

Températures élevées : droit du travail et droit de retrait

L'essentiel en 3 points

- Bien qu'il n'y ait pas de définition légale de ce qui constitue une "température maximale" (ou minimale), il existe des critères pour évaluer la dangerosité d'une situation de travail eu égard à la température. L'INRS estime qu'il y a un risque dès 30°C pour un poste sédentaire et dès 28°C pour une activité physique.
- L'employeur•se est tenu de protéger la santé de ses salarié•es, et ainsi il doit prendre un ensemble de mesures de prévention, comme par exemple la mise à disposition d'eau potable fraîche en quantité suffisante.
- Nous sommes en droit d'exiger des réorganisations du travail et d'exercer notre droit de retrait pour préserver notre santé et sécurité. Lorsque le droit de retrait est exercé conformément aux conditions prévues par le Code du travail, il n'entraîne aucune retenue sur salaire et ne peut donner lieu à aucune sanction.

Comment évaluer s'il fait trop chaud pour travailler ?

Même si la loi ne dit pas clairement "à partir de telle température, le travail doit s'arrêter", nous pouvons nous appuyer sur deux outils : les niveaux de vigilance établis par Météo France et les critères définis par l'INRS.

— Les niveaux de vigilance Météo France

[L'arrêté du 27 mai 2025](#) met en place quatre niveaux de vigilance :

- **vigilance verte** : veille saisonnière sans obligation spécifique ;
- **vigilance jaune** : pic de chaleur intense (exposition sur une période de 1 à 2 jours à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine en raison des conditions de travail ou de leur activité physique) ;
- **vigilance orange** : période de canicule durable (chaleur intense et durable susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée) ;

- **vigilance rouge** : période de canicule extrême (canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son ampleur géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux de continuité d'activité).

Un « épisode de chaleur intense » correspond à l'atteinte des seuils jaune, orange ou rouge. Ces trois niveaux déclenchent des obligations de prévention de la part de l'employeur, qui sont renforcées dans le cas de la vigilance orange et rouge (canicule et canicule extrême).

— **L'INRS** (*Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles*) **définit également des critères pour estimer si une température est convenable ou pas, pour le travail en extérieur comme en intérieur.** Ces critères sont les suivants :

1) **Notre ressenti en tant que travailleur·se** : on peut estimer, sur la base de notre ressenti, que la température est dangereuse pour notre santé et ne nous permet pas de travailler de manière correcte. Nous ne réagissons pas tou·tes pareil lorsque nous sommes mis·es dans des situations de forte chaleur ou de grand froid, donc il ne faut pas mésestimer notre appréciation personnelle ou celle de nos collègues.

2) **Pour le travail en intérieur**, l'employeur·se a l'obligation de maintenir les locaux à une température convenable. Les recommandations de l'INRS s'appuient notamment sur les références de la norme NF X35-203 et de la norme ISO 7730 relatives au confort thermique.s, qui prescrivent :

- entre 20°C et 22°C dans un bureau
- entre 16°C à 18°C dans un atelier avec une activité physique moyenne
- entre 14°C à 16°C dans un atelier avec une activité physique soutenue

En général, l'INRS considère qu'il y a alerte lorsqu'il fait plus de 30°C pour un travail constituant une activité sédentaire et plus de 28°C pour un poste qui demande une activité physique. Au-delà de 33°C, l'INRS considère que la situation présente un risque important pour la santé des travailleurs.

3) Toutefois, **il faut, en plus de la température, prendre en compte l'environnement de travail** : “certaines situations de travail peuvent être dangereuses en dessous de 28°C ou maîtrisées au-delà de 30°C, la température de l'air ne suffisant pas à évaluer les risques liés aux ambiances thermiques chaudes”, explique l'INRS sur son [site](#).

Il faut donc également évaluer l'environnement physique (humidité, déplacements d'air, rayonnement solaire, etc.), les caractéristiques de l'activité (tenue de travail, charge physique de travail, etc.) et l'organisation du travail

(possibilité de prendre des pauses dans un endroit frais, accès à l'ombre, à l'eau, etc.).

Les obligations de l'employeur•se :

— **L'employeur•se est tenu•e de prendre des mesures nécessaires pour assurer notre sécurité et notre santé au travail.**

Différents textes de loi encadrent cette obligation, notamment les articles [L.4121-1 et suivants](#) ainsi que [R.4463-1 et suivants](#) du Code du travail, ainsi que le [décret n°C 2025-482 du 27 mai 2025](#).

Il y est écrit que l'employeur•se doit prendre "les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs".

En général, l'employeur•se doit :

- Faire des actions de prévention des risques professionnels.
- Mettre en place des actions d'information et de formation.
- Mettre en place une organisation du travail et des moyens adaptés à la température.
- Intégrer le risque thermique dans le DUERP (Document unique) et prévoir les mesures de prévention correspondantes selon les niveaux de vigilance.
- Quand il existe, le Comité social et économique (CSE) doit être obligatoirement consulté sur les mesures de prévention prévues par l'employeur•se et peut exercer son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent lié à la canicule.

Lors des épisodes de chaleur intense identifiés par Météo France (vigilance jaune, orange et rouge), l'employeur•se doit prendre des mesures adaptées à la situation :

- aménagement des horaires,
- réorganisation du travail.

— **Voici des mesures qui peuvent être prises par l'employeur•se pour adapter les conditions de travail à la forte chaleur :**

- **Ré-agencement des lieux pour réduire la température :** ventilation naturelle (circulation de l'air frais), ventilation mécanique (ventilateur, clim, brumisateurs), dispositifs filtrants ou occultants (pare-soleils, rideaux), modifications des postes de travail etc.
- Favoriser le **télétravail**.
- **Adapter les horaires de travail** afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition, en suivant le plan canicule du gouvernement. Par exemple, en

réduisant le temps de travail, en rajoutant des pauses supplémentaires ou plus longues.

- **Adapter le travail effectué** : par exemple en décalant aux heures les plus fraîches ou en reportant à un autre jour les tâches les plus physiques.
- **Augmenter l'eau potable fraîche** mise à disposition des travailleur·ses (en cas d'absence d'eau courante, il faut prévoir au moins 3L d'eau par salarié·e par jour) ;
- Fournir des **équipements de protection individuelle** permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires ;
- Mettre en place un **protocole de secours** pour les salarié·es qui travaillent seul·es et mettre en place une information sur les risques liés aux températures.

Ces mesures doivent être adaptées aux salarié·es les plus vulnérables, en fonction de leur âge, leur état de santé et des situations personnelles spécifiques augmentant les risques. De plus, les jeunes travailleur·ses de moins de 18 ans ne peuvent pas être affecté·es à des travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à leur santé.

Attention ! Si votre employeur·se rajoute des pauses ou réduit votre temps de travail, vous devez être payé 1) sur la totalité des heures dues, 2) les pauses doivent être rémunérées.

Que faire s'il fait trop chaud ?

Si notre employeur·se ne remplit pas ses obligations, nous avons le droit d'agir. Les risques à travailler dans un environnement trop chaud (ou trop froid) sont nombreux. Nous sommes en droit d'exiger de notre employeur·se qu'il mette en place des mesures et refuser de travailler : **nous pouvons exercer notre droit d'alerte et de retrait.**

— Qu'est-ce que le droit d'alerte et de retrait ?

Il est défini aux articles [L.4131-1 à L.4131-4](#) :

“Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute 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 ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait

de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection."

— Comment exercer son droit d'alerte et de retrait ?

En fonction de l'urgence, on peut d'abord dire à l'oral à notre employeur·se que nous arrêtons le travail car la situation est devenue dangereuse pour nous. On recommande de transmettre un écrit par la suite, par mail, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'une lettre en main propre contre signature.

Si vous avez un·e délégué·e de plateau, un·e délégué·e du personnel, ou s'il existe un CSE, on recommande également d'informer vos élu·es.

Vous pouvez également :

- Contacter le CCHSCT cinéma ou le CCHSCT audiovisuel si vous travaillez dans ces secteurs.
- Contacter la médecine du travail, qui peut recommander des aménagements de poste.
- Prévenir l'inspection du travail
- Contacter le SPIAC-CGT - pour un accompagnement, du soutien, des recommandations et/ou une intervention auprès de votre employeur·se.

Mon tournage est interrompu ou annulé par mon employeur·se pour cause de canicule : quels sont mes droits ?

— **Le salaire reste dû.** L'employeur·se ne peut pas invoquer la force majeure pour ne pas nous payer. Une canicule en été n'est ni imprévisible ni irrésistible.

— **Je n'ai pas de contrat :** Si vous travaillez, que vous n'avez pas signé de contrat et que votre employeur·se prétend qu'il ne vous doit rien : c'est faux. Votre employeur·se est responsable du fait que vous n'avez pas de contrat. Vérifiez dans vos mails, SMS, la feuille de service toute preuve de votre engagement, mentionnant le lieu, la date, le salaire et le poste. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin de conseils ou d'aide pour faire valoir vos droits.

— **Le tournage est interrompu du fait d'une période de vigilance orange ou rouge, ou d'un arrêté préfectoral.** L'employeur·se peut vous placer en activité partielle (chômage partiel) et demander l'indemnisation à la DREETS (Instruction DGT du 31 mai 2022). Votre salaire est dû.

— Le tournage est annulé à l'initiative de la production (sans arrêté préfectoral) : Si elle annule sans maintenir votre salaire, c'est une rupture de contrat abusive (assimilable à un licenciement sans cause réelle et sérieuse). Les salaires prévus restent dus à 100 %.

Urgence écologique, urgence sociale

Les épisodes de fortes chaleurs comme celle que nous vivons cette semaine vont être de plus en plus intenses et fréquentes dans les années à venir. Elles sont directement liées au dérèglement climatique. Pourtant, les interventions politiques et réglementaires sont largement insuffisantes.

La crise écologique est structurelle et organisée par les classes dominantes.

La terre ne se réchauffe pas toute seule, c'est le système capitaliste qui, en organisant la surexploitation des ressources, des travailleur·ses et du vivant, nous plonge dans une crise écologique globale sans précédent.

Face à cette situation, nous devons avancer sur deux plans. D'un côté, atténuer le dérèglement climatique en réduisant radicalement les émissions et les pollutions, de l'autre, faire évoluer le droit du travail pour protéger la santé, les conditions de vie et de travail des travailleur·ses sur le long terme.

Nos activités de productions cinématographiques et audiovisuelles sont et seront impactées par ces canicules, mais elles en sont aussi en partie la cause.

Au SPIAC-CGT nous réfléchissons et agissons pour la transition écologique de nos secteurs. Nous avons notamment un groupe de travail "écologie" qui se réunit régulièrement pour réfléchir et agir sur ces questions dans nos secteurs de travail.

Si ces questions vous intéressent, n'hésitez pas à vous syndiquer et à rejoindre le groupe de travail !

Nous contacter

Co-délégué·es généraux

Nicolas Yassinski +33 7 89 35 54 21

nicolas.yassinski@spiac-cgt.org

Louise Rocabert +33 6 81 81 26 04

louise.rocabert@spiac-cgt.org

Permanence juridique

Nour Belhadj +33 7 50 69 24 53

nour.belhadj@spiac-cgt.org

Ressources complémentaires

[Livret CGT “Changement climatique et travail : des leviers pour agir”](#)

[Article CGT : “Canicules : quels sont les droits au travail ?”](#)

[INRS : Article forte chaleur ou canicule](#)

<https://cchscinema.org/article-02/>

<https://chsctaudiovisuel.org/veille-reglementaire/publication-dun-decret-relatif-a-la-protection-des-salaries-contre-les-risques-lies-a-la-chaleur/>