

Combien d'heures de chômage-intempéries sont indemnisées par an ?

Réponse courte

350 heures par salarié et par année de calendrier : le versement de l'indemnité compensatoire et le remboursement par le Fonds pour l'emploi « sont limités à un maximum de trois cent cinquante heures de travail par salarié et par année de calendrier » (art. L.533-13, 3.).

La limite est **majorable** : « en cas d'intempéries rigoureuses ou de sinistre grave d'une durée exceptionnelle, ce nombre-limite peut être majoré, par décision du **Gouvernement en conseil** sur avis de l'ADEM, **jusqu'à cinq cents heures** ». La majoration est collective — décidée pour faire face à un épisode — jamais individuelle.

Le compteur se combine avec la franchise mensuelle : chaque mois, les 16 premières heures perdues restent à charge de l'employeur, et seules les heures au-delà — remboursées — s'imputent efficacement dans l'économie du dispositif. À 350 heures, le quota représente environ **deux mois d'équivalent temps plein** d'intempéries indemnisées — dimensionné pour un hiver rude, pas pour un chantier à l'arrêt permanent.

Définition

Le plafond de 350 heures borne la solidarité comme les 1 022 heures du chômage partiel : au-delà, le risque redevient entrepreneurial. Son niveau — un peu plus de deux mois à 40 heures — reflète la nature du risque couvert : la météo luxembourgeoise immobilise des chantiers par épisodes, pas par saisons entières ; un dépassement structurel du quota signale un problème d'organisation ou de carnet, pas de climat.

La majoration gouvernementale à 500 heures est la soupape des hivers exceptionnels : décidée en conseil sur avis de l'ADEM, elle a vocation à couvrir uniformément le secteur frappé.

Questions fréquentes

Combien d'heures de chômage-intempéries sont indemnisables par salarié et par an ?

350 heures par année de calendrier — versement et remboursement confondus (art. L.533-13, 3.) — soit un peu plus de deux mois d'équivalent temps plein, remis à zéro chaque 1er janvier.

Comment économiser le quota annuel d'heures d'intempéries ?

Par l'affectation : chaque salarié basculé vers un chantier praticable, un atelier ou des travaux de préparation ne consomme rien — l'obligation d'affectation de l'article L.533-4 est le vrai levier, avec la mobilité inter-chantiers.

La limite des 350 heures d'intempéries peut-elle être dépassée ?

Par décision collective seulement : en cas d'intempéries rigoureuses ou de sinistre grave d'une durée exceptionnelle, le Gouvernement en conseil peut majorer la limite jusqu'à 500 heures, sur avis de l'ADEM.

Pourquoi le quota d'intempéries par année de calendrier est-il contre-intuitif ?

Parce qu'il chevauche deux hivers : un épisode tardif de février-mars consomme le quota de l'année entière avant l'hiver suivant, tandis qu'un hiver précoce de novembre-décembre repart à zéro en janvier.

Que deviennent les heures perdues après épuisement des 350 heures ?

Elles ne sont plus couvertes par le régime : ni indemnité due au titre du Titre III, ni remboursement — le sort des salariés relève alors du droit commun du contrat et des solutions internes.

Conditions d'exercice

Le décompte du quota obéit à des règles précises.

Règle	Contenu
Unité	Heures de travail perdues indemnisées, par salarié
Période	Année de calendrier — remise à zéro au 1er janvier
Portée	Limite le versement de l'indemnité et le remboursement
Majoration	Jusqu'à 500 heures, par décision du Gouvernement en conseil sur avis de l' <u>ADEM</u>
Cumul des régimes	Le quota couvre les heures du Titre III (intempéries et sinistres) — distinct des 1 022 heures du chômage partiel
Dépassement	Heures au-delà : ni indemnité due au titre du régime, ni remboursement

Modalités pratiques

Le suivi du compteur s'intègre à la gestion de chantier.

Élément	Détail
Compteur individuel	Heures indemnisées cumulées par salarié depuis le 1er janvier
Alerte	Seuil interne à 250-280 heures : anticiper la fin de quota avant le cœur de l'hiver
Répartition	Affectations et rotations pour équilibrer la consommation entre salariés
Après épuisement	Réaffectation, congés, aménagements — les heures perdues ne sont plus couvertes
Veille réglementaire	Décisions de majoration suivies lors des hivers rigoureux

Pratiques et recommandations

Le quota se pilote dès l'**automne** : un hiver qui démarre fort en novembre-décembre consomme le quota de l'année en cours, puis repart à zéro en janvier — alors qu'un épisode tardif de février-mars mange le quota de l'année entière avant même l'hiver suivant. La lecture par année de calendrier, à cheval sur deux hivers, est contre-intuitive et fait la différence dans les projections.

L'**obligation d'affectation** de l'article L.533-4 est le vrai levier d'économie du quota : chaque salarié basculé sur un chantier praticable, un atelier ou des travaux de préparation ne consomme rien. Les entreprises multi-chantiers qui organisent la mobilité inter-sites traversent les hivers en gardant des réserves ; celles qui laissent chaque chantier gérer son arrêt épuisent les compteurs des mêmes équipes.

En cas d'hiver exceptionnel, la **majoration à 500 heures** ne tombe pas du ciel : elle se décide au niveau gouvernemental, généralement sous l'impulsion des fédérations du secteur. Faire remonter les données de consommation à sa fédération — chantiers, effectifs, compteurs — alimente le dossier collectif au bon moment ; attendre l'épuisement individuel pour s'en préoccuper, c'est découvrir les limites du régime sans recours.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.533-13</u> , 3. du Code du travail	Limite de 350 heures par salarié et par an ; majoration gouvernementale jusqu'à 500 heures
Art. <u>L.533-13</u> , 1. et 2. du Code du travail	Franchise de 16 heures et remboursement au-delà
Art. <u>L.533-4</u> du Code du travail	Obligation d'affectation économisant le quota
Art. <u>L.533-3</u> du Code du travail	Indemnité due pour heures isolées comme pour journées entières

La limite porte sur le couple versement-remboursement du régime : au-delà des 350 heures, l'employeur n'est plus tenu à l'indemnité compensatoire du Titre III — le sort des salariés relève alors du droit commun du contrat et des solutions internes, la question d'un maintien volontaire de rémunération restant contractuelle.

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.