

Qui paie les cotisations patronales pendant le chômage partiel ?

Réponse courte

L'employeur, sans remboursement. L'article L.511-11 est sans ambiguïté : « les cotisations patronales de sécurité sociale restent à charge de l'employeur ». Le Fonds pour l'emploi rembourse l'**indemnité de compensation** avancée aux salariés — il ne rembourse pas la part patronale des cotisations assises sur cette indemnité.

Le chômage partiel n'est donc pas gratuit pour l'entreprise : sur chaque euro d'indemnité, la part patronale — de l'ordre de **12 à 15 %** selon la classe de risques et la mutualité — reste un décaissement net, auquel s'ajoutent les 20 % de salaire non couverts si l'employeur complète, et tout ce qui déborde les plafonds.

La même règle vaut pour le Titre III : pour les intempéries et sinistres, les cotisations patronales « restent à charge de l'employeur » — à l'exception, comme pour les salariés, de l'assurance accident et des prestations familiales (art. L.533-13, 5.). Le coût complet du dispositif se calcule donc au-delà du simple « 80 % remboursés ».

Définition

Le partage des charges dessine l'économie réelle du régime : l'État prend la masse principale — l'indemnité brute des heures perdues, part salariale des cotisations comprise —, l'employeur garde les accessoires : cotisations patronales, salaires des jours de congé et jours fériés, prestations extra-légales. Ce reste à charge est le **ticket modérateur** du dispositif : il maintient une incitation économique à sortir du chômage partiel dès que l'activité le permet.

L'exception de l'assurance accident et des prestations familiales s'applique aussi côté patronal : ces deux contributions ne sont tout simplement pas dues sur l'indemnité.

Questions fréquentes

Comment limiter le décalage de trésorerie du chômage partiel ?

En demandant l'acompte prévu à l'article L.511-13 (5) dès la déclaration de créance : il couvre l'attente de la vérification des décomptes. Les entreprises qui l'ignorent financent l'État sur leur fonds de roulement.

Le Fonds pour l'emploi rembourse-t-il les cotisations patronales du chômage partiel ?

Non : « les cotisations patronales de sécurité sociale restent à charge de l'employeur » (art. L.511-11). Le remboursement couvre l'indemnité de compensation avancée, jamais les charges patronales assises sur elle.

Les jours fériés d'un mois chômé sont-ils remboursés par le Fonds pour l'emploi ?

Non : les salaires des jours de congé et des jours fériés restent à charge de l'employeur — la règle est expresse au Titre III (art. L.533-13, 4.) et vaut en pratique pour tout le dispositif.

Pourquoi isoler comptablement les cotisations patronales sur indemnité ?

Pour rendre le reste à charge visible et auditable : le compte dédié documente l'effort propre de l'entreprise — un argument qui garde du poids dans les demandes de renouvellement.

Quel est le coût réel d'un mois de chômage partiel pour l'entreprise ?

De l'ordre de 15 à 20 % de la masse salariale chômée : cotisations patronales résiduelles ($\pm$ 12-15 % de l'indemnité), jours fériés et congés du mois à salaire plein, compléments volontaires éventuels — contre 100 % sans le régime.

Conditions d'exercice

Le reste à charge de l'employeur se compose de postes identifiés.

Poste	À charge de l'employeur ?
Indemnité de compensation (80/90 %)	Avancée puis remboursée par le Fonds pour l'emploi
Cotisations patronales sur l'indemnité	Oui — hors accident et prestations familiales, non dues
Salaire des heures travaillées + charges	Oui, régime ordinaire complet
Jours de congé et jours fériés	Oui — salaires afférents à charge de l'employeur (Titre III : art. L.533-13 , 4.)
Complément volontaire au-delà de 80 %	Oui, avec ses charges
Part du salaire au-delà du plafond 250 % SSM	Non indemnisée — à charge si maintenue

Modalités pratiques

Le coût mensuel réel se budgete à partir de la masse indemnisée.

Élément de calcul	Ordre de grandeur
Indemnité brute remboursée	80 % du salaire des heures perdues (dans les bornes)
Cotisations patronales résiduelles	$\pm$ 12-15 % de l'indemnité brute selon la mutualité et les taux applicables (accident et prestations familiales non dus)
Décalage de trésorerie	Avance de l'indemnité à la paie, remboursement après vérification des décomptes
Acompte	Possible sur la subvention en attendant la vérification (art. L.511-13 (5))
Congés et fériés du mois	Salaire plein à charge, hors subvention

Pratiques et recommandations

Le chiffrage à présenter à la direction tient en une ligne : un mois de chômage partiel coûte environ **15 à 20 % de la masse salariale chômée** — cotisations patronales résiduelles, jours fériés et congés du mois, compléments éventuels — contre 100 % sans le régime. C'est ce différentiel, pas la subvention brute, qui mesure l'intérêt du dispositif dans un plan de trésorerie.

La **trésorerie** se pilote sur le décalage : l'indemnité part avec la paie du mois M, le remboursement revient après le dépôt et la vérification des décomptes — plusieurs semaines dans le meilleur des cas. La demande d'**acompte** prévue à l'article L.511-13 (5) se formule dès la déclaration de créance pour les masses importantes ; les entreprises qui l'ignorent financent l'État à leurs frais.

Dans les décomptes analytiques, isoler les cotisations patronales sur indemnité dans un compte dédié rend le reste à charge visible et auditable — utile pour les demandes de renouvellement, où la démonstration de l'effort propre de l'entreprise garde du poids.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.511-11</u> du Code du travail	Cotisations patronales à charge de l'employeur ; exceptions accident et prestations familiales
Art. <u>L.511-12</u> du Code du travail	Remboursement de l'indemnité par le Fonds pour l'emploi
Art. <u>L.511-13</u> (5) du Code du travail	Acompte sur la subvention en attendant la vérification
Art. <u>L.533-13</u> , 4. et 5. du Code du travail	Congés, jours fériés et cotisations patronales à charge de l'employeur (Titre III)

Le taux exact des cotisations patronales varie selon la classe de cotisation accident — non due sur l'indemnité — et la Mutualité des employeurs. Le chiffrage précis se fait avec les taux de l'entreprise, l'ordre de grandeur de 12 à 15 % servant de première approximation.

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.