Les salariés doivent-ils signer les décomptes mensuels de chômage partiel ?

Réponse courte

Oui — c'est une pièce obligatoire du remboursement. La déclaration de créance mensuelle « est accompagnée des **décomptes mensuels individuels signés** par les salariés concernés par le chômage partiel. Cette signature **vaut confirmation** de la part des salariés qu'ils ont **touché les indemnisations** » (art. L.511-13 (3)).

La signature a donc une valeur précise : elle certifie le **paiement reçu**, pas l'exactitude juridique du calcul ni un quelconque accord sur le régime. Un salarié peut signer son décompte et contester ensuite le montant de son indemnité par les voies ordinaires.

L'enjeu est double : sans décompte signé, la ligne du salarié dans la déclaration de créance est fragile ; et une signature obtenue sur un décompte inexact — heures travaillées maquillées en heures chômées — engage la responsabilité de l'employeur au premier chef, le salarié ayant certifié sous la contrainte ce qu'il savait faux.

Définition

Le décompte individuel est le **reçu du système** : l'État rembourse des indemnités dont il veut la preuve qu'elles ont réellement atteint les salariés. La signature ferme le triangle employeur–salarié–Fonds pour l'emploi : l'employeur déclare avoir payé, le salarié confirme avoir reçu, l'ADEM rembourse sur cette double affirmation.

Le Titre III applique la même mécanique en y ajoutant un droit de repentir : les décomptes d'intempéries « peuvent être **dénoncés** par les salariés moyennant lettre recommandée dans les **quarante jours** » suivant leur arrivée à l'ADEM, dénonciation motivée à l'appui (art. L.533-14 (1)).

Questions fréquentes

À quoi sert la vérification du décompte par le salarié lui-même ?

De micro-audit gratuit : le salarié est le mieux placé pour savoir s'il a réellement chômé les heures listées. La consigne « ne signez que ce qui correspond à votre mois » protège l'entreprise contre les arrangements intermédiaires.

Comment collecter les signatures des salariés absents ou sortants ?

Par un circuit préparé : envoi postal avec enveloppe retour, signature électronique quand elle est admise, et pour les sortants, collecte au solde de tout compte — chaque signature manquante menace la ligne correspondante de la créance.

Peut-on faire signer les décomptes avant le paiement des indemnités ?

Non : la signature certifie un paiement reçu. La faire précéder le virement inverse la logique et crée une contradiction datée que tout contrôle relèvera — au détriment de l'employeur.

Quelle est la valeur juridique de la signature d'un décompte de chômage partiel ?

Elle « vaut confirmation de la part des salariés qu'ils ont touché les indemnisations » (art. L.511-13 (3)) : un accusé de paiement, pas une approbation du calcul ni une renonciation aux contestations.

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

Un salarié peut-il contester son indemnité après avoir signé son décompte ?

Oui : la signature confirme le paiement reçu, elle n'éteint pas les droits sur le calcul. Au Titre III, une dénonciation par recommandé motivé reste même possible dans les 40 jours de l'entrée du décompte à l'ADEM.

Conditions d’exercice

La signature obéit à des règles simples mais strictes.

Règle	Contenu
Qui signe	Chaque salarié concerné par le chômage partiel du mois — pas la délégation en leur nom
Quoi	Le décompte individuel : heures chômées et indemnité du mois
Valeur	Confirmation du paiement reçu — ni approbation du régime, ni renonciation aux contestations
Quand	Après paiement effectif — jamais avant le virement
Titre III	Dénonciation possible par recommandé motivé dans les 40 jours de l'entrée à l'ADEM

Modalités pratiques

La collecte se cale sur le cycle de paie pour rester dans la forclusion de deux mois.

Étape	Détail
Édition	Décompte individuel généré avec le bulletin de paie du mois chômé
Distribution	Remise avec le bulletin, en main propre ou par voie électronique admise
Collecte	Retour signé sous quinzaine ; relances tracées
Cas particuliers	Absents, sortants, frontaliers : envoi postal avec enveloppe retour, ou signature électronique
Vérification salarié	Inviter chaque salarié à comparer le décompte à son vécu du mois avant de signer
Archivage	Originaux signés joints à la déclaration de créance, copies conservées

Pratiques et recommandations

Le refus de signer est une **alerte avant d'être un problème** : neuf fois sur dix, le salarié conteste une ligne — des heures chômées qu'il dit avoir travaillées, un montant qui ne colle pas à son virement. Vérifier avant d'insister est la seule réponse sensée : si le salarié 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 pour le contrôle suivant.

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

Le décompte est aussi un **outil de sincérité interne** : le salarié est le mieux placé pour savoir s'il a réellement chômé les heures listées. Une consigne explicite — « ne signez que ce qui correspond à votre mois » — transforme chaque signature en micro-audit gratuit du dispositif, et la direction qui la donne se protège contre les arrangements de managers intermédiaires.

Pour les **sortants** — démissionnaires, fins de CDD — la signature se collecte au solde de tout compte : après le départ, chaque signature manquante devient une course au courrier qui menace la forclusion. Le point « décomptes chômage partiel » s'ajoute à la check-list de sortie pendant toute la durée du régime.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-13 (3) du Code du travail	Décomptes mensuels individuels signés ; valeur de confirmation du paiement
Art. L.511-13 (4) du Code du travail	Dépôt avec la déclaration de créance dans les deux mois
Art. L.533-14 (1) du Code du travail	Signature et dénonciation des décomptes dans les 40 jours (Titre III)
Art. L.511-14 du Code du travail	Sanctions des déclarations inexactes que les décomptes matérialisent

La signature confirme le paiement, la dénonciation du Titre III permet de le contester après coup : les deux mécanismes montrent que le décompte n'est pas un solde de tout compte. Les droits du salarié sur le calcul de son indemnité survivent à sa signature.

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.