

Que devient l'indemnité si le salarié travaille ailleurs pendant le chômage partiel ?

Réponse courte

Les revenus se **déduisent de l'indemnité**. L'article L.511-15 le prévoit sans détour : le salarié est tenu d'accepter « toute occupation temporaire ou occasionnelle appropriée » proposée par son employeur ou par l'ADEM, et « les revenus provenant d'une telle occupation **ou de toute autre activité occasionnelle** peuvent être déduits de l'indemnité de compensation ».

Le mécanisme joue dans les deux directions. Occupation **proposée** : le salarié doit l'accepter, et ce qu'il y gagne vient en moins de l'indemnité. Activité **trouvée par le salarié** — mission ponctuelle, extra chez un autre employeur : les revenus sont également déductibles, à condition de les **déclarer** à l'employeur.

Le Titre III applique la même logique en unités d'heures : les heures effectuées « pour le compte d'autres employeurs » se déduisent des heures perdues, et le salarié « est tenu de signaler à son employeur normal » ces heures accessoires — l'omission ou la fausse déclaration est sanctionnée par la suppression de l'indemnité pour la semaine, voire le mois (art. L.533-9 et L.533-5).

Définition

La déduction traduit la nature de l'indemnité : un revenu de **remplacement**, pas un revenu de complément. Les heures libérées par le chômage partiel restent la contrepartie d'une indemnisation publique — celui qui les remplit par un travail rémunéré n'a plus de perte à compenser à due concurrence.

Le régime n'institue pas pour autant une interdiction de travailler ailleurs : il organise la **transparence** — signalement des activités — et la **neutralisation financière** — déduction des revenus. Le droit commun du contrat continue par ailleurs de s'appliquer : loyauté envers l'employeur principal, non-concurrence le cas échéant.

Questions fréquentes

Comment organiser la déclaration des activités annexes des salariés chômeurs ?

Par un formulaire remis avec le décompte mensuel : employeur, nature, heures, revenus. La note d'entrée en régime annonce l'obligation de signalement et le principe de déduction — avant le premier cumul, pas après.

L'occupation interne proposée par l'employeur est-elle un « travail ailleurs » ?

Non : ce sont des heures travaillées ordinaires, payées au salaire plein, qui sortent des heures chômées déclarées — sans passer par le mécanisme de déduction, réservé aux revenus externes ou occasionnels.

Que deviennent les revenus gagnés ailleurs pendant le chômage partiel ?

Ils « peuvent être déduits de l'indemnité de compensation » : le salarié ne cumule pas indemnité pleine et revenu externe. Il conserve en revanche l'éventuel surplus si le revenu dépasse l'indemnité.

Quelle sanction pour un cumul d'activités dissimulé pendant les intempéries ?

La suppression de l'indemnité pour la semaine en cours, le mois en cas de récidive (art. L.533-5) : les sanctions frappent les salariés qui omettent de déclarer leurs heures accessoires ou font des déclarations inexactes.

Un salarié peut-il travailler pour un autre employeur pendant ses heures chômées ?

Oui, sous conditions : loyauté envers l'employeur principal, déclaration de l'activité, et déduction des revenus de l'indemnité de compensation (art. L.511-15). Le Titre III impose en plus le signalement exprès des heures accessoires (art. L.533-9).

Conditions d'exercice

Chaque configuration de cumul a son traitement.

Situation	Traitement
Occupation proposée par l'employeur	Acceptation obligatoire ; revenus déductibles de l'indemnité
Occupation proposée par l' <u>ADEM</u>	Acceptation obligatoire — refus = risque de perte de l'indemnité
Activité occasionnelle trouvée par le salarié	Licite sous réserve de loyauté ; revenus déductibles, déclaration nécessaire
Activité concurrente de l'employeur	Interdite par l'obligation de loyauté, chômage partiel ou pas
Titre III (intempéries/sinistres)	Heures pour d'autres employeurs déduites des heures perdues ; signalement obligatoire
Silence du salarié	Titre III : sanction expresse (suppression semaine/mois) ; déclarations d'ensemble faussées

Modalités pratiques

La gestion du cumul repose sur un circuit déclaratif simple.

Élément	Détail
Information des salariés	Note d'entrée en régime : obligation de signaler toute activité rémunérée pendant les heures chômées
Formulaire de signalement	Employeur, nature, heures, revenus — remis avec le décompte mensuel à signer
Traitement en paie	Déduction des revenus signalés de l'indemnité du mois
Décomptes <u>ADEM</u>	Heures et montants nets après déduction
Occupation interne	Heures travaillées payées au salaire plein — elles sortent des heures chômées, sans passer par la déduction

Pratiques et recommandations

La règle se communique **avant** le premier cumul : un salarié qui découvre la déduction après avoir travaillé un week-end ailleurs la vivra comme une sanction rétroactive. La note d'entrée en régime — obligation de signalement, principe de déduction, sanction du silence — transforme un futur contentieux en simple formalité de paie.

La frontière la plus utile à tracer : l'**occupation interne** proposée par l'employeur n'est pas un « travail ailleurs » — ce sont des heures travaillées ordinaires, payées plein tarif, qui réduisent les heures chômées déclarées. La déduction ne concerne que les revenus externes ou occasionnels. Confondre les deux fabrique des bulletins faux dans les deux sens.

Face à un cumul dissimulé découvert — souvent par les réseaux sociaux ou un client commun —, la réponse se calibre : régularisation des décomptes et déduction rétroactive d'abord, terrain disciplinaire ensuite si la dissimulation est caractérisée, la loyauté contractuelle restant pleinement applicable pendant le régime.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.511-15</u> du Code du travail	Obligation d'accepter les occupations appropriées ; déduction des revenus de l'indemnité
Art. <u>L.533-9</u> du Code du travail	Déduction des heures effectuées pour d'autres employeurs ; obligation de signalement
Art. <u>L.533-5</u> du Code du travail	Sanctions : suppression de l'indemnité pour la semaine ou le mois
Art. <u>L.511-14</u> du Code du travail	Restitution en cas de déclarations inexactes dans les décomptes

La déduction est une faculté (« peuvent être déduits ») exercée dans le cadre des modalités d'indemnisation : en pratique, les décomptes transmis à l'ADEM intègrent les revenus signalés. Le salarié conserve dans tous les cas l'éventuel surplus — un revenu externe supérieur à l'indemnité ne crée pas de dette.

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.