Le chômage partiel structurel peut-il accompagner des licenciements économiques ?

Réponse courte

Oui — c'est l'**exception organisée** du dispositif. Alors que le chômage partiel repose en principe sur l'engagement de ne pas licencier, l'article L.512-10 (3) permet aux ministres, « dans des **circonstances exceptionnelles** et sur avis du Comité de conjoncture », d'admettre au bénéfice des subventions les entreprises qui ont conclu des **accords de réduction programmée de l'emploi** — comprenant des licenciements pour motifs économiques — avec une ou plusieurs **organisations syndicales représentatives** sur le plan national.

Le cadre est verrouillé : l'accord se négocie avec les syndicats, pas avec la seule délégation ; si les ruptures atteignent les seuils du **licenciement collectif**, « les dispositions des articles L.166-1 et suivants sont applicables » ; et l'accord de réduction comme le plan social « font **partie intégrante du plan de redressement** ».

Le résultat est un régime hybride : départs négociés **et** chômage partiel de l'effectif conservé, l'État subventionnant la transition structurelle dans son ensemble.

Définition

L'article L.512-10 (3) répond à une réalité industrielle : certaines restructurations combinent inévitablement une décrue d'effectif et une sous-activité temporaire du personnel restant. Sans cette passerelle, l'entreprise devrait choisir entre les subventions (sans licencier) et la restructuration (sans subventions) — un dilemme qui pousserait aux licenciements massifs immédiats.

La condition de **négociation syndicale nationale** élève le niveau de garantie : la réduction d'effectif est co-signée par des organisations dont la représentativité dépasse l'entreprise, et le mois concerné par le chômage partiel s'inscrit dans un accord d'ensemble contrôlé par les ministres.

Questions fréquentes

Comment tenir les décomptes dans un régime mixte départs-chômage partiel ?

Nominativement : chaque salarié est soit dans le volet réduction (préavis, hors décomptes), soit dans le volet maintien (heures chômées, décomptes signés). Les glissements entre listes sont ce que le contrôle traque en premier.

Dans quel cadre licenciements économiques et chômage partiel peuvent-ils coexister ?

Dans le seul cadre structurel de l'article L.512-10 (3) : admission exceptionnelle, sur avis du Comité de conjoncture, des entreprises ayant conclu des accords de réduction programmée de l'emploi avec des syndicats représentatifs sur le plan national.

Le plan social s'applique-t-il aux licenciements de l'accord de réduction ?

Oui dès que les seuils du licenciement collectif sont atteints (7 sur 30 jours, 15 sur 90 jours) : les articles L.166-1 et suivants s'appliquent, et le plan social fait partie intégrante du plan de redressement.

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

Peut-on solliciter l'article L.512-10 (3) après avoir déjà licencié ?

Mal : le texte organise une admission sur projet négocié, pas une amnistie. La chronologie protectrice est accord syndical d'abord, intégration au plan de redressement ensuite, licenciements enfin.

Qui doit signer l'accord de réduction programmée de l'emploi ?

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national — pas la seule délégation du personnel. Le niveau de signature garantit un contrôle qui dépasse l'entreprise.

Conditions d’exercice

L'admission exceptionnelle cumule des conditions strictes.

Condition	Contenu
Circonstances exceptionnelles	Difficultés structurelles ou investissements de rationalisation — appréciation ministérielle
Accord syndical	Réduction programmée de l'emploi conclue avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national
Contenu de l'accord	Notamment, pour le mois concerné par le chômage partiel, des licenciements pour motifs économiques
Licenciement collectif	Si les seuils sont atteints (7/30 jours, 15/90 jours) : procédure L.166-1 et s., plan social obligatoire
Intégration	Accord et plan social intégrés au plan de redressement présenté aux ministres
Avis	Comité de conjoncture, décision des ministres Emploi et Économie

Modalités pratiques

Le montage articule trois négociations en une séquence.

Séquence	Contenu
1. Plan de redressement	Diagnostic structurel, cible d'effectif, volet chômage partiel du personnel conservé
2. Négociation syndicale	Accord de réduction programmée : volumes, calendrier, mesures d'accompagnement
3. Plan social éventuel	Si licenciement collectif : négociation selon L.166-2 et s., intégrée au dossier
4. Dossier ministériel	Ensemble présenté pour l'admission exceptionnelle, durée maximale fixée
5. Exécution parallèle	Départs selon l'accord ; demandes mensuelles de chômage partiel pour l'effectif restant
6. Cohérence des décomptes	Salariés en préavis sortis des décomptes ; périmètre chômé ajusté à chaque vague

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

Pratiques et recommandations

La ligne de partage opérationnelle est **nominative** : à tout moment, chaque salarié est soit dans le volet « réduction » (préavis, accompagnement, hors décomptes), soit dans le volet « maintien » (chômage partiel, décomptes signés). Les allers-retours entre les deux listes — un salarié chômé qui glisse vers la charrette — sont exactement ce que l'avis du Comité de conjoncture et le contrôle des décomptes traqueront.

La chronologie protège le dossier : négocier l'accord syndical **avant** de licencier, intégrer le tout au plan de redressement **avant** l'admission. Une entreprise qui licencie d'abord et sollicite ensuite l'article L.512-10 (3) présente un fait accompli — le texte organise une admission sur projet négocié, pas une amnistie.

Ce montage rejoint la logique du plan de maintien dans l'emploi sans s'y confondre : le plan de maintien évite les licenciements par des mesures alternatives, l'accord de réduction programmée les organise. Les deux peuvent coexister dans une même restructuration — le plan de maintien pour l'essentiel de l'effectif, l'accord pour la décrue résiduelle — au prix d'une ingénierie sociale exigeante.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.512-10 (3) du Code du travail	Admission exceptionnelle avec accords de réduction programmée de l'emploi
Art. L.166-1 et suivants du Code du travail	Licenciement collectif et plan social lorsque les seuils sont atteints
Art. L.512-10 (1) du Code du travail	Plan de redressement intégrant l'accord et le plan social
Art. L.511-3 du Code du travail	Principe de l'engagement de maintien — auquel ce régime déroge

L'exception ne vaut que dans le cadre structurel : le chômage partiel conjoncturel ordinaire reste incompatible avec des licenciements économiques concomitants. C'est l'existence d'un accord syndical national intégré à un plan de redressement qui change la donne.

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.