

L'employeur doit-il avancer l'indemnité de chômage partiel ?

Réponse courte

Oui. Le mécanisme légal fait de l'employeur le **payeur de premier rang** : « l'indemnité de compensation **avancée par l'employeur** est remboursée par le Fonds pour l'emploi » (art. L.511-12). Le salarié reçoit son indemnité **avec sa paie ordinaire**, sans attendre ni la vérification des décomptes ni le versement de la subvention.

Le Titre III formule la même règle avec une sanction expresse : l'employeur « est tenu d'**avancer l'indemnité** en la payant aux échéances normalement prévues, **sous peine de suppression** de l'intervention financière du Fonds pour l'emploi » (art. L.533-8). Retarder la paie des heures chômées coûte donc le remboursement lui-même.

L'amortisseur de trésorerie existe : « en attendant la vérification des déclarations de créance et des décomptes, un **acompte** à valoir sur le montant de la subvention peut être payé » (art. L.511-13 (5)) — 90 % du montant présumé pour le Titre III (art. L.533-14 (2)).

Définition

L'avance obligatoire protège le salarié du risque administratif : quels que soient les délais d'instruction, de vérification ou de liquidation entre l'entreprise, l'ADEM et le Fonds pour l'emploi, sa paie tombe à la date habituelle, indemnité comprise. Le risque de portage — plusieurs semaines entre le décaissement et le remboursement — pèse entièrement sur l'employeur, avec l'acompte pour seul allègement.

Cette architecture explique la discipline déclarative : la déclaration de créance mensuelle et les décomptes signés ne conditionnent pas la paie du salarié, mais le **remboursement** de ce que l'employeur a déjà payé.

Questions fréquentes

Comment financer l'avance des indemnités quand la trésorerie est tendue ?

Par l'acompte sur subvention demandé dès la déclaration de créance, des échéances fournisseurs renégociées, ou une ligne bancaire courte adossée à la créance sur le Fonds pour l'emploi — une créance publique documentée que les banques savent lire.

Le remboursement couvre-t-il l'indemnité brute ou nette ?

L'indemnité brute avancée : l'employeur précompte et reverse cotisations salariales et retenue d'impôt comme pour un salaire. Les cotisations patronales restent à sa charge, hors remboursement.

Quand faire signer les décomptes de chômage partiel aux salariés ?

Après paiement effectif, jamais avant : la signature « vaut confirmation [...] qu'ils ont touché les indemnités » (art. L.511-13 (3)). Des décomptes signés avant virement fabriquent de faux accusés.

Quand l'indemnité de chômage partiel doit-elle être payée au salarié ?

Aux échéances normales de paie, avec le salaire du mois : l'employeur avance l'indemnité avant tout remboursement (art. L.511-12). Le salarié ne supporte jamais les délais administratifs du dispositif.

Que risque l'employeur qui attend le remboursement pour payer les indemnités ?

Au Titre III, la sanction est expresse : la suppression de l'intervention financière du Fonds pour l'emploi (art. L.533-8). S'y ajoutent les conséquences d'un défaut de paie ordinaire — mise en demeure, intérêts, résiliation aux torts de l'employeur.

Conditions d'exercice

Le circuit financier suit un ordre immuable.

Étape	Acteur	Échéance
1. Paie du mois chôme	Employeur	Échéances normales : salaire des heures travaillées + indemnité des heures perdues
2. Déclaration de créance	Employeur ? <u>ADEM</u>	Dans les 2 mois du mois chôme (12 mois au Titre III), sous peine de forclusion
3. Décomptes signés	Salariés	Signature valant confirmation du paiement reçu
4. Acompte éventuel	<u>ADEM</u> / Fonds pour l'emploi	Sur demande, avant vérification (90 % au Titre III)
5. Vérification et solde	<u>ADEM</u>	Après contrôle des décomptes

Modalités pratiques

Le portage de trésorerie se dimensionne dès l'entrée en régime.

Élément	Détail
Masse à avancer	Indemnités brutes du mois + cotisations patronales résiduelles
Durée de portage	Du jour de paie au remboursement — plusieurs semaines selon la vérification
Acompte	À demander systématiquement avec la déclaration de créance pour les masses significatives
Suivi comptable	Compte de créance sur le Fonds pour l'emploi, lettré remboursement par remboursement
Signature des décomptes	Organisée à la remise des bulletins — elle confirme le paiement effectif

Pratiques et recommandations

Le scénario à bannir : « on paiera les indemnités quand l'État nous aura remboursés ». Outre la sanction du Titre III — suppression pure et simple de l'intervention du Fonds —, le non-paiement à l'échéance constitue un défaut de paie ordinaire, avec mise en demeure, intérêts et résiliation aux torts de l'employeur à la clé. L'indemnité est une dette salariale à date fixe, pas une créance conditionnelle.

La signature des décomptes verrouille le système : elle « vaut confirmation de la part des salariés qu'ils ont touché les indemnités » (art. [L.511-13](#) (3)). Faire signer des décomptes avant paiement effectif inverse la logique et fabrique de faux accusés — en cas de contrôle, c'est l'employeur qui porte la contradiction entre les dates de signature et les dates de virement.

Pour les PME dont la trésorerie ne couvre pas un mois de masse salariale d'avance, le sujet se traite **avant** l'entrée en régime : acompte demandé dès la première créance, échéances fournisseurs renégociées, ligne bancaire courte adossée à la créance sur le Fonds pour l'emploi — une créance publique documentée que les banques savent lire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-12 du Code du travail	Indemnité avancée par l'employeur, remboursée par le Fonds pour l'emploi
Art. L.533-8 du Code du travail	Avance aux échéances normales sous peine de suppression de l'intervention du Fonds (Titre III)
Art. L.511-13 (3) et (5) du Code du travail	Décomptes signés valant confirmation de paiement ; acompte sur la subvention
Art. L.533-14 (2) du Code du travail	Acomptes de l'ordre de 90 % du montant présumé (Titre III)

L'avance porte sur l'indemnité brute : l'employeur précompte et reverse les cotisations salariales et la retenue d'impôt comme pour un salaire. Le remboursement du Fonds pour l'emploi couvre l'indemnité brute avancée, les cotisations patronales restant à charge.

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.