

// le dossier pratique

Travailler dans le froid

Prévention des risques : obligations et recommandations

Engelures, hypothermie, TMS, risque accru d'accident... Travailler dans le froid peut se révéler dangereux pour la santé et la sécurité. Or les situations professionnelles exposant les salariés à des températures basses sont nombreuses : travaux en extérieur en période hivernale, entrepôts frigorifiques, etc. Si la loi ne fixe aucune température minimale pour le travail, l'employeur doit veiller à prévenir tout risque lié au froid. Évaluation des risques, aménagement des locaux de travail, équipements, organisation du travail... le point sur ces obligations et les recommandations de l'INRS.

À CLASSER SOUS

SANTÉ AU TRAVAIL

11 / 17

1 Comment évaluer les risques liés au froid ?

Première obligation de l'employeur : conformément à son obligation générale d'évaluer les risques professionnels (*C. trav.*, art. L. 4121-2, 2° et L. 4121-3, al. 1), il doit réaliser une **évaluation des risques** liés au travail dans le froid, que ce dernier soit naturel ou artificiel, ainsi que des **facteurs** qui peuvent conduire à la survenue de ceux-ci.

À NOTER Dans les situations de travail dans le froid, certains risques spécifiques se surajoutent aux risques habituellement encourus par tout travailleur : risque d'accident du travail consécutif à des effets indirects de l'exposition au froid (pénibilité plus importante, fatigue accrue, perte de dextérité et/ou de sensibilité tactile, difficultés de déplacement), risque accru de troubles musculo-squelettiques (TMS), de gelures plus ou moins graves et d'hypothermie.

FACTEURS À PRENDRE EN COMPTE

Lors de l'évaluation des risques liés au froid, l'employeur doit prendre en compte les facteurs suivants :

– **climatiques ou ambiants**. La vigilance s'impose, selon l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), dès que la température ambiante, c'est-à-dire à l'abri du vent, est **inférieure à 5 °C**. Mais des températures inférieures à 15 °C peuvent déjà, en fonction des individus, provoquer un inconfort à des postes sédentaires ou de pénibilité légère. Pour les travaux en extérieur, le risque est aggravé en cas d'exposition au vent ou d'humidité de l'air ;

– **inhérents au poste de travail ou à la tâche**.

Il peut s'agir de la durée de l'exposition en continu au froid, du travail en extérieur dans des zones non protégées du vent ou de la pluie, de l'absence de salles de repos chauffées, de l'insuffisance des pauses de récupération, du port de vêtements de protection inadaptés, etc. ;

– **individuels** (âge, état de santé, grossesse, prise de médicaments, etc.). Toutefois, certains facteurs ne peuvent être pris en compte que par le médecin du travail (*v. page 4*).

OUTILS D'ÉVALUATION

Pour faciliter la démarche d'évaluation, l'INRS (www.inrs.fr) propose des outils plus précis et rigoureux que la simple prise en compte générale des facteurs de risques.

► Indice de refroidissement éolien

L'utilisation de l'indice de refroidissement éolien est particulièrement recommandée pour les **travaux en extérieur**. Cet indice donne la température équivalente ressentie par l'organisme en fonction de la vitesse du vent (perte de chaleur du visage, sur les parties du corps les plus exposées au froid, etc.). Il permet d'établir des niveaux de danger d'une exposition au froid.

► Indice d'isolement vestimentaire

Les caractéristiques d'un vêtement sont modifiables par le froid. Il est primordial d'avoir des **vêtements adaptés** à un travail en environnement froid. Le choix peut être guidé par l'**indice IREQ** d'isolement vestimentaire, qui est déterminé à l'aide d'un rapport technique (ISO/TR 11079).

CAS SPÉCIFIQUE DES CHAMBRES FROIDES

Des mesures de prévention complémentaires sont préconisées par l'INRS pour les chambres froides et autres installations générant du froid. Dans ces cas, il convient de :

- prévoir un mécanisme d'**ouverture** des **portes** des chambres réfrigérées depuis l'intérieur ainsi qu'un dispositif d'avertissement sonore et lumineux permettant de donner l'alarme en cas d'enfermement accidentel ;
- vérifier régulièrement ces **dispositifs de sécurité** (porte, voyant lumineux, etc.) ;
- installer une **aération** adaptée et limiter les apports d'air extérieur humide (rideaux d'air, sas, etc.) ;
- mettre en place un local avec **plancher chauffant** pour les activités statiques (conditionnement ou contrôle des commandes, etc.) ;
- installer des **sièges** en matériau thermiquement isolant et des **chariots** de manutention adaptés au travail en chambre froide (équipés d'une cabine chauffée, etc.).

Cet indice doit être utilisé dès que la **température** sèche de l'air est **inférieure à 10 °C**.

Dès que l'isolement vestimentaire disponible est inférieur à l'indice IREQ, il est possible de calculer une **durée limite d'exposition** et d'empêcher l'hypothermie.

▣ Évaluation de la contrainte thermique

La **norme ISO 7726** définit la métrologie des différents paramètres physiques de la contrainte thermique (températures de l'air et de rayonnement, humidité et vitesse de l'air). Elle impose des mesurages répétés dans le temps aux hauteurs et endroits voulus de la situation de travail concernée.

▣ Évaluation de la dépense énergétique

Dans les situations d'exposition au froid, l'activité protège l'organisme en le réchauffant, tout en brûlant des ressources énergétiques. Les méthodes d'évaluation de la dépense énergétique sont précisées par la **norme ISO 8996**. Elle nécessite, au minimum, le recueil de la fréquence cardiaque.

TRANSCRIPTION DANS LE DOCUMENT UNIQUE

L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, avec l'**inventaire des risques** identifiés dans chaque **unité de travail** de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques (*C. trav., art. R. 4121-1*).

À NOTER L'employeur encourt une amende dont le montant peut atteindre 1 500 € (3 000 € en cas de récidive) en l'absence de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques dans le document unique (*C. trav., art. R. 4741-1*).

2 Comment prévenir les risques liés au froid ?

À la suite de cette évaluation, l'employeur est tenu de mettre en œuvre les **actions de prévention** et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et

protéger la santé des salariés (*C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-3, al. 2*), en tenant compte des conditions climatiques.

L'employeur prend, **après avis du médecin du travail** et du **CHSCT** ou, à défaut, des DP, toutes **dispositions nécessaires** pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (*C. trav., art. R. 4223-15*).

À NOTER En cas de mise en place d'un comité social et économique (CSE) en application de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, c'est cette instance qu'il faudra consulter, celle-ci reprenant globalement les attributions des DP, du CE et du CHSCT qu'elle remplace (*v. le dossier juridique -IRP- n° 180-2017 du 6 octobre 2017*).

AMÉNAGEMENT DES LOCAUX ET DES POSTES

Le Code du travail fixe plusieurs principes généraux concernant la température des locaux de travail, notamment durant la saison froide. De plus, l'INRS préconise des mesures de prévention spécifiques pour les salariés dont les postes de travail les exposent au froid.

▣ Locaux de travail fermés

Pendant la saison froide, l'employeur doit **chauffer** les locaux fermés affectés au travail, de manière à maintenir une **température convenable** et à ne donner lieu à aucune émanation délétère (*C. trav., art. R. 4223-13*). Un local dont les portes sont maintenues ouvertes, même pour des raisons d'exploitation, ne doit pas être considéré comme un local ouvert, dès lors qu'il n'est pas démontré que ces portes ne peuvent être fermées à aucun moment de l'exploitation en saison froide. En revanche, un quai de chargement dont les portes ne peuvent être maintenues fermées pendant la manœuvre ne constitue pas un local fermé (*Circ. DRT n° 95/07 du 14 avril 1995*).

À NOTER Les équipements et caractéristiques des locaux de travail doivent être conçus de manière à permettre d'adapter la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs. De même, les équipements et caractéristiques des locaux annexes (*v. ci-dessous*) doivent être conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à leur destination spécifique. Le maître d'ouvrage doit agir sans préjudice des dispositions du Code de la construction et de l'habitation relatives aux caractéristiques thermiques des bâtiments autres que d'habitation (*C. trav., art. R. 4213-7 à R. 4213-9*).

▣ Locaux annexes

L'employeur doit s'assurer que la température dans les locaux de **restauration**, de **repos**, de **permanence**, de premier secours et sanitaires, est **adaptée** à leur **destination** (*C. trav., art. R. 4223-14*).

Ceux affectés aux **vestiaires** collectifs, lavabos, **douches** ou cabinets d'aisance doivent être convenablement chauffés (*C. trav., art. R. 4228-4 et R. 4228-12*), la température de l'eau des lavabos et des douches devant, par ailleurs, être réglable (*C. trav., art. R. 4228-7 et R. 4228-9*).

Les équipements et caractéristiques des locaux affectés à l'**hébergement** des travailleurs doivent permettre de maintenir la température intérieure à au moins 18 °C et d'éviter les condensations et les températures excessives (*C. trav., art. R. 4228-28*).

► Postes de travail exposant au froid

L'employeur doit aménager les **postes de travail extérieurs** de telle sorte que les salariés soient, dans la mesure du possible, protégés contre les conditions atmosphériques (*C. trav., art. R. 4225-1*).

Pour ces postes et, plus largement, l'ensemble des postes de **travail exposant au froid**, l'INRS recommande :

- d'**isoler les surfaces métalliques** et de concevoir des équipements et des outils permettant leur utilisation avec des gants ou des mitaines (pour prévenir les risques d'accident par contact avec des surfaces froides) ;
- de choisir, pour les **sols**, des matériaux permettant de prévenir le risque de **glissade** ;
- de mettre en place des **aides à la manutention** pour réduire la charge physique de travail et la transpiration ;
- d'**assurer une température suffisante à l'intérieur des locaux** (mise à disposition de dispositifs localisés de chauffage par rayonnement pour les postes particulièrement exposés, isolation, réglage de la fermeture et de l'ouverture des portes, etc.) ;
- d'apposer une **signalisation** spécifique (entrée dans une zone de froid extrême, présence de surfaces glissantes, etc.). Un panneau d'avertissement « Basse température » est prévu par la réglementation (*Arr. du 4 novembre 1993, NOR : TEFT9301168A*) ;
- de mettre à disposition un **local chauffé** offrant la possibilité de consommer des **boissons chaudes** et proposant des moyens de séchage des vêtements ou des armoires permettant de stocker des **vêtements de rechange**.

De plus, l'employeur doit mettre à la disposition des salariés affectés, de manière habituelle, à des **postes de travail en plein air** au moins une **boisson chaude** non alcoolisée pendant les périodes où ils sont soumis à des sujétions particulières résultant de l'exposition à des intempéries. Le choix de la ou des boissons chaudes est fixé compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, après avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel (*Arr. du 8 janvier 1962, JO 20 janvier*).

À NOTER En cas de mise en place d'un comité social et économique (CSE) en application de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, c'est cette instance qu'il faudra consulter, celle-ci reprenant globalement les attributions des DP, du CE et du CHSCT qu'elle remplace (*v. le dossier juridique -IRP- n° 180-2017 du 6 octobre 2017*).

ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour prévenir les risques liés au froid, l'employeur doit aussi prendre des mesures liées à l'organisation du travail. Objectif : alléger la contrainte thermique qui pèse sur les salariés. L'Institut national de recherche et de sécurité recommande de :

- **planifier les activités** en extérieur en tenant compte des **prévisions météorologiques** (température, humidité, vitesse de l'air et précipitations) ;
- **limiter le temps de travail** au froid, particulièrement lorsque le travail est sédentaire ;
- **limiter le travail intense** et le port de charge répétitif ou, à défaut, d'organiser le travail en binôme ;
- prévoir des **pauses adaptées** et des temps de **récupération** supplémentaires après des expositions à des températures très basses ;
- porter une attention particulière aux **salariés isolés**, de prévoir un système de **communication** avec les équipes exposées et des dispositifs d'**alarme**.

PRÉVENTION EN PÉRIODE HIVERNALE

Chaque année, en principe, le ministère chargé de la Santé publie un **guide national de prévention** et de **gestion des impacts** sanitaires et **sociaux** liés aux **vagues de froid**. Pour l'année 2016-2017, le ministère a toutefois décidé de ne pas produire de nouveau guide, du fait de l'absence de modification enregistrée, et de reconduire l'application du guide édité pour 2015-2016 (*Instr. intermin. n° DGS/DUS/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2015/319 du 28 octobre 2015, NOR : AFSP1525869J ; Note d'info. intermin. n° DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2016/326 du 2 novembre 2016, NOR : AFSP1631778N*). Y sont rappelées les mesures que l'employeur doit mettre en œuvre pour **prévenir et limiter les accidents du travail** liés à la survenance de températures particulièrement basses lors de la période hivernale (évaluation des risques liés aux ambiances thermiques, mesures de prévention collective et individuelle, vêtements et équipements de protection...). Sont principalement visés le **travail dans un local ouvert ou non** (entrepôts) et le **travail à l'extérieur** (BTP, transports, etc.). N'est, en revanche, pas concerné le travail exposé par nature au froid (entrepôts frigorifiques, abattoirs...).

L'instruction précise le rôle des **médecins-inspecteurs du travail** (information auprès des médecins du travail, etc.) et celui des **inspecteurs du travail**. Elle indique que ces derniers peuvent effectuer des contrôles inopinés dans les entreprises. Dans les locaux de travail fermés, le simple constat de l'absence de chauffage peut justifier une mise en demeure, pouvant aboutir, le cas échéant, à des **sanctions** pénales. Dans certaines circonstances (danger grave ou imminent), la mise en demeure préalable n'est pas obligatoire et la procédure de sanction peut être engagée immédiatement.

Concernant le travail en extérieur, le constat de l'absence de mesures d'organisation du travail efficaces peut aussi engendrer des mises en demeure ou sanctions du même ordre.

À cet égard, une entreprise extérieure réalisant des **travaux au sein d'une autre entreprise** doit prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident (*C. trav., art. R. 4512-13*). Un employeur qui n'avait pas respecté cette prescription a été condamné pour homicide involontaire à la suite du décès de l'un de ses techniciens de maintenance qu'il avait laissé intervenir seul dans une chambre froide (*Cass. crim., 25 novembre 2008, n° 08-81.995*).

Rappelons que le Code du travail **interdit** à tout employeur d'affecter des salariés de **moins de 18 ans** à des travaux les exposant à une **température extrême** susceptible de nuire à leur santé (*C. trav., art. D. 4153-36*). Un mineur ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement. (*C. trav., art. D. 4153-4*).

VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ADAPTÉS

L'employeur doit fournir aux salariés qui travaillent dans le froid des **équipements de travail** adaptés afin de préserver leur santé et leur sécurité (*C. trav., art. R. 4321-1*). L'Institut national de recherche et de sécurité conseille de mettre à disposition des **vêtements** :

- assurant un **niveau de protection adéquate**, tout en permettant au salarié d'assurer convenablement son travail (mobilité, dextérité, etc.) ;

CAS PARTICULIER DU BTP

Les travailleurs des chantiers du bâtiment et des travaux publics (BTP) doivent disposer soit d'un local permettant leur accueil dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité, en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte, soit d'aménagements de chantiers les garantissant dans des conditions équivalentes (C. trav., art. R. 4534-142-1).

Les conventions collectives nationales déterminent les situations de travail, notamment climatiques, pour lesquelles des boissons chaudes non alcoolisées sont mises gratuitement à leur disposition (C. trav., art. R. 4534-143).

Par ailleurs, dans le BTP, si les conditions atmosphériques rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail, l'entrepreneur ou son représentant sur le chantier peut décider d'arrêter le travail après avoir consulté les DP (ou, à l'avenir, le CSE). Dans ce cas, les salariés peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnisation au titre du chômage intempéries (C. trav., art. L. 5424-6 et suivants).

– **composés de matériaux** offrant le meilleur isolement vestimentaire, en fonction de la température et de la tâche à effectuer;

– **imperméables** pour des travaux par temps de pluie ou de neige.

L'employeur doit également fournir des **chaussures** antidérapantes pourvues d'une bonne isolation thermique et une protection thermique de la **tête** (bonnet ou casque de sécurité avec doublure isolante).

Enfin, il doit s'assurer du confort et de la **compatibilité** des équipements de protection individuelle (EPI) prévus pour d'**autres risques** (travail en hauteur, protection respiratoire, etc.) lorsqu'ils sont utilisés conjointement avec les vêtements de protection contre le froid.

À NOTER Selon l'INRS, pour se protéger du froid, il est préférable de porter plusieurs couches de vêtements plutôt qu'un seul vêtement épais. La couche la plus près du corps doit être isolante et éloigner l'humidité de la peau afin de la maintenir sèche.

INFORMATION ET FORMATION DU SALARIÉ

L'information et la formation des salariés sur les risques liés à l'exposition au froid sont primordiales.

Tout travailleur doit ainsi être **informé** des **risques** qu'il encourt (y compris des signes et symptômes de ces risques) et des **moyens** de **prévention** (C. trav., art. L. 4141-1). L'Institut national de recherche et de sécurité suggère, à cet égard, de mettre à disposition des employés concernés une **documentation** ou des recommandations pour les postes les plus à risque.

Le salarié doit également recevoir une **formation pratique et appropriée à la sécurité**, des actions particulières devant être conduites dans certains établissements en fonction des risques constatés (C. trav., art. L. 4141-2 et L. 4142-3). La formation dispensée au salarié doit être adaptée au poste de travail et à la nature des tâches à effectuer. L'employeur peut, dans ce cadre, conseiller le salarié sur les attitudes posturales et physiques d'adaptation ou encore sur l'alimentation qu'il convient de privilégier.

En outre, les **secouristes** doivent être formés et entraînés aux premiers secours et aux premiers soins adaptés aux troubles occasionnés par le froid.

3 Quel est le rôle du salarié ?

OBLIGATION DE SÉCURITÉ DU SALARIÉ

Le salarié doit **prendre soin**, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa **santé** et de sa **sécurité** ainsi que de celles des **autres personnes** concernées par ses actes ou ses omissions au travail (C. trav., art. L. 4122-1).

Tout manquement à cette obligation peut justifier une **sanction** pouvant aller jusqu'au licenciement pour **faute grave**, et ce même si aucun accident ne s'est finalement produit (Cass. soc., 23 mars 2005, n° 03-42.404; Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607; Cass. soc., 4 octobre 2011, n° 10-18.862).

DROIT DE RETRAIT

S'il dispose d'un **motif raisonnable** de penser que la situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé, le salarié peut exercer son droit de retrait sans encourir, de ce fait, **ni sanction** ni retenue de salaire (C. trav., art. L. 4131-1 à L. 4131-4; sur le droit de retrait, v. le dossier pratique -Santé- n° 152/2015 du 28 août 2015).

L'employeur qui enfreint cette interdiction est passible d'une **amende de 10 000 €**, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (C. trav., art. L. 4741-1). Par ailleurs, le **licenciement** prononcé à raison de l'exercice régulier du droit de retrait est **nul** (Cass. soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556).

En revanche, si les **conditions** du droit de retrait ne sont **pas réunies**, l'exercice du droit de retrait peut être assimilé à un abandon de poste fautif, susceptible de justifier une **sanction** pouvant aller jusqu'au **licenciement** (Cass. soc., 24 septembre 2013, n° 12-11.532). L'employeur peut également effectuer une **retenue sur salaire** proportionnelle à l'arrêt de travail (Cass. crim., 25 novembre 2008, n° 07-87.650; Cass. soc., 30 mai 2012, n° 10-15.992).

À NOTER Le droit de retrait du salarié s'accompagne d'un devoir d'alerter immédiatement l'employeur sur le danger constaté (C. trav., art. L. 4131-1). Aucun formalisme n'est exigé, la Cour de cassation considérant qu'imposer une déclaration écrite avant le retrait est de nature à restreindre l'usage de ce droit (Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15.744). En revanche, le salarié peut être licencié pour faute grave s'il ne remplit pas son devoir d'alerte et place ses collègues dans une situation d'insécurité (Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41.935).

4 Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail doit donner son **avis** sur les **mesures** envisagées par l'employeur pour assurer la protection des travailleurs **contre le froid et les intempéries** (C. trav., art. R. 4223-15).

Indépendamment de cette compétence spécifique, le médecin du travail a une **mission de conseil** de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur l'amélioration des **conditions de travail** et la **protection** des travailleurs contre l'ensemble des nuisances (C. trav., art. R. 4623-1).

Dans ce cadre, il peut préconiser des **mesures collectives** pour prévenir les risques encourus par les salariés en cas d'exposition au froid.

Le médecin du travail peut aussi **proposer**, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des **mesures individuelles** d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives, notamment, à l'âge ou à l'état de santé physique ou mentale des travailleurs (*C. trav., art. L. 4624-3*). Ainsi, le médecin du travail, qui peut avoir accès à des informations confidentielles sur l'état de santé du salarié (antécédents de lésions cardiaques ou vasculaires, asthme, pathologies pulmonaires, prise de certains médicaments, grossesse, etc.), peut demander, si nécessaire, des **adaptations de poste**, tout en respectant la confidentialité médicale. L'employeur est **tenu de prendre en considération** ces **propositions** et, en cas de refus, de faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (*C. trav., art. L. 4624-6*).

5 L'employeur peut-il placer ses salariés en activité partielle ?

L'article R. 5122-1 du Code du travail dispose que « L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité

partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants : [...]

– un sinistre ou des **intempéries de caractère exceptionnel** ;

– toute autre circonstance de caractère exceptionnel. » Au vu de ce texte, il semblerait que le froid, sous réserve d'être exceptionnel, puisse permettre à l'employeur de recourir au dispositif d'activité partielle s'il est contraint de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés.

Rappelons que, dans ce cadre, l'employeur doit présenter une **demande d'autorisation** d'activité partielle au préfet du département où est implanté l'établissement concerné, selon les modalités exigées par le Code du travail.

Cette demande est notamment accompagnée de l'**avis préalable** du **CE** ou, à défaut, des DP (ou, à l'avenir, du comité social et économique).

L'employeur a l'obligation d'**indemniser** ses salariés placés en activité partielle. Quant à lui, il peut être indemnisé au titre de l'**allocation** d'activité partielle, la demande devant être adressée à l'Agence de services et de paiement (*C. trav., art. L. 5122-1 et s. et R. 5122-1 et s. ; v. le dossier juridique -Empl. & chôm.- n° 205/2013 du 8 novembre 2013*).

L'avantage du régime de l'activité partielle par rapport à celui du « chômage intempéries », est qu'il n'est pas réservé aux entreprises du BTP et qu'il couvre plus de situations.

