



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

27 juillet 2026

Accompagnement des entreprises dans le cadre des incendies exceptionnels

Questions-réponses

Protéger la santé et la sécurité des travailleurs face au risque de pollution de l'air résultant d'incendie de forêts ..3

Démarche générale de prévention : de l'évaluation du risque à la définition des mesures adéquates	3
1. Quelles mesures mettre en place pour protéger les travailleurs ?	4
2. A l'extérieur	5
3. <i>En cas de déplacement</i>	5
4. <i>En intérieur</i>	6
5. <i>En cas de symptômes</i>	6
6. Existe-t-il des seuils réglementaires d'exposition aux particules fines pour les travailleurs ?	6
7. Y a-t-il des dispositions spécifiques concernant l'approvisionnement en masques des entreprises ?	7
9. Que faire une fois l'épisode de pollution exceptionnel terminé ?	7

Sécuriser la situation économique des entreprises.....8

Situation 1 : les entreprises sont implantées dans des zones évacuées et/ou affectées par une mesure préfectorale de restriction d'activité ou de circulation	9
Situation 2 : Les entreprises sont implantées dans des zones concernées par des recommandations de santé publique.....	9
Situation 3 : Les entreprises sont impactées par les conséquences des incendies	10
Cas particuliers	10
Déposer ma demande d'activité partielle	11

La situation exceptionnelle liée à l'étendue des incendies en Nouvelle Aquitaine ou dans le Var appelle à une forte mobilisation pour accompagner les entreprises et les salariés.

Face à cette situation inédite, **les entreprises qu'elles soient localisées dans les zones évacuées ou dans les bassins de vie en proximité doivent assurer la continuité de leurs activités, aménager leur organisation du travail et leur fonctionnement en tenant compte des conditions de travail.** Ces aménagements doivent notamment être évoqués dans le cadre du dialogue social existant et, en l'absence de représentation du personnel, avec les salariés.

Les incendies de forêts génèrent des nuages de fumée qui peuvent se déplacer et diffuser des particules (PM2,5 et PM10), y compris sur de larges distances du foyer, présentant des risques pour la santé par inhalation, ingestion ou voie cutanée.

Cette FAQ a pour objectif de répondre aux questions fréquemment posées et est susceptible d'actualisation en fonction des recommandations des autorités sanitaires. **Elle comporte notamment des informations en matière de protection de salariés qui constituent des repères de prévention** pour guider les employeurs dans leur évaluation du risque et la définition de mesures appropriées pour les salariés, qui ne sont pas directement au contact du feu, et où le risque d'inhalation de gaz toxiques (monoxyde de carbone) est jugé faible.

En toutes situations, restez à l'écoute des consignes des autorités locales et conformez-vous aux consignes qui sont évolutives en fonction des circonstances. Une application différée peut mettre en cause l'anticipation nécessaire à leur pleine efficacité.

Protéger la santé et la sécurité des travailleurs face au risque de pollution de l'air résultant d'incendie de forêts ¹

Démarche générale de prévention : de l'évaluation du risque à la définition des mesures adéquates

Il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais **de les éviter le plus possible** et, s'ils ne peuvent être évités, **de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations des autorités nationales et locales** (préfectures, agence régionale de

¹ hors sapeurs-pompiers

santé notamment) en cas d'évènements exceptionnels et inhabituels – tels que les incendies - afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

L'évolution des concentrations en particules fines est disponible sur le site de la Fédération des Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air : [Un air sain pour tous | Atmo France](#).

Il incombe à l'employeur² dans la situation actuelle de :

- procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- déterminer, en fonction de cette évaluation, les mesures de prévention les plus pertinentes ;
- associer les représentants du personnel à ce travail ;
- solliciter, lorsque cela est possible, le service prévention et de santé au travail ;
- respecter et faire respecter les recommandations diffusées par les autorités sanitaires.

C'est au regard de ce cadre et de ces informations que doivent être définies les mesures de prévention adaptées. En tout état de cause et au regard du caractère très évolutif de la situation, il convient de se conformer en continu aux consignes des autorités locales et au suivi de la qualité de l'air, qui priment sur toute consigne générale.

1. Quelles mesures mettre en place pour protéger les travailleurs ?

Conformément aux principes généraux de prévention prévus par le code du travail et selon les recommandations de l'Anses, les mesures organisationnelles et de protection collectives doivent être privilégiées. Il s'agit notamment, systématiquement lorsque cela est possible, **de délocaliser l'activité dans un environnement non pollué, de recourir au télétravail pour circonstances exceptionnelles** (art. L1222-11 du code du travail) et de **limiter les déplacements et les activités physiques en extérieur lorsque c'est possible**.

- S'agissant du télétravail, il revient à l'employeur d'évaluer si le poste est compatible ou non avec le télétravail et d'identifier les activités qui pourront en bénéficier. **Sa mise en œuvre par l'employeur, en cas de force majeure, ne nécessite pas de formalisme particulier** car il relève d'un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre **la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés**, en application des principes généraux de prévention.
- Dans **les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique** doit être informé sans délai de la décision de l'employeur d'y recourir et être consulté dès que possible après sa mise en œuvre.

Les différentes mesures mentionnées ci-dessous doivent être mises en place **en tenant compte également des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs en lien avec les épisodes de forte chaleur** qui peuvent être concomitants avec les épisodes de pollution liés aux feux de forêt. En particulier, l'article R. 4323-97 du code du travail précise que l'employeur prend en compte les conditions atmosphériques, dont la canicule, pour déterminer les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle (EPI), comme les masques FFP2 sont mis à disposition et utilisés. **La combinaison des fortes chaleurs et du port de certains équipements de protection individuelle (EPI)**

² Aux termes de la loi, « **L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés** ». Il doit également veiller à « **l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes** » (art. L4121-1 du code du travail)

peut en effet affecter la santé des travailleurs et rendre nécessaires des mesures d'adaptation, par exemple à travers l'aménagement des horaires de travail ou des pauses plus régulières.

Pour la mise en œuvre de ces mesures, **les employeurs sont invités à se tourner vers les services de prévention et de santé au travail** pour évaluer les risques posés par l'épisode, déterminer les mesures de prévention adaptées et assurer un suivi renforcé des salariés les plus vulnérables.

Dans tous les cas, **des modalités de traitement d'alerte, en cas de problèmes, doivent être définies**, en particulier pour les travailleurs isolés.

2. A l'extérieur

En fonction de la quantité de fumées et donc aux particules fines qu'identifie l'employeur sur les cartes [Un air sain pour tous | Atmo France](#) (seuil d'alerte défini par le code de l'environnement PM 10 > 80 µg/m³) - **il est nécessaire de ne maintenir en extérieur que les salariés indispensables à la poursuite de l'activité professionnelle, et de limiter autant que possible leur exposition**, en organisant relèves et rotations. Il est également recommandé de **proscrire tout effort physique non indispensable** et de prêter une attention vigilante aux cas des salariés vulnérables.

S'il n'est pas possible de limiter l'exposition, des **zones de repli et de repos** à air propre peuvent être mises en place³.

Le port du masque (équipement jetable de protection respiratoire certifié de type FFP2, ou d'un niveau de protection supérieur) pour **les personnes devant rester à l'extérieur pendant de longues périodes ou dans des zones à forte fumée** peut fournir un certain niveau de protection contre l'exposition aux particules fines ou grossières. **Le masque doit être fourni et remplacé par l'employeur à minima tous les 8 heures et être impérativement correctement ajusté (salariés formés à son port et au retrait).**

Il est recommandé de recueillir **l'avis du médecin du travail** pour identifier **les salariés vulnérables** (femmes enceintes, personnes souffrant de maladies respiratoires ou cardiovasculaires, personnes diabétiques, immunodéprimées ou personnes atteintes d'autres maladies chroniques) **et définir les mesures de protection appropriées**. Dans l'attente du retour du médecin du travail, apportez une attention vigilante à ces salariés vulnérables en limitant autant que possible leur exposition.

La présence durable d'un air sec et/ou empoussiéré renforçant la sensibilité des voies respiratoires : **l'Anses recommande afin de maintenir les voies respiratoires humides de s'hydrater régulièrement**. Il est recommandé en conséquence de s'assurer que les travailleurs puissent **boire en abondance**.

Il est également recommandé de **limiter l'exposition de la peau** aux particules (suie et cendres etc.), notamment en portant des habits de protection couvrants et des lunettes de protection. **Après l'exposition, il est recommandé de se laver les mains et le visage à l'eau et au savon.**

3. En cas de déplacement

Avant tout déplacement dans les zones concernées, il convient de se rapporter aux consignes des autorités locales qui peuvent décider d'interdire certaines zones d'accès, ou de les limiter pour ne pas gêner dans les opérations de secours.

³ local hors panache, portes et fenêtres fermées, VMC arrêtée, aérations occultées, aération extérieure interrompue tant que la qualité de l'air ne le permet pas, si possible air filtré (HEPA)

En fonction, et si le déplacement ne peut être reporté il convient :

- D'éviter autant que possible de conduire dans la fumée, et le cas échéant, vitres fermées, climatisation en mode recyclage, phares allumés de jour pour la visibilité ;
- De stationner hors panache, vitres fermées.

4. En intérieur

Le port du masque n'est pas recommandé.

La ventilation des locaux, qu'elle soit naturelle ou mécanique, doit faire l'objet d'une vigilance particulière pour limiter autant que possible l'exposition des travailleurs, notamment en cas de risques spécifiques.

Pour limiter l'introduction de particules dans les locaux par la ventilation, il est ainsi recommandé de garder les portes et fenêtres fermées, de n'aérer que lorsque les conditions le permettent et **d'arrêter l'usage des systèmes d'aération faisant pénétrer de l'air extérieur non filtré**. En l'absence de renouvellement d'air, la qualité de l'air intérieur peut toutefois se dégrader en fonction du nombre de personnes présentes, cette situation doit donc être limitée dans le temps.

Si le lieu de travail dispose d'un système de ventilation avec filtration de l'air extérieur, il peut rester en état de marche à condition de vérifier la maintenance des filtres.

En cas d'absence de filtration et si la poursuite de l'activité est impérative, il est alors recommandé de recourir à des équipements de protection individuelle.

A proximité immédiate d'un foyer d'incendie et si aucune décision d'évacuation n'a encore été transmise par les sapeurs-pompiers ou les forces de l'ordre, **il convient de rester autant que possible à l'intérieur, tout en essayant de conserver une bonne qualité de l'air intérieur et en évitant l'intrusion d'air extérieur quand il est dégradé** (fermeture des portes, volets, aérations, etc.).

5. En cas de symptômes

En cas de symptômes (gêne respiratoire, toux persistante, douleur thoracique, fortes irritations...), le travailleur doit pouvoir **se retirer immédiatement** de la zone et **consulter un médecin**, si besoin en contactant les numéros d'urgence.

6. Existe-t-il des seuils réglementaires d'exposition aux particules fines pour les travailleurs ?

Il n'existe pas de seuils pour les PM10 ou PM2,5 applicables au titre du code du travail. L'employeur pour évaluer le risque et définir les mesures de prévention adaptées à la dégradation de la qualité de l'air peut se référer aux seuils de santé publique, fixés à l'article R. 221-1 du code de l'environnement.

L'évolution des concentrations en particules fines est disponible sur le site de la Fédération des

7. Y a-t-il des dispositions spécifiques concernant l'approvisionnement en masques des entreprises ?

Conformément à l'article R. 4323-95, **l'employeur fournit aux travailleurs les équipements de protection appropriés à la suite de son évaluation des risques, dont peuvent faire partie les masques FFP2.**

Par ailleurs, **les autorités locales organisent l'acheminement de masques dans les zones les plus touchées, afin de protéger les personnes les plus vulnérables et les secteurs les plus exposés.**

Les pharmacies des zones limitrophes à l'incendie en Gironde et dans les Landes ont été approvisionnées afin de pouvoir mettre à disposition des masques aux personnes fragiles. Sont également concernés l'ensemble des professionnels de santé ainsi que les autres professionnels du soin, de l'accompagnement à domicile, du secours à la personne, des forces de l'ordre, exposés aux fumées et/ou aux épisodes de pollution atmosphérique dans le cadre de leurs activités, y compris lors de leurs déplacements professionnels.

8. Qu'en est-il du droit de retrait des travailleurs ?

Tout salarié se trouvant dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé a l'obligation d'en informer immédiatement son employeur et a la faculté de se retirer de cette situation. L'employeur ne peut alors lui demander de reprendre son activité tant que subsiste le danger et il doit prendre immédiatement les mesures nécessaires pour protéger ses salariés.

Par principe, **aucune sanction ou retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre des salariés pour ce motif.** En revanche, si l'employeur considère que les salariés n'avaient pas un motif raisonnable de penser que la situation présentait un danger grave et imminent, il peut procéder à une retenue sur salaires. Le retrait du salarié de son poste de travail sans un motif raisonnable peut justifier une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement. **Cette faculté s'exerce sous contrôle du juge du fond qui apprécie souverainement si le salarié a un motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présente un danger grave et imminent.**

La situation de danger grave et imminent doit être distinguée du danger habituel lié au poste de travail et aux conditions normales d'exercice du travail. Le droit de retrait doit être exercé de telle manière « qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent ».

9. Que faire une fois l'épisode de pollution exceptionnel terminé ?

Une fois l'épisode terminé, la remise en état des locaux doit faire l'objet d'une attention particulière. **Les interventions de nettoyage** étant particulièrement concernées **par l'exposition aux cendres et aux suies, il s'agit d'éviter tout contact avec ces dernières.**

S'il vous est nécessaire de remettre en état vos locaux, il est recommandé après évaluation des risques

de :

- Limiter la remise en suspension des poussières en mouillant les débris pour minimiser la respiration des particules de poussière et nettoyer les surfaces à l'eau uniquement : lingettes humidifiées pour les objets et meubles et serpillères humides pour les sols et éventuellement l'usage d'aspirateur industriel de classe H ;
- Ne pas utiliser un aspirateur non doté de filtres adaptés pour retirer les poussières, ainsi que tout souffleur, tout nettoyeur haute pression (type karcher) ou balayage à sec pouvant mettre en suspension des particules ;
- Equiper les travailleurs avec des équipements de protection individuelle adaptés (gants de protection, bottes, port du masque FFP2 recommandé, etc.) et de préférence de combinaison, ou à minima des vêtements de protection couvrants ;
- Se laver les mains à l'eau et au savon après retrait des gants ;

Eviter d'affecter les personnes à risques à ces opérations de nettoyage. Si cela est impossible, il est nécessaire d'adapter leur protection en la renforçant.

Sécuriser la situation économique des entreprises

L'activité partielle est un dispositif de préservation des emplois lorsque l'employeur est contraint de fermer l'entreprise ou de réduire les horaires de travail des salariés. Elle permet de prévenir les licenciements économiques, et de maintenir les compétences des salariés dans les entreprises touchées par l'un des motifs visés à l'article R. 5122-1 du code du travail.

Des mesures alternatives peuvent être mises en place, qui permettent le maintien du niveau des rémunérations des salariés : comme le télétravail pour circonstances exceptionnelles, ou en accord avec le salarié la prise de congés (RTT, etc.) pendant la période de baisse ou d'interruption d'activité.

Par ailleurs, il est toujours possible quand cela apparaît adapté à la situation de recourir au dispositif de récupération des heures perdues. Le dispositif permet à l'employeur de différer l'exécution d'heures de travail n'ayant pu être accomplies pour des raisons exceptionnelles. Il s'agit d'heures perdues à la suite d'une interruption collective de travail pour des motifs listés limitativement. La situation exceptionnelle liée aux incendies est en effet considérée dans les "causes accidentelles, d'intempéries ou de force majeure" prévues par l'article L.3121-50 du code du travail et justifiant la réorganisation du travail par les employeurs via ce dispositif.

Si ces alternatives ne peuvent être mises en place, ou en complément de ces mesures l'activité partielle peut être sollicitée par l'entreprise. L'employeur devra verser une indemnité à son salarié équivalente à 60% et percevra une allocation financée par l'Etat et l'UNEDIC équivalente à 36% du salaire brut antérieur du salarié concerné.

Situation 1 : les entreprises sont implantées dans des zones évacuées et/ou affectées par une mesure préfectorale de restriction d'activité ou de circulation

Cas n°1 : Les entreprises qui subissent directement des incendies au sein de leurs locaux/exploitation (**entreprises directement sinistrées par l'incendie**) :

Ces entreprises peuvent demander le bénéfice de l'activité partielle pour le motif « sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel » visé au 3° de l'article R. 5122-1 du code du travail. Dans ce cadre, elles bénéficient de la possibilité de déposer leurs **demandes d'activité partielle « DAP » rétroactivement dans un délai de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle (article R. 5122-3 du code du travail). Elles peuvent par ailleurs bénéficier d'une DAP d'une **durée maximum de six mois renouvelables en fonction de la durée du sinistre** (second alinéa du I de l'article R. 5122-9 du code du travail).

Cas n°2 : Pour les entreprises dont l'activité est directement affectée du fait des mesures d'interdiction temporaire d'activité ou d'accès prises par l'autorité administrative pour faire face aux incendies (**zones évacuées ou interdites d'accès, sans sinistre direct**) :

Ces entreprises peuvent solliciter le bénéfice de l'activité partielle pour le motif « Toute autre circonstance de caractère exceptionnel » visé au 5° de l'article R. 5122-1 du code du travail. L'autorité administrative (préfet) accordera une autorisation d'activité partielle à la suite **d'un contrôle allégé** dès lors que l'entreprise relève de la zone de restriction préfectorale.

Les entreprises peuvent déposer leurs **DAP rétroactivement dans un délai de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle (article R. 5122-3 du code du travail). La durée de leur DAP ne pourra toutefois quant à elle pas excéder une **durée maximum de trois mois, renouvelable dans la limite de six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de douze mois consécutifs** (premier alinéa du I de l'article R. 5122-9 du code du travail).

Un contrôle *a posteriori* pourra être diligenté par l'autorité administrative pour s'assurer du respect des conditions de mise à l'octroi de l'activité partielle.

Situation 2 : Les entreprises sont implantées dans des zones concernées par des recommandations de santé publique

Cas n° 3 : Les entreprises qui ne sont pas implantées directement dans les zones d'incendie mais dont la poursuite de l'activité est rendue impossible par les prescriptions de santé publique malgré la mise en œuvre des mesures de prévention recommandées

En réponse à la dégradation de la qualité de l'air et des possibles dépassement des seuils d'alerte, l'Agence Régionale de Santé (ARS) peut énoncer des recommandations sanitaires à destination des populations, en particulier des travailleurs.

Lorsque ces recommandations sont édictées, les employeurs doivent garantir la mise en place des mesures de prévention et de protection des salariés. Par conséquent, l'employeur est invité à évaluer les risques et, en conséquence, à organiser le travail de manière à éviter les risques pour la santé des salariés : port de masques FFP2 ; recours accru et obligatoire au télétravail, etc.

Une vigilance particulière devra être apportée par l'employeur à destination des personnes vulnérables afin d'adapter ou interrompre leurs activités au regard des recommandations de l'ARS.

Si la poursuite/reprise d'activité est impossible malgré la mise en œuvre de ces mesures de protection, le recours à l'activité partielle pourra être admis à titre exceptionnel.

Il reviendra à l'employeur de démontrer que l'ensemble des mesures de prévention prescrites par les autorités sanitaires ont été mises en place et que la poursuite de l'activité n'est pas possible.

Situation 3 : Les entreprises sont impactées par les conséquences des incendies

Autres cas

Une entreprise dont l'activité est significativement impactée par les conséquences des incendies, et qui est contrainte de cesser son activité ou de réduire les horaires de travail de salariés peut solliciter le bénéfice de l'activité partielle : la situation sera appréciée au cas par cas par les services de l'Etat.

Cas particuliers

- Mon entreprise peut maintenir son activité, mais mon salarié ne peut pas rejoindre son travail en raison des conséquences des incendies (voies fermées, domicile situé dans une zone évacuée).

Si l'employeur poursuit son activité et que le travailleur n'a pas été placé dans une situation de suspension de son contrat de travail, le travailleur qui rencontre des difficultés pour venir sur son lieu de travail doit en aviser au plus vite son employeur pour identifier une solution lui permettant de poursuivre son activité (télétravail si possible) ou de régulariser sa situation par une suspension de son contrat de travail (pose de congés notamment), et ne peut de lui-même arrêter l'exécution de son contrat de travail. L'employeur est invité à faire preuve de compréhension dans les difficultés rencontrées par le salarié et l'identification d'une solution rapide pour sécuriser sa situation.

- Est-ce que je peux placer des salariés en activité partielle alors qu'il n'y a pas eu de début d'exécution du contrat de travail ?

Les salariés dont le contrat de travail n'a pas reçu de commencement d'exécution ne sont pas éligibles à l'activité partielle. Dans ce cadre, il appartient à l'employeur d'identifier des solutions alternatives afin d'adapter le début du contrat de travail.

- Est-ce que les stagiaires de la formation professionnelle peuvent être placés en position d'activité partielle ?

Les stagiaires de la formation professionnelle ne disposent pas d'un contrat de travail les liant à un employeur. Dans ce cadre, ils ne peuvent être éligibles au placement en activité partielle.

- Est-ce que je peux placer les apprentis en activité partielle ?

Les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation sont éligibles à l'activité

partielle. Le placement en activité partielle de ces salariés doit répondre aux mêmes conditions que les autres catégories de salariés. Le placement en activité partielle d'un apprenti est possible lorsque ce dernier subit une perte de rémunération imputable à une fermeture temporaire de l'établissement ou à une réduction de l'horaire de travail, dans les conditions de droit commun prévues par le code du travail.

Le placement en activité partielle de l'apprenti pourra être admis dès lors que l'entreprise et/ou le centre de formation relève de l'un des cas présentés ci-dessus.

En outre, le salarié apprenti pourra être placé en activité partielle s'il est empêché d'aller sur son lieu de travail selon les modalités prévues au cas n°5.

- Est-ce que les salariés des entreprises adaptées ou de l'Insertion par l'Activité Economique peuvent être placés en activité partielle ?

IAE/EA : les aides au poste sont maintenues pour les heures effectivement travaillées (sur site ou en télétravail) des salariés couverts par l'aide au poste. Les heures effectuées peuvent donc continuer à être déclarées auprès de l'ASP selon le processus habituel. Les heures chômées étant indemnisées dans le cadre de l'activité partielle, elles ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide au poste.

S'agissant des SIAE et des EA portées par des collectivités territoriales ou des employeurs publics qui ne peuvent bénéficier de l'activité partielle, les aides au poste sont maintenues lorsqu'elles sont confrontées à des réductions ou fermetures d'activité et qu'elles maintiennent le versement de la rémunération des salariés ne pouvant plus travailler.

Déposer ma demande d'activité partielle

L'employeur doit adresser à la [direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités \(DDETS\)](#) du département où est implanté l'établissement une demande préalable d'autorisation d'activité partielle à partir de l'appliquet dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>.

En cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ainsi qu'en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement en activité partielle pour adresser sa demande d'autorisation d'activité partielle (DAP).

Lorsque l'entreprise compte au moins cinquante salariés, l'employeur transmet l'avis du comité social économique en application de l'article L. 2312-8 du code du travail. Pour les demandes déposées au motif d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ainsi qu'en cas de circonstances exceptionnelles, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande d'activité partielle, et transmis à l'autorité administrative dans un délai de deux mois à compter de cette demande.

La décision d'autorisation ou de refus est notifiée à l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.

Pour obtenir le versement de l'allocation d'activité partielle, l'employeur - qui a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle - doit adresser en ligne une demande de paiement de l'allocation d'activité partielle (demande d'indemnisation).

L'employeur doit faire sa demande dans un délai de 6 mois suivant la fin de la période couverte par

l'autorisation d'activité partielle.

Les employeurs ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à 6 mois disposent d'un délai supplémentaire de 6 mois pour régulariser les demandes d'indemnisation correspondant à la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.

Pour l'ensemble des cas présentés ci-dessus, l'employeur devra verser une indemnité à son salarié équivalente à 60% et percevra une allocation financée par l'Etat et l'UNEDIC équivalente à 36% du salaire brut antérieur du salarié concerné.