

Qui paie les seize premières heures de chômage-intempéries du mois ?

Réponse courte

L'employeur, intégralement. L'article L.533-13, 1. met à sa charge « l'indemnité compensatoire de salaire correspondant à la **première tranche de seize heures perdues** au maximum par mois de calendrier » ; le Fonds pour l'emploi ne rembourse que « les heures de travail perdues **au-delà** de la tranche » (point 2).

Mais une seconde franchise joue **avant** celle-là, côté salarié : l'indemnité n'est due « pour chaque heure de travail perdue [...] qu'**au-delà d'un nombre de huit heures** au maximum par mois de calendrier » (art. L.533-9). Les 8 premières heures perdues du mois ne donnent donc **droit à rien** — ni salaire, ni indemnité.

La cascade mensuelle se lit ainsi : heures 1 à 8, perte sèche du **salarié** ; heures 9 à 16, indemnité de 80 % **à charge de l'employeur** ; heures 17 et suivantes, indemnité de 80 % **remboursée** par le Fonds pour l'emploi — dans la limite annuelle de 350 heures. Deux franchises distinctes, jamais interchangeables.

Définition

Le double ticket modérateur répartit le risque météorologique entre les trois acteurs : le **salarié** du bâtiment assume une journée perdue par mois — le métier a ses aléas —, l'**employeur** absorbe l'équivalent d'une journée supplémentaire — la gestion du risque climatique fait partie de l'entreprise de construction —, la **collectivité** prend le surplus — l'épisode qui dépasse la gestion ordinaire.

Les deux franchises se calculent **par mois de calendrier et par salarié**, remises à zéro chaque mois : un hiver de quatre mois moyennement rigoureux coûte à chacun quatre fois sa franchise, un seul épisode long concentré sur un mois ne la coûte qu'une fois.

Questions fréquentes

Comment s'enchaînent les franchises du chômage-intempéries ?

En cascade mensuelle par salarié : heures 1 à 8, perte du salarié ; heures 9 à 16, indemnité de 80 % à charge de l'employeur ; heures 17 et suivantes, indemnité remboursée — dans la limite annuelle de 350 heures.

L'employeur peut-il indemniser volontairement la franchise de huit heures ?

Oui, à ses frais exclusifs et hors décomptes ADEM : l'indemniser est licite, mais la noyer dans la déclaration de créance fausse le remboursement. Certaines conventions collectives organisent d'ailleurs leurs propres compléments.

Que couvre la tranche de seize heures à charge de l'employeur ?

L'indemnité compensatoire des heures 9 à 16 du mois : l'employeur la paie sans remboursement, le Fonds pour l'emploi ne prenant en charge que les heures au-delà de cette tranche (art. L.533-13, 1. et 2.).

Qui supporte les huit premières heures d'intempéries du mois ?

Le salarié : l'indemnité n'est due que pour les heures perdues « au-delà d'un nombre de huit heures au maximum par mois de calendrier » (art. L.533-9) — une perte sèche, ni salaire ni indemnité.

Un petit épisode d'intempéries déclenche-t-il un remboursement ?

Non : un salarié qui perd 14 heures dans le mois ne génère aucun remboursement — 8 heures sèches, 6 à charge de l'employeur. La déclaration à l'ADEM reste pourtant due dès le premier jour, pour préserver les mois suivants.

Conditions d'exercice

La cascade se déroule mécaniquement chaque mois.

Tranche d'heures perdues (par mois, par salarié)	Qui paie ?	Fondement
Heures 1 à 8	Personne — pas d'indemnité due	Art. L.533-9
Heures 9 à 16	Employeur : indemnité de 80 %, non remboursée	Art. L.533-13 , 1.
Heures 17 et au-delà	Employeur avance, Fonds pour l'emploi rembourse	Art. L.533-13 , 2.
Déductions préalables	Heures récupérées, heures pour d'autres employeurs, heures supplémentaires — retirées des heures perdues avant la cascade	Art. L.533-9
Plafond annuel	350 heures indemnisées (majorables à 500)	Art. L.533-13 , 3.

Modalités pratiques

Un exemple chiffré sur un mois à 60 heures perdues (salarié à 20 € de l'heure).

Tranche	Heures	Indemnité (80 % = 16 €/h)	Charge
Franchise salarié	8	0 €	Salarié : 160 € de salaire non compensé
Franchise employeur	8	128 €	Employeur seul
Tranche remboursée	44	704 €	Avancée par l'employeur, remboursée
Total du mois	60	832 € versés au salarié	Employeur net : 128 € + cotisations patronales

Pratiques et recommandations

L'erreur de paie récurrente est d'indemniser **dès la première heure** : les 8 heures de franchise du salarié sont une perte non compensée que beaucoup de gestionnaires — par méconnaissance ou par confort social — court-circuitent. Indemniser volontairement la franchise est licite mais constitue un complément à charge exclusive de l'entreprise, à isoler des décomptes ADEM ; l'y noyer fausse la déclaration de créance.

Les conventions collectives du secteur aménagent parfois le sort de ces tranches — la CCT du bâtiment organise ses propres règles de salaire d'intempéries. La cascade légale est le plancher ; la paie applique le régime conventionnel quand il est plus favorable, en gardant la ventilation légale pour les décomptes de remboursement.

Sur les mois à **épisodes courts**, la double franchise absorbe tout : un salarié qui perd 14 heures dans le mois ne déclenche aucun remboursement — 8 heures perdues sèches, 6 à charge de l'employeur. La déclaration à l'ADEM reste pourtant obligatoire dès le premier jour d'arrêt : elle conditionne le remboursement des mois suivants si l'épisode s'installe, et la franchise se juge en fin de mois, pas au premier flocon.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.533-9</u> du Code du travail	Franchise de 8 heures avant tout droit à l'indemnité ; déductions
Art. <u>L.533-13, 1.</u> du Code du travail	Première tranche de 16 heures à charge de l'employeur
Art. <u>L.533-13, 2.</u> du Code du travail	Remboursement au-delà de la tranche
Art. <u>L.532-2</u> du Code du travail	Indemnités d'assurance déduites au-delà de la tranche (sinistres)

Les deux franchises cohabitent sans se confondre : celle de 8 heures conditionne le droit du salarié, celle de 16 heures le remboursement de l'employeur. Les textes s'articulent « sans préjudice » l'un de l'autre — la tranche de 16 heures englobe les 8 premières heures non indemnisées.

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.