Qui décide d'arrêter un chantier pour intempéries au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur ou son représentant mandaté sur le lieu de travail, mais **après consultation du représentant du personnel** dûment mandaté sur place. L'article L.531-3 le précise : dans les entreprises soumises à l'obligation d'élire une délégation, ce représentant est obligatoirement un membre de la délégation ou un salarié désigné par elle.

Le régime du chômage intempéries est propre au secteur. L'article L.531-1 vise les salariés et apprentis occupés dans le **bâtiment et le génie civil** ainsi que dans les branches artisanales connexes, dont l'activité normale se déroule sur les chantiers.

L'employeur doit informer l'**ADEM au plus tard le jour ouvrable suivant** celui de la survenance du chômage, et renouveler la déclaration chaque mois ainsi que pour chaque nouvelle période après une reprise du travail à plein temps d'au moins une semaine. Il doit en outre, dans la mesure du possible, **affecter ou détacher** les salariés concernés vers d'autres chantiers ou vers des travaux de chômage, et en informer l'ADEM sans délai.

Définition

Les **intempéries** sont la pluie, le froid, la neige, le gel et le dégel, à condition que leur effet direct et immédiat entraîne l'impraticabilité du lieu de travail, ou rende l'accomplissement des travaux impossible ou dangereux au regard de la santé, de la sécurité, de la nature ou de la technique des travaux.

La **chaleur exceptionnelle** peut être assimilée, sur demande des personnes ou services de protection et de prévention de l'entreprise, par décision du ministre de l'Emploi prise sur avis de l'employeur et du service de santé au travail.

Questions fréquentes

Dans quel délai déclarer un chômage intempéries à l'ADEM ?

Au plus tard le jour ouvrable suivant celui de la survenance, la déclaration devant être renouvelée chaque mois et après toute reprise à plein temps d'une semaine.

L'employeur doit-il chercher à réaffecter les salariés concernés ?

Oui. L'article L. 533-4 impose d'affecter ou de détacher les salariés autant que possible vers d'autres chantiers ou des travaux de chômage.

Que recouvre la notion d'intempéries au sens du Code du travail ?

La pluie, le froid, la neige, le gel et le dégel, à condition que leur effet direct rende le lieu de travail impraticable ou les travaux impossibles ou dangereux.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Qui décide d'arrêter un chantier pour cause d'intempéries ?

L'employeur ou son représentant mandaté sur le lieu de travail, après consultation du représentant du personnel dûment mandaté sur place.

Une chaleur exceptionnelle peut-elle justifier un arrêt indemnisé ?

Oui, sur décision du ministre de l'Emploi prise sur avis de l'employeur et du service de santé au travail, à la demande des services de prévention de l'entreprise.

Conditions d’exercice

Le bénéfice de l'indemnité suppose des conditions tenant au salarié et au lieu de travail.

Condition	Contenu
Occupation	Légalement occupé auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg
Lieu de travail	Situé sur le territoire luxembourgeois au moment de la survenance
Affiliation	Assuré comme salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois
Aptitude et âge	Apte au travail, moins de 68 ans accomplis, sans pension de vieillesse, de vieillesse anticipée ou d'invalidité
Chantier limitrophe	Admission possible par le ministre si le site est à 50 km au plus de la frontière, dérogations exceptionnelles réservées
Caractère involontaire	Chômage subi involontairement et en dehors de tout motif d'ordre personnel

Modalités pratiques

La procédure s'articule autour de quelques échéances.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Délai ou règle	Source
Décision de cessation du travail	Employeur ou représentant mandaté, après consultation du représentant du personnel	L.531-3
Information de l'ADEM	Au plus tard le jour ouvrable suivant	L.531-4
Renouvellement de la déclaration	Chaque mois, et pour chaque période après une reprise d'une semaine au moins	L.531-4
Affectation ou détachement	Dans la mesure du possible, avec information sans délai de l'ADEM	L.533-4
Refus d'une occupation appropriée	Suppression de l'indemnité pour la semaine, ou le mois en cas de récidive	L.533-5
Congé collectif et fêtes de fin d'année	Indemnité non due pendant ces périodes	L.533-2 (3)

Pratiques et recommandations

Désignez à l'avance qui consultera sur chaque chantier. La consultation conditionne la décision d'arrêt, elle se tient sur place avec un membre de la délégation ou un salarié qu'elle a désigné : dans une entreprise à sites multiples, cette désignation doit exister avant l'épisode.

Un jour ouvrable, pas deux : l'ADEM doit être informée le lendemain de la survenance. Une déclaration tardive fait perdre l'indemnisation d'une période pourtant justifiée.

Cherchez d'abord un autre chantier. L'article L.533-4 impose d'affecter ou de détacher les salariés autant que possible : l'indemnité est le régime résiduel, pas le premier réflexe.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 21.1 CCT Bâtiment 2025	Récupération des heures perdues à la suite d'intempéries
Art. L.531-1 du Code du travail	Champ du chômage intempéries, bâtiment et génie civil
Art. L.531-2 du Code du travail	Définition des intempéries et cas de la chaleur exceptionnelle
Art. L.531-3 du Code du travail	Décision de cessation après consultation du représentant du personnel
Art. L.531-4 du Code du travail	Information de l'ADEM et renouvellement de la déclaration
Art. L.533-1 du Code du travail	Conditions d'admission des salariés
Art. L.533-4 et L.533-5 du Code du travail	Affectation prioritaire et sanction du refus

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La décision d'arrêt suppose une consultation préalable du représentant du personnel présent sur le chantier. L'ADEM doit être informée dès le jour ouvrable suivant, et l'affectation ailleurs prime sur l'indemnisation.

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.