

FAQ – INCENDIES EN GIRONDE : quels droits pour les salarié-es ?

Contexte : *plus de 13 000 entreprises ont été évacuées en Gironde (dont environ 7 000 entreprises artisanales et 6 300 commerciales), et plus de 100 000 salarié-es sont concernés selon la CCI de Gironde. Le gouvernement a ouvert le dispositif d'activité partielle à l'ensemble des entreprises touchées. Point de situation au 28 juillet 2026, certaines mesures d'urgence peuvent évoluer ; se référer aux sources officielles pour la version la plus à jour.*

Bercy estime à environ 130.000, le nombre de salariés qui ne peuvent pas travailler, du fait des incendies.

1. Mon entreprise a fermé ou a été évacuée : que devient mon salaire ?

Si l'employeur ferme l'établissement (arrêté préfectoral d'évacuation, zone interdite d'accès, dommages matériels), il peut recourir à l'activité partielle. Ce n'est pas automatique : c'est une démarche que l'employeur doit engager auprès de la DDETS (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités).

2. Qu'est-ce que l'activité partielle et sur quel motif s'appuie-t-elle ici ?

C'est un dispositif qui permet à l'employeur de suspendre ou réduire l'activité tout en maintenant le contrat de travail. Pour les incendies de Gironde, deux cas de recours s'appliquent :

- Entreprises directement en zone évacuée/interdite d'accès : motif « sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ».
- Entreprises hors zone mais dont l'activité est affectée (annulation de chantiers, baisse de fréquentation, approvisionnement coupé...) : le motif « *toute autre circonstance de caractère exceptionnel* » semble être plus adapté, à condition que l'employeur démontre que la baisse d'activité est directement liée aux incendies et aux mesures administratives (arrêté préfectoral ou municipal).

L'employeur peut déposer sa demande rétroactivement, dans un délai de 30 jours à compter du placement effectif des salarié-es en activité partielle, il n'a donc pas besoin d'attendre l'autorisation pour vous placer en activité partielle.

La mise en œuvre de ce dispositif reste à la main de l'employeur, le salarié ne peut donc juridiquement le contraindre à l'appliquer. En revanche, il ne faut pas hésiter à demander à en bénéficier si nécessaire et rappeler à l'employeur ses obligations en matière de santé et de sécurité.

3. Combien vais-je toucher pendant l'activité partielle ?

Le salarié perçoit une indemnité horaire égale à environ 60 % du salaire brut, soit environ 72 % du salaire net, versée par l'employeur à la date habituelle de paie (l'État rembourse ensuite une partie à l'employeur). Cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le SMIC.

Point de vigilance CFDT : vérifiez que le montant réellement versé correspond bien à ce pourcentage, et signalez tout écart au CSE ou à votre représentant syndical CFDT.

4. L'employeur doit-il consulter le CSE avant de placer les salarié·es en activité partielle ?

Oui dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Au vu de l'urgence propre aux cas de recours évoqués (circonstances exceptionnelles, sinistres, intempéries), l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d'autorisation à l'administration. L'employeur doit transmettre cet avis dans un délai de deux mois à compter de cette demande

Le CSE reste néanmoins un point de passage obligé et un lieu où poser toutes les questions sur les modalités retenues.

5. Je ne peux pas me rendre au travail (route coupée, évacuation de mon domicile, transports bloqués) : suis-je en faute ?

Non. Lorsque l'impossibilité de se rendre au travail résulte directement des mesures d'évacuation ou de circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté du salarié, celui-ci ne peut être sanctionné pour cette seule raison. Il est toutefois recommandé de prévenir l'employeur le plus vite possible, dès que la situation est connue.

6. Dans ce cas, mon salaire est-il maintenu ?

Pas automatiquement. En l'absence de disposition plus favorable (convention collective, accord d'entreprise, décision de l'employeur), l'absence n'est pas rémunérée : une retenue strictement proportionnelle au temps d'absence peut être appliquée. Pour éviter une perte de salaire, plusieurs solutions peuvent être négociées avec l'employeur :

- Récupération des heures perdues dans les 12 mois,
- Pose de congés payés ou de RTT,
- Recours au télétravail si c'est possible,
- Maintien exceptionnel du salaire par accord ou décision unilatérale de l'employeur.

C'est un point de négociation important pour les représentants du personnel : rien n'empêche l'employeur d'être plus favorable que le minimum légal.

La récupération des heures perdues est un dispositif applicable en cas d'interruption collective du travail en raison d'intempérie ou de force majeure. Il permet à l'employeur de différer l'exécution d'heures de travail qui n'ont pu être accomplis.

C'est une faculté pour l'employeur, mais dès lors qu'il décide de la mettre en place régulièrement, la récupération s'impose aux salariés. Un refus de leur part les expose à des sanctions ou à une retenue sur leur salaire.

- ⇒ La récupération peut être prévue par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche. A défaut d'accord, l'employeur peut la décider unilatéralement.
 - Accord collectif ou non, l'employeur qui envisage de faire récupérer des heures de travail perdues collectivement, doit :
 - Informer préalablement l'inspection du travail de l'interruption de travail et des modalités de la récupération. Si l'interruption est imprévue, il l'en avise immédiatement¹.
 - Consulter le CSE, dès lors que l'horaire collectif de travail est modifié² ;
 - Afficher la modification d'horaires en résultant³.

Soit les modalités de récupération sont prévues par accord collectif, soit c'est le Code du travail qui s'applique :

- Les heures ne peuvent être récupérées que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte ;
- Elles ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année ;
- Elles ne peuvent augmenter de plus d'1 heure par jour ou de 8 heures par semaine la durée collective de travail applicable.

Les heures récupérées ne constitueront pas des heures supplémentaires.

En théorie, l'employeur peut opérer une retenue sur salaire pour les heures de travail perdues et rémunérer les heures récupérées au moment de leur accomplissement. En pratique, l'employeur maintient la rémunération des salariés et les heures de récupération effectuées par la suite ne sont alors pas rémunérées en plus

7. Puis-je exercer mon droit de retrait ?

Le droit de retrait (article L.4131-1 du Code du travail) s'applique en cas de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité (fumées denses, proximité immédiate des flammes, qualité de l'air dangereuse, etc.). Il doit rester proportionné à une situation réelle et ne peut pas être invoqué pour de simples désagréments. Si le droit de retrait est légitimement exercé, le salaire est maintenu et aucune sanction ni retenue ne peut être appliquée. En cas de doute sur l'exercice de ce droit, il ne faut pas hésiter à se rapprocher des équipes CFDT.

8. Que doit faire l'employeur en matière de prévention même si l'entreprise reste ouverte ?

L'employeur a une obligation générale de santé et de sécurité (article L.4121-1 du Code du travail) : il doit évaluer les risques liés à la situation (qualité de l'air, chaleur, fumées, visibilité, déplacements...) et adapter l'organisation du travail (aménagement des horaires, télétravail, équipements de protection, arrêt de certaines tâches extérieures). Le CSE et la CSSCT doivent être associés à ces décisions. Cette évaluation doit conduire, si nécessaire, à une mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Lorsque des équipements de protection individuelle sont nécessaires au regard de l'évaluation des risques, l'employeur doit les

¹ Art R.3121-33 C.trav.

² Art L.2323-1 C.trav : consultation dans le cadre des attributions du CSE sur la marche générale de l'entreprise.

³ Art D.3171-3 C.trav.

mettre gratuitement à disposition des salariés et veiller à leur utilisation. Lorsque plusieurs entreprises interviennent sur un même site, l'entreprise utilisatrice et les entreprises extérieures doivent également coordonner leurs mesures de prévention.

9. Je souffre d'asthme ou d'une maladie respiratoire : puis-je demander des aménagements ?

Oui. L'employeur doit prendre en compte l'état de santé des salariés lorsqu'il organise le travail. Si votre état de santé vous expose davantage aux fumées, des adaptations peuvent être envisagées (télétravail, changement temporaire de poste, réduction de l'exposition...). En cas de difficulté, contactez le service de prévention et de santé au travail.

10. Et si mon employeur refuse toute démarche ou ne dit rien ?

Contactez votre représentant du personnel (CSE, délégué syndical) ou l'union régionale/la fédération CFDT pour un accompagnement. En cas de désaccord persistant sur le maintien de salaire ou les conditions de reprise, un conseiller du salarié ou une saisine des services de l'inspection du travail / de la DDETS peut être envisagée.

11. Mon employeur peut-il m'imposer le télétravail ?

Oui, en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut imposer la mise en place du télétravail afin de permettre la continuité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. La décision de mettre en place ce télétravail exceptionnel appartient à l'employeur, et cela même si des recommandations ministérielles le préconisent. Le salarié ne peut donc pas en exiger unilatéralement l'application.

Le CSE devra toutefois être consulté dans les plus brefs délais. Un accord peut prévoir des modalités spécifiques.

Enfin, l'accord collectif sur le télétravail applicable dans l'entreprise doit contenir des dispositions sur les conditions de passage en télétravail en cas d'épisode de pollution reconnu par les autorités compétentes (C.trav., art. L.1222-9). Les fumées liées aux incendies peuvent constituer un tel épisode de pollution de l'air.

12. L'entreprise reste ouverte malgré les fumées : est-ce normal ?

Oui, mais uniquement si l'employeur a évalué les risques et mis en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les salariés (adaptation des horaires, limitation des travaux extérieurs, ventilation, équipements de protection, télétravail lorsque possible...). Si les conditions présentent un danger grave et imminent, le droit de retrait peut être exercé.

13. Je travaille en extérieur : mon employeur doit-il adapter mon travail ?

Oui. L'employeur doit adapter l'organisation du travail afin de limiter l'exposition aux fumées, à la chaleur et aux autres risques. Selon les situations, certaines tâches peuvent être reportées, les horaires aménagés ou l'activité temporairement interrompue.

14. Mon employeur peut-il m'imposer des congés payés ?

Pas librement. Les congés payés sont encadrés par le Code du travail et, sauf accord collectif ou dispositions particulières, l'employeur ne peut pas les imposer du jour au lendemain. En revanche, un accord amiable est toujours possible.

15. Les salariés en CDD, intérim ou apprentissage sont-ils concernés ?

Oui. Les règles relatives à l'activité partielle, à la santé et à la sécurité ainsi qu'au droit de retrait s'appliquent également à ces salariés selon les dispositions prévues par le Code du travail.

16. Puis-je refuser de prendre ma voiture si les conditions sont dangereuses ?

Si les autorités déconseillent les déplacements ou si les conditions rendent le trajet objectivement dangereux, le salarié doit prévenir son employeur au plus vite afin de rechercher une solution (télétravail, report, activité partielle, etc.).

17. L'école ou la crèche de mon enfant est fermée : que faire ?

Contactez rapidement votre employeur afin d'étudier les solutions possibles (télétravail, congés, RTT ou autre organisation). Il n'existe pas de dispositif automatique d'absence rémunérée spécifique aux incendies.

18. Dois-je fournir un justificatif ?

Informez votre employeur dès que possible de votre situation. Selon les circonstances, un arrêté d'évacuation, une attestation communale ou tout autre document peut être utile, mais l'employeur ne peut pas exiger des justificatifs impossibles à obtenir en situation d'urgence.

19. Où trouver de l'aide et des interlocuteurs pendant la crise ?

- Cellule de crise entreprises (CCI Bordeaux Gironde / Chambre de Métiers et de l'Artisanat Nouvelle-Aquitaine) : numéro unique 3006 (appel gratuit) pour les démarches d'urgence, déclarations de sinistre et aides mobilisables.
- DDETS de la Gironde pour toute question sur l'activité partielle.
- Votre union régionale ou fédération CFTD pour un accompagnement individualisé et la défense de vos droits.

Les bons réflexes

- Prévenir son employeur dès que possible.
- Conserver les SMS ou arrêtés d'évacuation.
- Ne pas se mettre en danger pour rejoindre son lieu de travail.
- Contacter les représentants du personnel en cas de difficulté.
- Demander une confirmation écrite des décisions de l'employeur (activité partielle, maintien du salaire, télétravail...).

Les incendies constituent une situation exceptionnelle, mais ils ne suspendent pas les droits des salariés. L'employeur demeure tenu de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, d'évaluer les risques et d'adapter l'organisation du travail. En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter vos représentants CFDT.