Combien d'heures de chômage-intempéries sont indemnisées par an ?

Réponse courte

350 heures par salarié et par année de calendrier : le versement de l'indemnité compensatoire et le remboursement par le Fonds pour l'emploi « sont limités à un maximum de trois cent cinquante heures de travail par salarié et par année de calendrier » (art. L.533-13, 3.).

La limite est **majorable** : « en cas d'intempéries rigoureuses ou de sinistre grave d'une durée exceptionnelle, ce nombre-limite peut être majoré, par décision du **Gouvernement en conseil** sur avis de l'ADEM, **jusqu'à cinq cents heures** ». La majoration est collective — décidée pour faire face à un épisode — jamais individuelle.

Le compteur se combine avec la franchise mensuelle : chaque mois, les 16 premières heures perdues restent à charge de l'employeur, et seules les heures au-delà — remboursées — s'imputent efficacement dans l'économie du dispositif. À 350 heures, le quota représente environ **deux mois d'équivalent temps plein** d'intempéries indemnisées — dimensionné pour un hiver rude, pas pour un chantier à l'arrêt permanent.

Définition

Le plafond de 350 heures borne la solidarité comme les 1 022 heures du chômage partiel : au-delà, le risque redevient entrepreneurial. Son niveau — un peu plus de deux mois à 40 heures — reflète la nature du risque couvert : la météo luxembourgeoise immobilise des chantiers par épisodes, pas par saisons entières ; un dépassement structurel du quota signale un problème d'organisation ou de carnet, pas de climat.

La majoration gouvernementale à 500 heures est la soupape des hivers exceptionnels : décidée en conseil sur avis de l'ADEM, elle a vocation à couvrir uniformément le secteur frappé.

Questions fréquentes

Combien d'heures de chômage-intempéries sont indemnisables par salarié et par an ?

350 heures par année de calendrier — versement et remboursement confondus (art. L.533-13, 3.) — soit un peu plus de deux mois d'équivalent temps plein, remis à zéro chaque 1er janvier.

Comment économiser le quota annuel d'heures d'intempéries ?

Par l'affectation : chaque salarié basculé vers un chantier praticable, un atelier ou des travaux de préparation ne consomme rien — l'obligation d'affectation de l'article L.533-4 est le vrai levier, avec la mobilité inter-chantiers.

La limite des 350 heures d'intempéries peut-elle être dépassée ?

Par décision collective seulement : en cas d'intempéries rigoureuses ou de sinistre grave d'une durée exceptionnelle, le Gouvernement en conseil peut majorer la limite jusqu'à 500 heures, sur avis de l'ADEM.

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

Pourquoi le quota d'intempéries par année de calendrier est-il contre-intuitif ?

Parce qu'il chevauche deux hivers : un épisode tardif de février-mars consomme le quota de l'année entière avant l'hiver suivant, tandis qu'un hiver précoce de novembre-décembre repart à zéro en janvier.

Que deviennent les heures perdues après épuisement des 350 heures ?

Elles ne sont plus couvertes par le régime : ni indemnité due au titre du Titre III, ni remboursement — le sort des salariés relève alors du droit commun du contrat et des solutions internes.

Conditions d’exercice

Le décompte du quota obéit à des règles précises.

Règle	Contenu
Unité	Heures de travail perdues indemnisées, par salarié
Période	Année de calendrier — remise à zéro au 1er janvier
Portée	Limite le versement de l'indemnité **et** le remboursement
Majoration	Jusqu'à 500 heures, par décision du Gouvernement en conseil sur avis de l'ADEM
Cumul des régimes	Le quota couvre les heures du Titre III (intempéries et sinistres) — distinct des 1 022 heures du chômage partiel
Dépassement	Heures au-delà : ni indemnité due au titre du régime, ni remboursement

Modalités pratiques

Le suivi du compteur s'intègre à la gestion de chantier.

Élément	Détail
Compteur individuel	Heures indemnisées cumulées par salarié depuis le 1er janvier
Alerte	Seuil interne à 250-280 heures : anticiper la fin de quota avant le cœur de l'hiver
Répartition	Affectations et rotations pour équilibrer la consommation entre salariés
Après épuisement	Réaffectation, congés, aménagements — les heures perdues ne sont plus couvertes
Veille réglementaire	Décisions de majoration suivies lors des hivers rigoureux

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

Pratiques et recommandations

Le quota se pilote dès l'**automne** : un hiver qui démarre fort en novembre-décembre consomme le quota de l'année en cours, puis repart à zéro en janvier — alors qu'un épisode tardif de février-mars mange le quota de l'année entière avant même l'hiver suivant. La lecture par année de calendrier, à cheval sur deux hivers, est contre-intuitive et fait la différence dans les projections.

L'**obligation d'affectation** de l'article L.533-4 est le vrai levier d'économie du quota : chaque salarié basculé sur un chantier praticable, un atelier ou des travaux de préparation ne consomme rien. Les entreprises multi-chantiers qui organisent la mobilité inter-sites traversent les hivers en gardant des réserves ; celles qui laissent chaque chantier gérer son arrêt épuisent les compteurs des mêmes équipes.

En cas d'hiver exceptionnel, la **majoration à 500 heures** ne tombe pas du ciel : elle se décide au niveau gouvernemental, généralement sous l'impulsion des fédérations du secteur. Faire remonter les données de consommation à sa fédération — chantiers, effectifs, compteurs — alimente le dossier collectif au bon moment ; attendre l'épuisement individuel pour s'en préoccuper, c'est découvrir les limites du régime sans recours.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.533-13, 3. du Code du travail	Limite de 350 heures par salarié et par an ; majoration gouvernementale jusqu'à 500 heures
Art. L.533-13, 1. et 2. du Code du travail	Franchise de 16 heures et remboursement au-delà
Art. L.533-4 du Code du travail	Obligation d'affectation économisant le quota
Art. L.533-3 du Code du travail	Indemnité due pour heures isolées comme pour journées entières

La limite porte sur le couple versement-remboursement du régime : au-delà des 350 heures, l'employeur n'est plus tenu à l'indemnité compensatoire du Titre III — le sort des salariés relève alors du droit commun du contrat et des solutions internes, la question d'un maintien volontaire de rémunération restant contractuelle.

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