

Qui décide l'arrêt du chantier en cas d'intempéries ?

Réponse courte

L'employeur — « ou son représentant dûment mandaté sur le lieu du travail » —, mais jamais seul : la décision se prend « **après consultation du représentant du personnel** dûment mandaté sur le lieu du travail » (art. [L.531-3](#)). Dans les entreprises soumises à l'obligation d'avoir une délégation, ce représentant « est obligatoirement un **membre de la délégation** ou un salarié **désigné par la délégation** du personnel ».

La mécanique est conçue pour le terrain : le chef de chantier mandaté et le délégué — ou le salarié désigné — constatent ensemble l'état du chantier au petit matin et la décision tombe sur place, sans remonter au siège. La **consultation** n'est pas un accord : l'avis du représentant éclaire, l'employeur tranche.

La décision une fois prise, deux suites immédiates : la déclaration à l'ADEM au plus tard le jour ouvrable suivant, et l'obligation d'**affecter ou détacher** autant que possible les salariés arrêtés vers d'autres chantiers ou travaux (art. [L.533-4](#)).

Définition

L'article [L.531-3](#) installe un **contrôle social embarqué** : puisque le régime est déclaratif — pas d'autorisation préalable de l'administration —, la garantie contre les arrêts de complaisance est la présence d'un témoin qualifié côté salariés au moment même de la décision. Le délégué consulté engage sa crédibilité comme l'employeur la sienne : les heures déclarées portent de fait une double signature morale.

L'exigence du mandat « sur le lieu du travail » colle à la réalité des chantiers dispersés : chaque site doit avoir son représentant identifié — membre de la délégation présent, ou salarié que la délégation a désigné pour ce chantier.

Questions fréquentes

Comment formaliser la décision d'arrêt d'un chantier pour intempéries ?

Par une fiche d'arrêt contresignée : date, heure, phénomène constaté, tâches arrêtées, signatures de l'employeur et du représentant — une page par événement qui rend les décomptes mensuels incontestables.

Que faire en cas de désaccord entre chef de chantier et délégué sur l'arrêt ?

L'employeur tranche, le désaccord se documente : noter l'avis divergent sur la fiche d'arrêt protège les deux parties, et un désaccord récurrent signale des seuils de décision à clarifier au niveau de la direction.

Qui a le pouvoir d'arrêter un chantier pour intempéries ?

L'employeur ou son représentant dûment mandaté sur le lieu de travail — après consultation obligatoire du représentant du personnel mandaté sur place (art. [L.531-3](#)). La consultation éclaire, l'employeur tranche.

Qui représente le personnel lors d'un arrêt de chantier pour intempéries ?

Dans les entreprises à délégation obligatoire : obligatoirement un membre de la délégation ou un salarié désigné par elle — d'où l'intérêt d'une liste de référents par chantier, actée en réunion de délégation.

Un salarié peut-il décider seul de quitter le chantier pour cause de météo ?

Non, la décision d'arrêt appartient à l'employeur — mais les droits ordinaires face à un danger grave et immédiat subsistent, et le délégué consulté porte la voix de l'équipe dans la décision.

Conditions d'exercice

La chaîne de décision se compose de rôles précis.

Acteur	Rôle
Employeur ou représentant mandaté	Prend la décision de cessation du travail
Représentant du personnel sur le lieu de travail	Consulté avant la décision
Entreprise avec délégation obligatoire	Le représentant est un membre de la délégation ou un salarié désigné par elle
Entreprise sans délégation	Représentant du personnel dûment mandaté sur place
Portée	Arrêt total ou partiel, chantier par chantier, tâche par tâche
Salarié individuel	Ne décide pas l'arrêt — mais les droits de retrait ordinaires en cas de danger grave subsistent

Modalités pratiques

L'organisation se prépare avant l'hiver, pas au premier gel.

Élément	Détail
Mandats écrits	Chefs de chantier mandatés par la direction ; salariés désignés par la délégation, chantier par chantier
Rituel du matin	Constat conjoint de l'état du chantier, décision, heure notée
Formalisation	Fiche d'arrêt type : date, heure, phénomène, tâches concernées, signatures des deux acteurs
Arrêt en cours de journée	Même circuit — les heures perdues se comptent à partir de l'arrêt effectif
Reprise	Décision symétrique, heure notée — la déclaration mensuelle reconstitue les périodes

Pratiques et recommandations

La **fiche d'arrêt contresignée** est le document qui rentabilise tout le dispositif : une page — météo constatée, tâches arrêtées, heure, deux signatures — par événement, et les décomptes mensuels se compilent sans discussion, la consultation légale étant prouvée par la même occasion. Les entreprises qui gèrent l'arrêt par un coup de fil du conducteur de travaux reconstruisent tout cela de mémoire au moment de la déclaration de créance.

Le **salarié désigné par la délégation** règle le problème des délégations centralisées : une délégation de cinq membres ne couvre pas quinze chantiers. La désignation d'un référent par chantier — actée en réunion de délégation, listée et communiquée aux chefs de chantier — met chaque site en conformité. La liste se met à jour au rythme des ouvertures de chantiers.

Le désaccord au petit matin — le délégué veut arrêter, le chef de chantier veut continuer, ou l'inverse — se tranche par l'employeur, mais se documente : noter l'avis divergent sur la fiche d'arrêt protège les deux parties, et un désaccord récurrent sur un même chantier signale un problème — seuils de décision flous, pression sur les délais — à traiter au niveau de la direction, avant que l'ITM ou un accident ne le fasse.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.531-3</u> du Code du travail	Décision par l'employeur ou son représentant, après consultation du représentant du personnel
Art. <u>L.533-4</u> du Code du travail	Obligation d'affecter ou détacher les salariés arrêtés
Art. <u>L.531-4</u> du Code du travail	Déclaration à l' <u>ADEM</u> au plus tard le jour ouvrable suivant
Art. <u>L.411-1</u> et suivants du Code du travail	Délégation du personnel dont émane le représentant désigné

La consultation vaut pour la cessation du travail ; la reprise n'est pas soumise au même formalisme par le texte. La symétrie documentaire — noter l'heure de reprise comme celle de l'arrêt — reste la pratique qui rend les décomptes d'heures perdues incontestables.

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.