Le salarié peut-il refuser un autre chantier pendant le chômage-intempéries ?

Réponse courte

En principe non. Le Titre III fait de l'occupation de repli une **obligation à double détente** : côté employeur, celui-ci « **doit** affecter ou détacher, pour autant que possible », les salariés touchés vers d'autres chantiers, entreprises ou travaux (art. L.533-4) ; côté salarié, celui-ci est « **tenu d'accepter** toute occupation temporaire ou occasionnelle **appropriée** » offerte par l'ADEM ou son employeur — sous peine de **suppression de l'indemnité pour la semaine en cours**, et « en cas de récidive, pour le **mois en cours** » (art. L.533-5).

Une **dérogation** protège l'expertise : « le salarié qualifié ayant une **expérience confirmée**, légalement occupé dans une entreprise déterminée depuis **douze mois au moins**, peut refuser, **de l'accord de son employeur**, un emploi dans une autre entreprise » proposé par l'ADEM — sans sanction.

Le refus se juge donc au cas par cas : occupation inappropriée à la qualification, motif valable — pas de sanction ; refus de confort d'une affectation raisonnable — l'indemnité saute, par paliers.

Définition

Le régime des intempéries pousse la logique d'activation plus loin que le chômage partiel : l'affectation de repli y est une **obligation de l'employeur** (« doit [...] pour autant que possible »), pas une simple faculté, et les sanctions du salarié récalcitrant sont **chiffrées** — semaine, puis mois. La même gradation frappe le refus des cours de formation et, par renvoi de l'article L.533-9, les fausses déclarations d'heures accessoires et les refus de récupération.

La notion d'« emploi approprié » s'emprunte au placement : le règlement grand-ducal pris sur base de l'article L.521-3 en fixe les critères (art. L.533-6) — qualification, aptitudes, situation personnelle.

Questions fréquentes

Comment apprécier le caractère « approprié » d'une occupation de repli ?

À l'aune de la qualification et des aptitudes : la notion d'emploi approprié renvoie au règlement pris sur base de l'article L.521-3 (art. L.533-6) — rester dans le périmètre d'une clause de flexibilité ordinaire est la règle pratique.

L'employeur doit-il chercher à occuper ses salariés pendant les intempéries ?

Oui, c'est une obligation : il « doit affecter ou détacher, pour autant que possible » les salariés touchés vers d'autres chantiers, entreprises ou travaux, en informant l'ADEM sans délai (art. L.533-4).

La sanction du refus d'occupation est-elle une sanction disciplinaire ?

Non : la retenue d'indemnité découle de la loi (semaine, puis mois), le pouvoir disciplinaire relevant d'un registre distinct avec ses procédures propres — les deux ne se confondent jamais.

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

Quelle dérogation protège les ouvriers qualifiés pendant les intempéries ?

Le salarié qualifié d'expérience confirmée, occupé depuis douze mois au moins dans l'entreprise, peut refuser — avec l'accord de son employeur — un emploi dans une autre entreprise proposé par l'ADEM, sans sanction.

Un ouvrier peut-il refuser son transfert vers un autre chantier pendant les intempéries ?

En principe non : il est tenu d'accepter toute occupation temporaire ou occasionnelle appropriée offerte par l'ADEM ou son employeur, sous peine de suppression de l'indemnité pour la semaine, puis pour le mois en cas de récidive (art. L.533-5).

Conditions d’exercice

Le jeu des obligations et des sanctions se déploie sur quatre cas.

Situation	Règle
Affectation interne (autre chantier, atelier)	Obligation d'accepter si appropriée ; heures travaillées payées plein
Détachement vers une autre entreprise (par l'employeur)	Même obligation, « pour autant que possible », information de l'ADEM sans délai
Emploi proposé par l'ADEM dans une autre entreprise	Obligation d'accepter — sauf dérogation du salarié qualifié avec accord de l'employeur
Cours et formations organisés	Fréquentation obligatoire, mêmes sanctions
Refus sans motif valable	Suppression de l'indemnité : semaine en cours, puis mois en cas de récidive
Présence sur site	Convocations possibles au lieu de travail habituel, sans charges de transport inhabituelles (art. L.533-7)

Modalités pratiques

La mise en œuvre se documente proposition par proposition.

Élément	Détail
Proposition écrite	Chantier ou tâches, durée, lieu, conditions — trace du caractère approprié
Examen d'adéquation	Qualification et aptitudes du salarié rapportées à l'occupation offerte
Refus	Motifs recueillis par écrit avant toute retenue
Sanction	Retenue calculée sur la semaine (puis le mois) ; mention aux décomptes
Dérogation qualifié	Conditions vérifiées (qualification, expérience, 12 mois) ; accord de l'employeur formalisé
Information ADEM	Affectations et détachements signalés sans délai (art. L.533-4)

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

Pratiques et recommandations

L'obligation d'affectation se lit d'abord comme une **discipline de l'employeur** : « pour autant que possible » signifie qu'un chantier praticable à vingt kilomètres, un atelier en sous-charge ou des travaux de préparation doivent absorber les équipes avant que les heures ne partent en indemnisation. Les contrôles de cohérence de l'ADEM croisent les chantiers actifs de l'entreprise avec ses déclarations d'intempéries — déclarer une équipe à l'arrêt pendant qu'un chantier voisin cherche des bras se remarque.

La sanction du salarié s'applique avec la **gradation du texte** : une semaine d'indemnité pour le premier refus injustifié, le mois pour la récidive — jamais une suppression définitive ni une sanction disciplinaire automatique. Confondre la retenue d'indemnité du Titre III avec un avertissement disciplinaire mélange deux registres : le premier découle de la loi, le second du pouvoir disciplinaire avec ses procédures propres.

La **dérogation du salarié qualifié** évite un gâchis discret : envoyer un chef d'équipe coffreur expérimenté manœuvrer chez un concurrent le démotive et l'expose au débauchage. L'accord de l'employeur, condition de la dérogation, se donne alors sans état d'âme — le texte a prévu que l'intérêt bien compris des deux parties puisse primer sur l'activation à tout prix.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.533-4 du Code du travail	Obligation d'affecter ou détacher les salariés touchés, information de l'ADEM
Art. L.533-5 du Code du travail	Obligation d'accepter, sanctions graduées, dérogation du salarié qualifié
Art. L.533-6 du Code du travail	Notion d'emploi approprié (renvoi à l'article L.521-3)
Art. L.533-7 du Code du travail	Présentation au lieu de travail sur convocation

Le détachement de repli vers une autre entreprise s'opère « sans préjudice » des règles du prêt temporaire de main-d'œuvre (art. L.533-4) : au-delà du dépannage ponctuel, la mise à disposition organisée suit le régime des articles L.132-1 et suivants, avec ses formalités propres.

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.