

L'employeur peut-il compléter l'indemnité de chômage partiel au-delà de 80 % ?

Réponse courte

Oui, librement. Les 80 % — et le plafond de 250 % du SSM — bornent ce que le **Fonds pour l'emploi rembourse**, pas ce que l'employeur peut verser. Rien n'interdit de maintenir 90 %, 100 % du salaire, ou de couvrir la part au-delà du plafond pour les hauts salaires : le complément est un **avantage volontaire**, intégralement à charge de l'entreprise.

Le complément suit le régime du salaire : cotisations sociales et retenue d'impôt ordinaires, mention sur le bulletin de paie. Il reste **hors des décomptes ADEM**, qui ne portent que sur l'indemnité légale remboursable — mélanger les deux dans la même rubrique fausse la déclaration de créance.

Un point de vigilance juridique : un complément versé plusieurs mois de suite, à tout l'effectif, sans réserve écrite, peut cristalliser un **usage d'entreprise** — difficile à retirer au moment où la crise s'aggrave. La structure de la paie chômée accueille donc le complément sur une ligne propre, avec une décision écrite et réservée.

Définition

Le complément volontaire relève de la liberté contractuelle et de la politique salariale : l'employeur améliore unilatéralement — ou par accord collectif — le sort de ses salariés au-delà du minimum légal. Certaines conventions collectives sectorielles prévoient d'ailleurs des compléments obligatoires en cas de chômage partiel ou d'intempéries : la première vérification est donc conventionnelle, avant toute décision discrétionnaire.

Le coût est net de toute subvention : le remboursement du Fonds pour l'emploi est verrouillé sur l'indemnité légale « dans les limites fixées à l'article L.511-5 » (art. L.511-12) — ni taux supérieur, ni dépassement de plafond, ni heure au-delà du quota.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il maintenir 100 % du salaire pendant le chômage partiel ?

Oui, librement : les 80 % bornent le remboursement du Fonds pour l'emploi, pas ce que l'employeur verse. Le complément est un avantage volontaire, intégralement à sa charge, soumis au régime ordinaire du salaire.

Le complément volontaire figure-t-il dans les décomptes ADEM ?

Non, jamais : les décomptes ne portent que l'indemnité légale remboursable. Le complément se paramètre sur une ligne de paie distincte — le mélanger à l'indemnité fausse la déclaration de créance.

Quel complément cibler en priorité pour retenir les profils clés ?

La tranche au-dessus du plafond de 6 928,33 € : c'est là que la perte réelle explose et que les démissions se déclenchent. Compenser cette seule tranche coûte peu et neutralise le principal facteur de fuite.

Un complément d'indemnité répété peut-il devenir un droit acquis ?

Oui, par l'usage d'entreprise : des versements généraux, constants et fixes sans réserve écrite cristallisent un droit difficile à retirer. La note d'attribution mentionne « complément exceptionnel, décidé mois par mois, sans engagement de reconduction ».

Une convention collective peut-elle imposer un complément d'indemnité ?

Oui : certaines CCT sectorielles prévoient des compléments obligatoires en cas de chômage partiel ou d'intempéries. La vérification conventionnelle précède toute décision discrétionnaire.

Conditions d'exercice

Le complément se conçoit dans un cadre à quatre contraintes.

Contrainte	Contenu
Source conventionnelle	Vérifier si la CCT applicable impose un complément — il devient alors obligatoire
Égalité de traitement	Un complément réservé à certains salariés se justifie par des critères objectifs
Usage d'entreprise	Versements répétés et généraux sans réserve ? droit acquis potentiel
Coût intégral	Complément + cotisations patronales afférentes, sans aucun remboursement
Transparence <u>ADEM</u>	Complément hors décomptes — seule l'indemnité légale y figure

Modalités pratiques

La mise en place se formalise en quelques documents courts.

Élément	Détail
Décision écrite	Note de direction : taux complété, salariés visés, durée, réserve de non-reconduction
Rubrique de paie	« Complément employeur chômage partiel », distincte de l'indemnité légale
Critères d'attribution	Uniformes ou objectivés (ex. : tous les salariés sous plafond, compensation des hauts salaires plafonnés)
Information du personnel	Annonce avec mention expresse du caractère volontaire et temporaire
Budget	Complément × effectif × cotisations patronales, sur la durée prévisible du régime

Pratiques et recommandations

Le complément le plus efficace cible la **casse du plafond** : pour les salaires au-delà de 8 660,41 €, la perte réelle dépasse largement 20 %, et c'est là que les démissions de profils clés se déclenchent. Compenser la seule tranche au-dessus du plafond coûte peu — elle concerne une poignée de salariés — et neutralise le principal facteur de fuite.

La **réserve écrite** fait la différence juridique : « complément exceptionnel, décidé mois par mois, sans engagement de reconduction » dans chaque note d'attribution prive l'avantage des trois critères de l'usage — généralité, constance, fixité. Sans cette précaution, trois mois de versement uniforme construisent un droit que la trésorerie du quatrième mois ne pourra peut-être plus honorer.

Un complément à 100 % interroge le dossier : une entreprise qui peut maintenir l'intégralité des salaires démontre involontairement des réserves — l'argument peut ressurgir lors de l'examen approfondi du renouvellement. Le complément se calibre en cohérence avec le discours économique tenu au [Comité de conjoncture](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-11 du Code du travail	Indemnité légale et son régime — le complément suit le régime du salaire
Art. L.511-12 du Code du travail	Remboursement limité à l'indemnité légale dans les limites de l'article L.511-5
Art. L.121-1 du Code du travail	Liberté contractuelle dans la relation de travail
Convention collective applicable	Compléments obligatoires éventuels en cas de chômage partiel

Le complément volontaire n'entre pas dans l'assiette des décomptes [ADEM](#) et ne modifie pas les bornes légales : plancher, plafond et taux de remboursement restent calculés sur l'indemnité légale seule. Il s'analyse comme un sursalaire de crise, réversible si sa formalisation l'a prévu.

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.