

3 août 2026

Incendies en Nouvelle-Aquitaine : 11 réponses aux questions des salarié(e)s.

Les récents feux de forêts ont entraîné un grand nombre de fermetures d'entreprises et le déplacement d'un grand nombre de salariés. Au 30 juillet, ce sont près de **19500 établissements et près de 61 500 salariés qui étaient concernés.**

Pour limiter les impacts de cette crise sur l'emploi et sur les entreprises, l'activité partielle peut-être utilisée. Ci-dessous, un récapitulatif sur le fonctionnement de ce dispositif, les alternatives qui peuvent être mises en place, ainsi que les démarches en cas de risque pour la santé :

- **Qu'est-ce que l'activité partielle ?**

L'activité partielle, anciennement appelée « chômage partiel », est un dispositif permettant à un employeur confronté à une baisse temporaire d'activité de réduire ou suspendre le travail de ses salariés tout en évitant, autant que possible, les licenciements économiques. Elle vise à maintenir les emplois et les compétences dans l'entreprise en période de difficultés conjoncturelles.

- **Qui sont les travailleurs concernés ?**

Les salariés dont les entreprises ont été directement impactées par les incendies. Que cela soit par le feu, ou qu'elles se situent dans des zones évacuées, et qui ne font pas l'objet d'autres mesures alternative (télétravail, prises de congés...).

En revanche, à ce jour, **les salariés qui ont été évacuées et se trouvent loin de leurs lieux de travail, mais dont les entreprises continuent de fonctionner normalement, ne peuvent pas bénéficier du dispositif.**

3 août 2026

- **Quelle est le montant de l'indemnité pour l'activité partielle ?**

Les salariés placés en activité partielle percevront une prime équivalente à 60% de leurs rémunérations brutes, versées directement par leurs employeurs. Les employeurs percevront de l'Etat et de l'UNEDIC une prime correspondant à 36% du salaire brut antérieur du salarié concerné. Pour mémoire, pendant le COVID, l'indemnité était de 70% du salaire brut (environ 84% du salaire net) pour le ou la salarié(e) comme pour l'employeur.

- **Quelles démarches effectuer pour bénéficier du dispositif ?**

En cas de sinistre ou d'intempérie à caractère exceptionnel, comme c'est le cas actuellement à la suite des incendies, l'employeur peut décider de mettre ses salariés en activité partielle. Il aura ensuite 30 jours pour effectuer une demande d'autorisation auprès de la DDEETS. Le ou les salarié(e)s n'ont pas de démarche à effectuer.

- **Les IRP doivent-elles être consultées ?**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un CSE, l'employeur doit consulter les représentants du personnel dans les plus brefs délais, mais l'employeur a un délai de 2 mois pour adresser l'avis du CSE à la DDEETS après la mise en place de l'activité partielle, sans quoi l'autorisation pourra être révoquée.

- **Mon employeur peut-il me forcer à utiliser des congés payés ou des RTT ?**

Hors dispositions conventionnelles particulières, l'employeur peut fixer les dates de congés et les modifier, avec un préavis d'un mois, sauf circonstances exceptionnelles. En cas de fermeture de l'établissement ou de certains services de l'entreprise, **le congé peut être imposé pendant cette période**. Pour les congés anticipés en revanche, un accord du salarié est nécessaire.

Concernant les RTT, l'employeur peut imposer s'il existe un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche qui le prévoit. Cet accord fixe en général la part des RTT laissée à l'employeur et les délais de prévenance.

3 août 2026

- **Mon employeur peut-il recourir au dispositif de récupération des heures perdues ?**

Oui, le code du travail prévoit que des heures non réalisées en cas d'intempéries ou de force majeure peuvent être récupérées dans les 12 mois suivant leurs pertes, avec un maximum d'1heure par jours et de 8 heures par semaines en l'absence d'accord d'entreprise. Un accord peut augmenter le nombre d'heures. Les heures sont rémunérées normalement sur la période de leurs pertes et ne font pas l'objet de majorations sauf accord contraire.

- **Du télétravail exceptionnel peut être mis en place ?**

Oui, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas de force majeure, l'employeur peut mettre en place et imposer du télétravail pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Si cela est justifié, par exemple en cas d'incendies à proximité ou de pollution de l'air forte, le salarié ne pourra pas refuser cette mise en place.

- **Que se passe-t-il si je ne peux pas retourner travailler à cause des transports perturbés ou de mon logement inaccessible ou détruit ?**

Si l'entreprise n'est pas dans une zone sinistrée, mais qu'il est impossible de s'y rendre pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, il convient de le prévenir dans les plus brefs délais pour éviter les risques de reproches d'abandons de postes.

Et si aucun moyen alternatif n'est mis en place (télétravail, congés etc..), les heures ne seront pas rémunérées sauf accord collectif contraire.

3 août 2026

- **Puis je refuser de reprendre le travail s'il existe des risques pour ma santé ?**

Oui, **si un risque sérieux pour votre santé existe, l'employeur ne peut pas vous obliger à reprendre**. Le Code du travail prévoit que, lorsqu'un salarié a un motif raisonnable de penser qu'il existe un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé, il peut alerter l'employeur et se retirer de la situation ; l'employeur ne peut pas lui demander de reprendre tant que ce danger persiste.

Dans le cas des incendies, cela peut se manifester de plusieurs façon, proximité des feux, et pollution atmosphérique notamment.

Une carte dédiée est disponible ici : <https://www.atmo-france.org/> et la FAQ du ministère du Travail donne plus de précision sur l'interprétation des indices (<https://travail-emploi.gouv.fr/faq-accompagnement-des-entreprises-dans-le-cadre-des-incendies-exceptionnels>).

Attention toutefois, les **motifs de danger grave et imminent s'apprécient au cas par cas**, et la pollution n'affectera pas de la même façon un travailleur en extérieur et un travailleur en intérieur. Il en va de même en fonction de la fragilité de certains salariés (femmes enceintes, salarié(e)s âgé.es, personnes asthmatiques...).

Par ailleurs, les membres du CSE disposent d'un droit d'alerte s'ils constatent une atteinte à la santé physique ou mentale des salariés