'ensemble des demandes, le retrait immédiat du régime et une amende de 251 à 5 000 euros (art. L.511-14).

Le télétravail informel pendant les heures chômées est-il détectable ?

Très : courriels horodatés, connexions VPN, logs applicatifs documentent le travail dissimulé mieux que tout témoignage. La coupure des accès à distance pendant les jours entièrement chômés protège l'entreprise contre la fraude involontaire.

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

Que faire si un salarié refuse de signer un décompte qu'il juge inexact ?

Vérifier avant d'insister : s'il a raison, le décompte corrigé protège l'entreprise ; s'il a tort, la démonstration chiffrée obtient la signature. Forcer une signature sur un décompte contesté fabrique un témoin à charge.

Une erreur de pointage corrigée spontanément est-elle sanctionnée comme une fraude ?

Non : la déclaration erronée de bonne foi n'entraîne que la restitution des subventions correspondantes. La gradation de l'article L.511-14 réserve la restitution totale et le retrait aux manquements délibérés.

Conditions d’exercice

Les situations se classent selon la réalité des heures et la sincérité des décomptes.

Situation	Qualification
Reprise ponctuelle déclarée en heures travaillées	Licite — gestion normale du régime
Heures travaillées maintenues en heures chômées dans les décomptes	Déclaration délibérément fausse — restitution totale, retrait, amende
Erreur de pointage corrigée spontanément	Déclaration erronée — restitution des montants correspondants
Télétravail informel pendant les heures chômées	Travail effectif — même qualification que le travail sur site
Sollicitations « exceptionnelles » répétées (courriels, appels)	Zone rouge — faisceau d'indices de travail dissimulé

Modalités pratiques

La prévention repose sur des consignes symétriques employeur/salarié.

Mesure	Détail
Consigne managériale	Interdiction de solliciter les salariés pendant leurs heures chômées planifiées — toute exception passe par la RH
Coupure des accès	Suspension ou limitation des accès à distance (messagerie, VPN) pendant les jours entièrement chômés
Procédure de rappel	Rappel formalisé ? heures requalifiées en travaillées ? décomptes ajustés
Consigne aux salariés	Ne pas travailler pendant les heures chômées, signaler toute sollicitation
Signature des décomptes	Moment de vérification : le salarié certifie des heures conformes à son vécu
Trace	Plannings, pointages et ajustements conservés — la cohérence se prouve

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

Pratiques et recommandations

La fraude n'est presque jamais un plan machiavélique : elle naît d'un manager qui « dépanne » — un client urgent, deux heures par-ci, un salarié volontaire par-là — sans que la paie n'en sache rien. Le verrou efficace est organisationnel : tout rappel passe par un circuit unique qui requalifie les heures avant que le salarié n'ait ouvert son poste. Les entreprises qui laissent les managers gérer les rappels en direct découvrent le problème dans les décomptes… ou lors d'un contrôle.

Les **contrôles** croisent des sources que l'entreprise ne maîtrise pas : badges d'accès, logs informatiques, géolocalisation de véhicules, témoignages de salariés — le décompte signé sous pression par un salarié qui travaillait se retourne d'abord contre l'employeur. À l'inverse, un salarié qui refuse de signer un décompte inexact protège l'entreprise malgré elle : sa réserve est une alerte à traiter, pas à contourner.

La coupure des accès à distance pendant les jours chômés est la mesure la plus rentable du dispositif : elle protège l'entreprise contre la fraude involontaire, documente la réalité du chômage, et — bénéfice collatéral — matérialise le droit à la déconnexion des salariés concernés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-14 du Code du travail	Restitution (erreur) ; restitution totale, retrait immédiat et amende (fraude délibérée)
Art. L.511-13 (3) du Code du travail	Décomptes mensuels signés par les salariés
Art. L.533-17 du Code du travail	Règle parallèle du Titre III : restitution des montants indûment payés
Art. L.511-15 du Code du travail	Voie licite : occupation des salariés pendant les heures chômées, avec requalification

La restitution de l'article L.511-14 en cas de fraude porte sur l'ensemble des demandes introduites, pas sur les seules heures litigieuses : quelques heures dissimulées peuvent coûter la totalité des subventions de tous les mois du dossier. La disproportion est voulue — c'est la dissuasion du dispositif.

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.