

Combien d'heures de chômage partiel une entreprise peut-elle faire indemniser par an et par salarié ?

Réponse courte

La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder **1 022 heures par année de calendrier et par salarié** travaillant à temps plein (art. [L.511-5](#)). Pour les salariés à temps partiel, ce plafond est **proratisé** en fonction de leur durée contractuelle.

Ce chiffre correspond à environ **la moitié d'une année de travail** à 40 heures : le législateur admet qu'une entreprise tourne à mi-régime, pas qu'elle mette son personnel en inactivité quasi totale aux frais du Fonds pour l'emploi.

Le plafond monte à **1 714 heures** pour les entreprises admises au chômage partiel structurel couvertes par un plan de maintien dans l'emploi homologué issu d'un accord tripartite sectoriel. Au-delà du plafond applicable, le remboursement par le Fonds pour l'emploi s'arrête (art. [L.511-12](#)) : les heures perdues supplémentaires restent intégralement à charge de l'employeur.

Définition

Le plafond de l'article [L.511-5](#) borne la **solidarité nationale**, pas la liberté d'organisation : rien n'interdit à l'entreprise de réduire davantage la durée de travail, mais le Fonds pour l'emploi ne rembourse l'indemnité de compensation que « dans les limites fixées à l'article [L.511-5](#) » (art. [L.511-12](#)).

Le compteur se tient **par salarié et par année de calendrier** : il se remet à zéro au 1er janvier et ne se mutualise pas entre salariés. Une entreprise ne peut pas concentrer le chômage partiel sur quelques personnes au-delà de leur plafond individuel en invoquant la sous-consommation des autres.

Questions fréquentes

À quoi correspondent 1 022 heures de chômage partiel en pratique ?

À environ six mois de travail à temps plein (40 heures par semaine). À 50 % de réduction d'horaire, un salarié consomme environ 87 heures par mois et épuise le quota en un an.

Comment dépasser le plafond de 1 022 heures en cas de restructuration longue ?

Par le seul canal légal : l'admission au chômage partiel structurel couplée à un plan de maintien dans l'emploi homologué issu d'un accord tripartite sectoriel, qui porte le plafond à 1 714 heures (art. [L.511-5](#)).

Comment se calcule le plafond annuel d'heures de chômage partiel d'un salarié à temps partiel ?

Par proratisation : les 1 022 heures du temps plein se réduisent selon la durée contractuelle — 511 heures pour un mi-temps (art. [L.511-5](#)). Le compteur se tient par salarié et par année de calendrier.

Le quota de chômage partiel peut-il se transférer entre salariés ?

Non. Le plafond est individuel : la sous-consommation d'un salarié ne crédite pas ses collègues. La rotation des heures chômées sur un effectif large est précisément le moyen de ménager les compteurs individuels.

Que se passe-t-il quand un salarié atteint 1 022 heures chômées dans l'année ?

Le remboursement du Fonds pour l'emploi s'arrête pour ce salarié (art. L.511-12) : les heures perdues supplémentaires restent intégralement à charge de l'employeur. Le compteur repart à zéro au 1er janvier suivant.

Conditions d'exercice

Le plafond applicable dépend du régime et du temps de travail contractuel.

Situation	Plafond annuel
Salarié à temps plein (40 h)	1 022 heures par année de calendrier
Salarié à temps partiel	1 022 heures proratisées selon la durée contractuelle (ex. mi-temps : 511 heures)
Régime structurel avec plan de maintien dans l'emploi homologué	1 714 heures (proratisées à temps partiel)
Conditions du plafond renforcé	Restructuration fondamentale, accord des partenaires sociaux entériné en réunion sectorielle tripartite avec le Gouvernement, homologation conformément à l'article <u>L.513-3</u>

Modalités pratiques

Le suivi du compteur conditionne le pilotage financier de la période.

Élément	Détail
Unité de compte	Heures de travail perdues, par salarié, par année de calendrier
Suivi	Décomptes mensuels individuels signés, transmis à l' <u>ADEM</u> avec la déclaration de créance
Effet du dépassement	Fin du remboursement ; l'indemnité éventuellement maintenue reste à charge de l'employeur
Réinitialisation	Au 1er janvier de chaque année de calendrier
Ordre de grandeur	1 022 h ? 6 mois de travail à temps plein ; 1 714 h ? 10 mois

Pratiques et recommandations

Le plafond se pilote comme un budget : à raison d'une réduction de 50 % du temps de travail, un salarié à temps plein consomme environ 87 heures par mois et atteint 1 022 heures en fin d'année. Une entreprise qui démarre le chômage partiel en janvier à haute intensité épuise le quota avant l'automne — construire une trajectoire de consommation dès la première demande évite de se retrouver sans filet au pire moment.

La répartition entre salariés est un levier réel : faire tourner le chômage partiel sur un effectif plus large consomme moins de quota par personne qu'une inactivité concentrée sur quelques postes, tout en préservant les compétences. La rotation des heures chômées se négocie utilement avec la délégation du personnel au moment de la contresignature.

Quand la trajectoire montre que 1 022 heures ne suffiront pas, la seule issue légale est le passage au régime structurel adossé à un plan de maintien dans l'emploi tripartite homologué — un processus de plusieurs semaines à engager avant l'épuisement du quota, pas après.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.511-5</u> du Code du travail	Plafond de 1 022 heures, proratisation, plafond de 1 714 heures en structurel renforcé
Art. <u>L.511-12</u> du Code du travail	Remboursement par le Fonds pour l'emploi dans les limites de l'article <u>L.511-5</u>
Art. <u>L.511-13</u> du Code du travail	Décomptes mensuels individuels permettant le suivi du compteur
Art. <u>L.513-3</u> du Code du travail	Homologation du plan de maintien dans l'emploi conditionnant le plafond renforcé

Le plafond de 1 714 heures résulte de la loi du 24 novembre 2021, qui a pérennisé un mécanisme expérimenté pendant les années de crise. Il reste réservé aux restructurations fondamentales négociées au niveau tripartite sectoriel — une entreprise seule, même volontaire, ne peut pas y accéder par simple accord interne.

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.