

01/2024

CHÔMAGE PARTIEL



Différents types

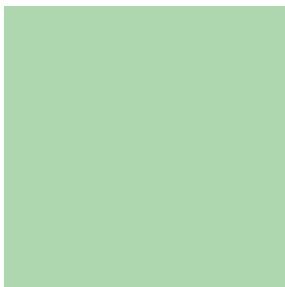
Les conditions et modalités varient
P. 3-6

Conditions

à remplir par les salariés
P. 9

Indemnités

du salarié en chômage partiel
P. 10



SOMMAIRE

- 3** Chômage partiel pour problèmes économiques conjoncturels
- 4** Chômage partiel pour problèmes économiques structurels
- 5** Chômage partiel en cas de force majeure
- 6** Chômage partiel en cas de lien de dépendance
- 7** Conditions générales à remplir par les entreprises
Remboursement des heures chômées
- 9** Conditions à remplir par les salariés
Règles spécifiques de rémunération pendant le chômage partiel
- 10** Indemnités du salarié en chômage partiel

LCGB

BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG

☎ **(+352) 49 94 24-1**

✉ **INFO@LCGB.LU**

🌐 **WWW.LCGB.LU**

Chômage partiel pour problèmes économiques conjoncturels

Après analyse du secteur d'activité dont provient l'entreprise, le Comité de Conjoncture peut décider de proposer au gouvernement de déclarer l'ensemble du secteur en crise. Ce n'est que suite à cette décision que l'entreprise pourra bénéficier du chômage partiel de source conjoncturelle. L'entreprise ne doit en outre pas connaître des difficultés de nature structurelle et doit s'engager à ne licencier aucun salarié pour raisons économiques.

Le recours au chômage partiel de source conjoncturelle s'inscrit dans le cadre des mesures de maintien dans l'emploi, qui sont complémentaires et peuvent être cumulées et/ou appliquées simultanément.

Délais de demande

La demande de chômage partiel doit être envoyée au plus tard le 12^e jour du mois précédant la période de chômage partiel demandée. Le bénéfice du chômage partiel ne peut en aucun cas être accordé rétroactivement.

Démarches préalables

Avant d'introduire une demande, l'employeur est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel. En absence d'une délégation, les salariés doivent être informés de la demande. Si l'entreprise a signé une convention collective, l'employeur est également tenu d'informer et d'entendre les syndicats signataires.

Modalités pratiques

La demande doit être introduite par l'employeur, ou son mandataire par voie électronique sur la plateforme [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu). Toutes les demandes, qui seront effectuées par un autre canal de communication, ne seront ni retenues ni traitées. Les éléments suivants doivent être ajoutés à la demande initiale :

- la déclaration d'information de la délégation du personnel/des salariés concernés ([modèle disponible en ligne](#)) ;
- les comptes annuels des 3 dernières années ;
- l'attestation de paiement des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise doit renouveler sa demande chaque mois, en se connectant à [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu).

Chômage partiel pour problèmes économiques structurels

Ce régime du chômage partiel vise à soutenir les entreprises, qui rencontrent des difficultés de nature structurelle (c'est-à-dire liées à l'organisation juridique, sociale, fiscale et commerciale de l'entreprise). L'entreprise peut, le cas échéant, licencier du personnel dans la limite des licenciements prévus dans son plan de redressement.

Le recours au chômage partiel de source structurelle s'inscrit dans le cadre des mesures de maintien dans l'emploi, qui sont complémentaires et peuvent être cumulées et/ou appliquées simultanément.

Délais de demande

La demande de chômage partiel doit être envoyée au plus tard le 12^e jour du mois précédant la période de chômage partiel demandée. Le bénéfice du chômage partiel ne peut en aucun cas être accordé rétroactivement.

Démarches préalables

Avant d'introduire une demande, l'employeur est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel. En absence d'une délégation, les salariés doivent être informés de la demande. Si l'entreprise a signé une convention collective, l'employeur est également tenu d'informer et d'entendre les syndicats signataires. L'entreprise doit également

- contacter le Comité de Conjoncture afin de vérifier que les problèmes rencontrés soient bien de nature structurelle ;
- établir un plan de redressement (entreprises de moins de 15 salariés) ;
- établir un plan de maintien l'emploi, le cas échéant sectoriel (entreprises de plus de 15 salariés).

Modalités pratiques

La demande doit être introduite par l'employeur, ou son mandataire par voie électronique sur la plateforme [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu). Toutes les demandes, qui seront effectuées par un autre canal de communication, ne seront ni retenues ni traitées. Les éléments suivants doivent être ajoutés à la demande initiale :

- la déclaration d'information de la délégation du personnel/des salariés concernés ([modèle disponible en ligne](#)) ;
- les comptes annuels des 3 dernières années ;
- l'attestation de paiement des cotisations de sécurité sociale ;
- un plan de redressement ou de maintien dans l'emploi.

L'entreprise doit renouveler sa demande chaque mois, en se connectant à [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu).

Chômage partiel en cas de force majeure

Ce régime du chômage peut être appliqué de façon exceptionnelle à l'entreprise qui rencontre des difficultés économiques suite à un événement externe à l'entreprise qui rend impossible la continuation de l'activité économique habituelle. L'entreprise doit s'engager à ne licencier aucun salarié pour raisons économiques. Le recours au chômage partiel en cas de force majeure s'inscrit dans le cadre des mesures de maintien dans l'emploi, qui sont complémentaires et peuvent être cumulées et/ou appliquées simultanément.

Ne sont pas visées :

- les entreprises des secteurs du bâtiment et du génie civil ainsi que des branches artisanales connexes, qui ne peuvent pas exercer leur activité pour cause d'intempéries ;
- les entreprises, qui ne peuvent pas exercer leur activité suite à la survenance d'un sinistre ou d'un accident, qui aurait détruit ou endommagé le matériel productif de l'entreprise ou ses locaux ;
- les entreprises ayant subi une baisse des commandes d'un de leurs clients, suite à une décision commerciale de ce dernier, ou suite à l'arrivée sur le marché d'un nouveau concurrent.

Délais de demande

La demande de chômage partiel doit être envoyée au plus tard le 12^e jour du mois précédant la période de chômage partiel demandée. Le bénéfice du chômage partiel ne peut en aucun cas être accordé rétroactivement.

Démarches préalables

Avant d'introduire une demande, l'employeur est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel. En absence d'une délégation, les salariés doivent être informés de la demande. Si l'entreprise a signé une convention collective, l'employeur est également tenu d'informer et d'entendre les syndicats signataires.

Modalités pratiques

La demande doit être introduite par l'employeur, ou son mandataire par voie électronique sur la plateforme [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu). Toutes les

demandes, qui seront effectuées par un autre canal de communication, ne seront ni retenues ni traitées. Les éléments suivants doivent être ajoutés à la demande initiale :

- la déclaration d'information de la délégation du personnel/des salariés concernés ([modèle isponible en ligne](#)) ;
- les comptes annuels des 3 dernières années ;
- l'attestation de paiement des cotisations de sécurité sociale ;
- informations sur l'événement rendant impossible la continuation de l'activité habituelle.

Outre la demande sur [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) la société doit obligatoirement envoyer un [e-mail](#), avant le 12 du mois en cours, au Secrétariat du Comité de conjoncture expliquant et documentant son cas de force majeure.

L'entreprise doit renouveler sa demande chaque mois, en se connectant à [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu).

Chômage partiel en cas de lien de dépendance

Ce régime du chômage partiel vise les entreprises faisant face à des difficultés économiques suite à la perte d'un ou plusieurs de leurs principaux clients ou en raison des difficultés rencontrées par ces derniers. Il s'applique en général sur des périodes de courte durée, mais peut être autorisé pour des périodes prolongées dans le cas où l'entreprise travaille en tant que sous-traitant ou pour des sous-traitants d'entreprises qui bénéficient elles-mêmes du chômage partiel au Luxembourg.

L'entreprise doit s'engager à ne licencier aucun salarié pour raisons économiques. Le recours au chômage partiel en cas de lien de dépendance s'inscrit dans le cadre des mesures de maintien dans l'emploi, qui sont complémentaires et peuvent être cumulées et/ou appliquées simultanément.

Délais de demande

La demande de chômage partiel doit être envoyée au plus tard le 12^e jour du mois précédant la période de chômage partiel demandée. Le bénéfice du chômage partiel ne peut en aucun cas être accordé rétroactivement.

Démarches préalables

Avant d'introduire une demande, l'employeur est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel. En absence d'une délégation, les salariés doivent être informés de la demande. Si l'entreprise a signé une convention collective, l'employeur est également tenu d'informer et d'entendre les syndicats signataires.

L'entreprise doit renouveler sa demande chaque mois, en se connectant à [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu).

Modalités pratiques

La demande doit être introduite par l'employeur, ou son mandataire par voie électronique sur la plateforme [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu). Toutes les demandes, qui seront effectuées par un autre canal de communication, ne seront ni retenues ni traitées. Les éléments suivants doivent être ajoutés à la demande initiale :

- la déclaration d'information de la délégation du personnel/des salariés concernés ([modèle disponible en ligne](#)) ;
- les comptes annuels des 3 dernières années ;
- l'attestation de paiement des cotisations de sécurité sociale.

Outre la demande sur [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) la société doit obligatoirement envoyer un [e-mail](#), avant le 12 du mois en cours, au Secrétariat du Comité de conjoncture expliquant et documentant son lien de dépendance.

Conditions générales à remplir par les entreprises

- être établie au Luxembourg et disposer d'une autorisation d'établissement ;
- épuiser au préalable tous les moyens propres qui sont à sa disposition, c'est à dire l'épuisement du congé restant antérieur à l'année courante, la mise en place de prêts temporaires de main-d'oeuvre ainsi que la non reconduction des contrats à durée déterminée (CDD) qui viennent à échéance et le non recours aux salariés intérimaires.

Remboursement des heures chômées

- Remboursement sous forme d'avance avec un montant de 80 % de la masse salariale des salariés touchés par le chômage partiel
- Remboursement maximum par salarié : $2,5 \times$ salaire social minimum non qualifié = maximum 37,15 € brut par heure de travail chômée
- Remboursement uniquement après accord du Comité de conjoncture

Les déclarations de remboursement feront l'objet d'un contrôle ex post et les trop-perçus entre les heures initialement déclarées et les heures effectivement prestées. Dès que des subventions sont accordées sur base de déclarations délibérément fausses et dès qu'il y a un manquement délibéré dans le versement des indemnités de compensation à un ou plusieurs salariés, l'entreprise doit restituer la totalité des sommes perçues sur base de l'ensemble des demandes introduites dans le cadre du chômage partiel et le bénéfice du chômage partiel est retiré avec effet immédiat.

Toute déclaration fausse et toute utilisation des subventions à d'autres fins que le paiement des salaires est puni d'une amende de 251 € à 5.000 €.

Conditions à remplir par les salariés

Être sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) (y compris les salariés dont le CDI suit immédiatement à un CDD et les apprentis qui sont repris en CDI après la fin du contrat d'apprentissage) ;

OU

Être sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) en cours avant la demande de chômage partiel (dans ce cas l'éligibilité se limite à la durée du CDD et ne vaut pas pour un éventuel renouvellement en CDD, ni pour de nouveaux contrats conclus pendant la période de chômage partiel) ;

ET

- être apte au travail ;
- être normalement occupés sur un lieu de travail sur le territoire luxembourgeois ;
- être assurés en qualité de salariés auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois ;
- être âgés de moins de 68 ans accomplis et ne pas jouir d'une pension de vieillesse, d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension d'invalidité.

Sont également éligibles :

- les salariés détachés qui sont affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise, occupés auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg et dont le lieu de travail normal se situe au Luxembourg ;
- les salariés intérimaires (uniquement dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire) ;
- les salariés en préavis qui n'ont pas été dispensés.
- les salariés dont le contrat a été conclu avant la demande de chômage partiel, mais qui prend effet après la demande.

Sont exclus :

- les salariés en incapacité de travail ;
- les indépendants ;
- les salariés occupés à titre privé dans un ménage ;
- les apprentis ;
- les stagiaires ;
- les demandeurs d'emploi embauchés sous contrat d'insertion-emploi (CIE), contrat d'appui-emploi (CAE) ou contrat de réinsertion-emploi (CRE) ;
- les salariés en préavis s'ils ont été dispensés (donc rémunération due à 100 %) ;
- les salariés intérimaires occupés par l'entreprise (au-delà de la date de fin fixée dans le contrat de mission) ;
- les salariés détachés depuis l'étranger vers une entreprise luxembourgeoise ;
- les salariés en arrêt de maladie ;
- les salariés en congé de maternité ;
- les salariés en congé parental ;
- les salariés en congé de récréation ou en congé sans solde.

Disponibilité du salarié

Le salarié n'est pas tenu de rester sur le lieu de travail durant les heures chômées. Par contre, il doit rester à la disposition de son employeur qui peut, à tout moment, le rappeler sur le lieu de travail en cas de reprise d'activité.

Règles spécifiques de rémunération pendant le chômage partiel

- En cas d'arrêt partiel des activités (c.à.d. chômage partiel uniquement pour une fraction du temps de travail) : paiement à 100 % du salaire pour les heures prestées et paiement de 80 % du salaire normal pour les heures chômées.
- En cas de participation à des programmes de formation continue : pendant les heures chômées, l'indemnité de compensation correspond à au moins 90 % du salaire normalement perçu.
- Pour les salariés intérimaires : salaire dû au titre des heures travaillées + prime de compensation correspondant à 80 % du salaire normalement perçu au titre des heures chômées.
- Pour les salariés en reclassement interne : l'employeur verse 80 % du salaire horaire brut normal et l'ADEM verse 80 % de l'indemnité compensatoire normale.
- En cas de maladie, congé de maternité ou congé parental : indemnité payée à 100 %. Attention : aussi bien l'employeur que la CNS sont légalement tenus d'assurer la continuation du salaire entier en cas de maladie. Le chômage partiel ne déroge donc pas à l'obligation patronale d'indemniser à 100 % les salariés malades.
- En cas de télétravail ou congé de récréation : maintien de 100 % du salaire brut normal.
- En cas de congé sans solde : pas de rémunération (et par conséquent pas d'affiliation à la sécurité sociale).

Indemnités du salarié en chômage partiel

Calcul du taux d'indemnisation légal

80 % du salaire horaire brut normal (pour les heures chômées)

Salaire de base brut le plus élevé au cours des 3 mois précédant le chômage partiel **ET** Moyenne des compléments et accessoires de salaire bruts au cours des 12 mois précédant le chômage partiel

Rien n'empêche que l'employeur décide de continuer à payer 100 % du salaire. Dans ce cas, la partie de salaire dépassant l'indemnité légale sera à sa charge.

Indemnité maximale par salarié

2,5 x salaire social minimum non-qualifié = maximum 37,15 € brut / heure de travail
Pour 40 heures de travail / semaine = 6.427,34 € brut / mois

En cas de travail à temps partiel ou chômage partiel pour une fraction du temps de travail, le montant maximal est également proratisé (37,15 € brut par heure de travail) pour déterminer le taux d'indemnisation maximal par salarié :

- Revenu brut mensuel de 4.820,50 € pour 30 heures de travail / semaine
- Revenu brut mensuel de 3.213,67 € pour 20 heures de travail / semaine
- Revenu brut mensuel de 1.606,83 € pour 10 heures de travail / semaine

L'indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'imposition.

Durée maximale de l'indemnité

1.022 heures (environ 6 mois) à temps plein par salarié

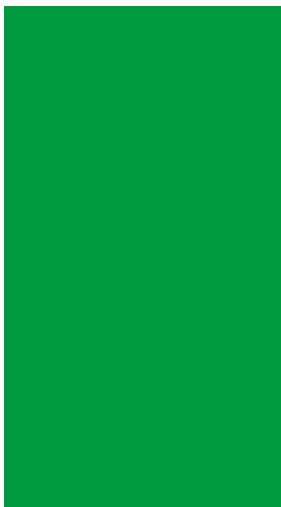
Pour les salariés travaillant à temps partiel, les 1.022 heures sont proratisées.

Augmentation exceptionnelle de la durée maximale de l'indemnité

La réduction de la durée de travail peut être augmentée à 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de **chômage partiel de source structurelle** sous condition, qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi sectoriel accompagnant une restructuration fondamentale. Ce plan de maintien dans l'emploi sectoriel doit résulter d'un accord entériné par les partenaires sociaux dans le cadre d'une réunion à caractère tripartite et être homologué par le Ministre du Travail.

Préretraite

Lorsque le salarié a presté une période de chômage partiel durant les 12 mois précédant son départ en préretraite, la loi confirme que la perte salariale due à l'indemnité de chômage sera compensée dans l'indemnité de préretraite.



INFO-CENTER

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRUCK

47, avenue J.F Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
‡ Reinaldo CAMPOLARGO
☎ +352 74 06 55
☎ +352 621 262 010



MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

THONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
‡ Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

Consultations uniquement sur rendez-vous :

- rdv@lcgb.lu
(en précisant le lieu)
- par téléphone
(voir coordonnées ci-contre)
- TonLCGB.lu

En cas d'urgence,
comme un licenciement,
une faillite ou l'arrêt des
indemnités de maladie,
contactez notre hotline
au +352 49 94 24-222
ou passez nous voir sans
rendez-vous.



CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32



LCGB SERVICES

Questions sur nos services
☎ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu



GESTION MEMBRES

Changement de vos coordonnées
☎ +352 49 94 24-410/-412
✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Consultations et informations
☎ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu