

EMBAUCHE DE PERSONNEL

Par principe, les salariés embauchés pendant une période d'intempéries ne sont pas indemnisés car ils ne faisaient pas partie de l'entreprise lors de l'arrêt. Toutefois, si les nouveaux embauchés ont été convoqués à l'avance pour une date précise et qu'ils font partie de l'effectif lors du prononcé de l'arrêt intempéries, ils peuvent être indemnisés sous réserve de remplir les conditions requises (200 heures).

LICENCIEMENT DE PERSONNEL

Il est interdit de licencier pendant une période d'intempéries : les employeurs ne peuvent, sauf faute grave de l'intéressé ou en cas d'arrêt des travaux par le maître d'ouvrage ou son représentant (décision d'arrêt du marché), notifier un licenciement au cours d'une période d'inactivité du chantier sur lequel le salarié est occupé (article [D.5424-22](#) du code du travail). Cette interdiction ne concerne pas le cas d'un salarié licencié avant la période d'arrêt dont le contrat prend fin pendant la période de chômage intempéries.

Pendant l'exécution du préavis, le salarié bénéficie des droits à indemnisation sans que l'interruption pour chômage-intempéries ait pour effet de prolonger la date de fin de contrat initialement prévue, date à laquelle cessera automatiquement la prise en charge par le régime. Par contre, le salarié a la possibilité de démissionner au cours d'une période de chômage intempéries sous réserve de l'observation du délai de préavis.

PERSONNEL INTÉRIMAIRE

Le temps de travail du personnel intérimaire, au regard de l'article [L.1251-38](#) du code du travail, est pris en compte pour le calcul des 200 heures de travail (et assimilées), sous réserve que le personnel intérimaire ait effectivement travaillé sur le chantier concerné par les intempéries avant d'être embauché définitivement.

PERSONNEL MIS A DISPOSITION

Le prêt de main-d'oeuvre est possible dans des conditions très restrictives entre entreprises et doit être fait dans un but non lucratif (facturation simple du salaire et des charges), dans le respect de l'article [L.8241-1](#) du code du travail. Lorsque le chantier se trouve en intempéries, l'entreprise utilisatrice (à qui appartient le chantier) et l'entreprise prêteuse rédigent leur propre déclaration pour le nombre de salariés faisant partie de leurs effectifs.

SOUS-TRAITANCE

Selon l'article 3 de la loi du 31 décembre 1975, « *L'entrepreneur qui entend exécuter un contrat ou un marché en recourant à un ou plusieurs sous-traitants doit, au moment de la conclusion et pendant toute la durée du contrat ou du marché, faire accepter chaque sous-traitant et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître de l'ouvrage ; l'entrepreneur principal est tenu de communiquer le ou les contrats de sous-traitance au maître de l'ouvrage lorsque celui-ci en fait la demande* ». En cas de chômage intempérie, le sous-traitant impacté pourra bénéficier de l'indemnisation dès lors qu'il aura établi une déclaration pour ce faire.

ARRÊTS SAISONNIERS

L'intempérie est prévisible dans certaines régions de climat rigoureux ou d'altitude élevée. Le droit à indemnisation pour chômage-intempéries ne s'applique pas, durant une période déterminée, dans ces régions où le climat rigoureux entraîne un arrêt saisonnier (articles [L.5424-7](#) et [D.5424-8](#) du code du travail).