

**Accord du 21 mars 2025**

relatif à la prévention et au signalement des violences  
et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)

NOR : ASET2550476M

IDCC : 2642

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**USPA ;**

**SATEV ;**

**SPI ;**

**SPECT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPCT ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT SFA ;**

**CGT SNAM ;**

**SPIAC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les témoignages de victimes de violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) ont mis en lumière des réalités subies par les salariés et longtemps occultées dans le monde du travail.

Cette libération de la parole a permis de prendre en compte ce phénomène existant notamment dans le secteur de la production audiovisuelle. Plusieurs dispositifs ont été mis en place pour lutter contre les faits de violence et harcèlement sexistes et sexuels depuis 2020 tant au niveau de la branche professionnelle qu'au niveau interbranches et multiprofessionnel.

En mars 2022, les partenaires sociaux de la production audiovisuelle en collaboration avec leurs homologues de la production cinématographique et publicitaire et le collectif 50/50 ont publié un kit de prévention des VHSS dans l'audiovisuel et le cinéma donnant des repères et outils aux entreprises et aux salariés pour prévenir, signaler réagir et traiter les situations à risque et les signalements de VHSS.

Afin de poursuivre la lutte contre les VHSS et parfaire l'efficacité des initiatives prises en tenant compte de la structuration des entreprises de la branche (majoritairement des entreprises de moins de cinquante salariés), de l'hétérogénéité des programmes audiovisuels produits par ces entreprises, de la nature des emplois y afférents (majoritairement des contrats à durée déterminée d'usage conclus pour réaliser ces programmes pour quelques jours, semaines ou mois), les partenaires sociaux de la branche de la production audiovisuelle ont souhaité conclure le présent accord.

Cet accord met particulièrement l'accent sur la prévention des VHSS et a notamment vocation à :

- permettre à tous les intéressés de s'approprier les définitions légales, d'identifier les tiers de confiance et les outils existants ;
- favoriser une prise de conscience des enjeux liés aux VHSS par les collectifs de travail ;
- améliorer la prévention et le traitement VHSS, notamment par la formation des équipes techniques et artistiques ;
- adapter les mesures de prévention afin de prendre en compte les risques spécifiques à certains métiers, notamment en créant par voie conventionnelle un rôle de référent VHSS pour les programmes audiovisuels ou en définissant des préconisations pour l'organisation des castings et le tournage de scènes d'intimité ;
- renforcer le rôle du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la branche (CCHSCT) ;
- organiser le suivi et l'adaptation de l'accord.

Le présent accord collectif est complété par un autre accord sur les conditions d'emploi des artistes de moins de 16 ans et aux dispositifs de protection dédiés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord (ci-après désigné « l'accord ») a pour champ d'application celui défini au titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

Ainsi, il est applicable dans les relations de travail entre les employeurs relevant de ce champ d'application et leurs salariés, qu'ils soient salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise (ci-après désignés « salariés permanents ») ou qu'ils soient engagés par contrat à durée déterminée d'usage en vue de la réalisation de programmes audiovisuels, soit les « salariés intermittents » comprenant les techniciens ainsi que les artistes-interprètes et artistes de complément.

L'artiste-interprète ainsi que l'artiste de complément sont ci-après désignés « artiste ».

Les partenaires sociaux conviennent que les stipulations de l'accord sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

Pour la production de films pornographiques, les entreprises concernées doivent prévoir un encadrement adapté à leur activité s'agissant de l'organisation des castings, des scènes à caractère sexuel et des contrats de travail des artistes visés aux articles 3 à 5 du présent accord.

Il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'accord organise les mesures spécifiques destinées aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Prévention des violences et des harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)**

### **Article 2.1 | Définitions et sanctions des VHSS**

Afin que l'ensemble des professionnels de la production audiovisuelle puissent avoir une référence commune dans l'appréhension de la notion de « VHSS », les partenaires sociaux sou-

haitent rappeler au sein de cet article les définitions légales et les sanctions encourues par les professionnels qui en seraient les auteurs.

## **1. Le harcèlement et la violence au travail dans l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010**

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 relatif à la violence et au harcèlement au travail étendu a défini, décrit et identifié les notions de harcèlement et de violence au travail, notions qui trouvent aussi à s'appliquer dans la production audiovisuelle.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent donc rappeler ici les dispositions fondatrices posées par les partenaires sociaux interprofessionnels.

Concernant la définition et la description générale du harcèlement et de la violence au travail l'ANI pose le cadre suivant :

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. [...] »

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier. »

Concernant le cas particulier de harcèlement et de violence au travail, l'ANI rappelle que :

« Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail. »

C'est particulièrement le cas dans la production audiovisuelle compte tenu des conditions d'organisation de l'activité, tel que rappelé dans le kit de prévention des VHSS visé au 1 de l'article 2.2 du présent accord.

Concernant les violences faites aux femmes, l'ANI pose les principes suivants :

« En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erro-

nées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail. »

## **2. Le harcèlement sexuel**

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Il convient de préciser que la situation intimidante, hostile ou offensante peut être consécutive à un harcèlement sexuel consistant en un harcèlement environnemental ou d'ambiance. Ce harcèlement environnemental ou d'ambiance est produit à l'encontre d'une personne qui évolue dans un cadre de travail où, sans être directement visée, elle subit des propos ou des comportements à connotation sexuelles répétés qui créent une situation dégradante.

Le code du travail précise que « le harcèlement est également constitué :

1. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. »

L'article 222-33 du code pénal interdit le harcèlement sexuel dans les mêmes termes.

Cet article précise que ces faits « sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

## **3. Les propos et agissements sexistes**

L'article L. 1142-2-1 du code du travail proscriit les agissements sexistes, définis comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'article R. 625-8-3 du code pénal précise que le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe ainsi que des peines complémentaires de stage et de travail d'intérêt général.

Les partenaires sociaux souhaitent ici rappeler que ces agissements de toute forme (propos ou comportements sexistes ou stéréotypés) peuvent relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe et également sanctionnée par les dispositions du code du travail et du code pénal, tel que rappelé au 5 du présent article.

#### **4. Les agressions sexuelles**

L'article 222-22-2 du code pénal définit l'agression sexuelle comme « le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte », la contrainte pouvant être tant physique que morale.

L'article 222-27 du code pénal dispose que « les agressions sexuelles autre que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. »

L'article 222-23 du code pénal dispose que « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle ».

Il est rappelé que la jurisprudence applicable à la date de signature de l'accord précise que l'atteinte physique constitue une agression sexuelle dès lors qu'elle porte sur une partie du corps considérée comme intime et sexuelle (bouche, poitrine, sexe, fesses et cuisses).

#### **5. La discrimination**

La discrimination correspond à une situation de traitement différent entre des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi.

L'article 225-1 du code pénal prohibe toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique d'une personne, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

L'article 225-1-1 du code pénal ajoute que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 rappelle que la discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe ou son identité de genre, par exemple.

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un motif prohibé comme leur sexe ou leur identité de genre, par exemple, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

## **Article 2.2 | Prévention des risques liés aux VHSS**

### **1. Le kit de prévention des VHSS**

Les partenaires sociaux ont publié en 2022 un document intitulé « kit de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels », résultant d'un travail réalisé dans le cadre des comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production audiovisuelle et de la production cinématographique.

Destiné à l'ensemble des professionnels, ce kit de prévention s'articule autour de trois axes : prévenir les VHSS – signaler ou réagir aux VHSS – traiter les signalements de faits pouvant relever de VHSS.

Il est notamment mis à disposition sur les sites du CCHSCT PAV, des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

### **2. Le document unique d'évaluation des risques professionnels**

Les VHSS sont identifiés comme des risques psychosociaux. Si l'origine de ces phénomènes peut être perçue, à tort ou à raison, comme relevant du caractère des protagonistes, le collectif de travail et son organisation peuvent avoir un effet positif, régulateur et protecteur, ou au contraire tolérer, si ce n'est faciliter, de tels comportements.

Préalablement à la réalisation de chaque programme audiovisuel notamment, il est nécessaire d'identifier les facteurs de risques spécifiques et de les répertorier afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) visé à l'article L. 4121-3 du code du travail doit constituer à ce titre un outil de prévention, notamment des risques de VHSS. Chaque entreprise est obligatoirement dotée d'un tel document, conçu comme un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, ainsi que des mesures de prévention associées.

Ce document est mis à jour lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail – cela peut par exemple être le cas lors du démarrage d'un nouveau projet présentant des risques de nature différente aux précédents – ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins onze salariés, il est mis à jour au moins une fois par an.

Pour élaborer et mettre à jour son DUERP, l'entreprise peut notamment s'appuyer sur :

- la fiche outil « Aide à l'évaluation des risques à la mise en place de mesures de prévention des VHSS » du kit de prévention des VHSS visé au 1 du présent article ;
- le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production audiovisuelle (CCHSCT PAV) ;
- le service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel l'employeur a adhéré (« médecine du travail »), tel que le pôle prévention de Thalie Santé ;
- les représentants du personnel, s'il y en a dans l'entreprise ;



- l’outil d’élaboration du DUERP spécifique à la production audiovisuelle : Oira (Online interactive risk assessment).

Le document unique d’évaluation des risques est consultable par l’ensemble des salariés de l’entreprise et ses modalités d’accès et de consultation doivent être portées à leur connaissance par voie d’affichage dans les conditions prévues par le dernier alinéa de l’article R. 4121-4 du code du travail.

### 3. L’information des salariés

L’information de l’ensemble des salariés constitue l’un des éléments centraux de la prévention des risques de VHSS. Plusieurs modalités d’information des salariés peuvent être mises en œuvre pour remplir cet objectif, par l’entremise du règlement intérieur, de briefings sécurité, par affichage dans les locaux de travail, par intranet ou par tout autre moyen.

#### Règlement intérieur

Le règlement intérieur visé à l’article L. 1321-1 du code du travail est obligatoire dans toutes les entreprises employant au Syndicat des producteurs indépendants moins 50 salariés. Il est facultatif en-deçà de ce seuil, toutefois il peut être utile de définir un règlement intérieur y compris dans les toutes petites entreprises.

Accessible à l’ensemble des salariés de l’entreprise – permanents et intermittents – il rappelle notamment les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

#### Affichage et information

Par tout moyen, les salariés, stagiaires et candidats à un recrutement (y compris les artistes lors des castings) doivent être informés, conformément à l’article L. 1153-5 du code du travail :

- des dispositions de l’article 222-33 du code pénal ;
- des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- des coordonnées des autorités et institutions compétentes :
  - le médecin du travail ou le service de prévention et de santé au travail interentreprises ;
  - l’inspection du travail ;
  - les services de secours d’urgence ;
  - le défenseur des droits ;
- le référent VHSS au sens de l’article L. 2314-1 du code du travail désigné parmi les membres du comité social et économique, lorsqu’il y en a un ;
- le référent VHSS au sens de l’article L. 1153-5-1 du code du travail désigné par l’employeur au niveau de l’entreprise parmi les salariés permanents, lorsqu’il y en a un ;
- le référent VHSS de la production au sens du c de l’article 2.3 du présent accord, désigné par l’employeur au niveau de la production audiovisuelle, lorsqu’il y en a un ;
- la cellule d’écoute psychologique et d’accompagnement juridique en matière de VHSS gérée par les services d’Audiens.

#### Contrats de travail

Les contrats de travail des salariés doivent comprendre une annexe dédiée à la prévention des VHSS qui rappelle notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l’entreprise qu’ils peuvent contacter. À cet effet, les employeurs peuvent notamment utiliser l’exemple de clause figurant dans le kit de prévention des VHSS et rappelée en annexe 1 du présent accord, en la déclinant de manière opérationnelle à la réalité de la relation de travail.

#### 4. La formation et la sensibilisation

Depuis 2021, l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche de la production audiovisuelle, a mis en œuvre une offre de services sur la thématique des VHSS.

Plusieurs parcours de formation ont ainsi été mis en place avec pour objectifs :

- acquérir les fondamentaux en matière de VHSS, à destination de tous ;
- contribuer au déploiement des mesures de lutte contre les VHSS dans son organisation et auprès de ses collègues, à destination des personnels d'encadrement (chefs d'équipe, chefs de postes, responsables de département...) ;
- bâtir et déployer son plan d'actions et évaluer ses effets au sein de sa structure, à destination des dirigeants et responsables d'équipe ;
- être ambassadeur-référent VHSS, à destination des personnes en charge de cette mission.

##### a) La sensibilisation et la formation des employeurs

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'attribution et le versement de toutes les aides du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) sont subordonnés au respect, par les bénéficiaires, des obligations de prévention du harcèlement sexuel et de mise en œuvre des mesures propres à y mettre un terme et à le sanctionner, conformément aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail.

L'article 122-17 du règlement général des aides financières du CNC conditionne également l'attribution et le versement des aides au suivi d'une formation par les employeurs.

Cette formation a permis de sensibiliser l'ensemble des sociétés de production audiovisuelle bénéficiant d'aides du CNC. Toutefois, une partie des entreprises relevant de la présente convention n'ont pas bénéficié de cette formation.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les employeurs et/ou leurs représentants à suivre, au-delà de cette sensibilisation, des formations complémentaires pour approfondir notamment la mise en place du plan de prévention et le traitement des signalements de VHSS qui pourraient leur être adressées.

À cet effet, les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs sociétés adhérentes sur l'offre de formation proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et destinée aux dirigeants des sociétés de production.

##### b) La sensibilisation et la formation des salariés

Outre les dispositifs de prévention et d'information visés aux points 1 à 3 du présent article, l'employeur organise, dans le cadre de sa politique de prévention, la formation de ses salariés sur les questions de VHSS. En effet, celle-ci est une étape indispensable de la prévention des risques de VHSS sur tous les lieux de travail.

La formation contribue à sensibiliser les professionnels mais aussi à leur permettre de s'approprier le sujet et à les coresponsabiliser : si le producteur est responsable de la sécurité physique et mentale des travailleurs qu'il emploie, chacun des membres d'un collectif de travail a aussi une responsabilité individuelle dans la lutte contre les VHSS, en particulier par l'intolérance vis-à-vis de tout comportement ou propos inapproprié dans le cadre professionnel.

Concernant les salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, l'employeur peut organiser la formation de ses salariés notamment dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Il veillera à ce que le parcours de formation suivi soit adapté au(x) niveau(x) de responsabilité du (des) salarié(s) dans la société.

Concernant les salariés attachés à la production des programmes audiovisuels, et plus particulièrement les techniciens et les artistes, les employeurs participent à la promotion de l'offre de



formation dédiée et peuvent organiser la formation de tout ou partie de ces équipes en tenant compte des obligations imposées par le CNC dans ce domaine.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs adhérents sur l'offre de formation distincte de cette formation obligatoire, proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et aux différents niveaux hiérarchiques occupés par les salariés.

## **Article 2.3 | Identification des acteurs de la prévention et du traitement des VHSS**

L'ensemble des professionnels, employeurs comme salariés, a un rôle à jouer dans la lutte contre les VHSS.

Si la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes relève exclusivement de la responsabilité de l'employeur, l'article L. 4122-1 du code du travail précise aussi qu'« il incombe à chaque travailleur de 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 ».

Les parties souhaitent faire de la prévention l'axe majeur de leurs actions. À ce titre, il est rappelé que la prévention et la lutte contre les VHSS doivent s'appuyer sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et la sécurité au travail.

### **1. Les acteurs internes à l'entreprise**

#### **a) L'employeur et ses représentants**

L'article L. 4121-1 du code du travail rappelle l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, dans le cadre des principes généraux de prévention listés à l'article L. 4121-2 du code du travail et notamment du 7° de cet article en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

En matière de harcèlement sexuel, « l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner » (art. L. 1135-5 du code du travail).

L'employeur met en place et déploie les mesures de prévention et de traitement des situations de VHSS dans l'entreprise. Il constitue le premier destinataire des signalements des salariés témoins ou victimes de faits présumés de VHSS.

L'employeur diligente les actions nécessaires en cas de signalement d'une situation à risque par la mise en place d'une procédure appropriée, visant d'une part, à mettre un terme dans les plus brefs délais à de tels agissements, d'autre part, à prendre les mesures organisationnelles et disciplinaires adaptées.

Ils peuvent, pour ce faire, s'appuyer sur les acteurs externes à l'entreprise listés au 2 du présent article.

#### **b) Les représentants du personnel**

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique (CSE) est habilité à procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Conformément à l'article L. 2312-9 du code du travail, le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention des VHSS. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le CSE est également habilité, en application de l'article L. 2312-59 du code du travail, à exercer un droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une

situation de harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

### **c) Le référent VHSS**

#### **Le référent VHSS du CSE**

Lorsqu'il existe un comité social et économique dans l'entreprise, l'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que celui-ci désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Cette désignation prend la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail. Le membre de la délégation du personnel ainsi désigné l'est pour une durée qui prend fin avec celle de son mandat, sauf cessation anticipée en cas de révocation ou démission par exemple.

Au même titre que les autres membres de la délégation du personnel, celui-ci bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail visée par l'article L. 2315-18 du code du travail.

#### **Le référent VHSS de l'entreprise**

L'article L. 1153-5-1 du code du travail prévoit l'obligation de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés.

Compte tenu de la structuration des entreprises de la branche, il est rappelé que les sociétés de production peuvent désigner un tel référent parmi leurs salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, même si leur effectif est inférieur à 250 salariés.

La désignation d'un référent VHSS préalablement formé au niveau de l'entreprise constitue une mesure de prévention pertinente pour couvrir l'ensemble des phases d'activité d'une société de production. Dans ce cas, l'employeur s'assure que l'organisation de ses conditions de travail lui permet d'exercer sa mission.

#### **Le référent VHSS de la production**

Compte tenu de l'organisation spécifique du travail des salariés qui ne sont pas attachés à l'activité permanente des sociétés de production, les partenaires sociaux décident de l'institution par voie conventionnelle d'un « référent VHSS de la production », en sus des référents prévus par le code du travail et susmentionnés. Son rôle et ses attributions n'ont pas la même nature et viennent donc les compléter.

#### *Principe de volontariat*

La désignation d'un ou de plusieurs salarié(s) en tant que référent(s) VHSS de la production ne peut se faire que sur la base de son (leur) volontariat.

#### *Formation obligatoire*

Tout salarié volontaire désigné référent VHSS doit obligatoirement justifier avoir suivi la formation destinée aux référents visée au 4 de l'article 2.2 ou une formation équivalente destinée spécifiquement aux référents VHSS.

### *Désignation de référent(s)*

Toute société de production audiovisuelle peut désigner un ou des « référent(s) VHSS de la production ».

Avant de désigner le(s) référent(s) VHSS de la production, l'employeur demande qui, parmi les salariés ayant vocation à travailler sur le projet, est volontaire et formé pour assumer ce rôle.

Si une ou plusieurs personnes formées se sont portées volontaires au sein de l'équipe de tournage, la désignation d'un « référent VHSS de la production » par l'employeur est obligatoire pour tous les programmes audiovisuels s'il n'y a, par ailleurs, de référent VHSS désigné au niveau de l'entreprise ou du CSE.

Pour les programmes de fiction, la désignation d'un « référent VHSS de la production » par l'employeur est obligatoire y compris s'il y a, par ailleurs, un référent VHSS désigné au niveau de l'entreprise ou du CSE.

En cas de pluralité de volontaires, l'employeur pourra librement désigner parmi eux le(s) référent(s) VHSS après concertation avec l'équipe.

La société de production tient compte :

- de l'organisation de la préparation et du tournage de la production pour désigner dans la mesure du possible un ou des référent(s) sur l'ensemble de ces phases de production ;
- de l'éloignement géographique des différentes équipes et de la spécificité d'exercice des métiers (décor, costume, administration de production par exemple) pour désigner dans la mesure du possible un ou des référent(s) dans ces équipes.

En l'absence de référent VHSS, l'employeur et ses représentants restent les premiers destinataires d'éventuels signalements.

Les salariés peuvent aussi s'adresser au CCHSCT de branche, indépendamment du ou des référents désignés pendant la production. Celui-ci mettra alors en œuvre sans délai la méthodologie de traitement des signalements définie à son niveau.

### *Rôle et missions*

En aucun cas l'employeur ne peut déléguer ses responsabilités en matière de sécurité et de mise en œuvre des procédures internes au référent VHSS. Le référent n'est donc pas responsable du traitement des sujets liés aux VHSS ni de la procédure de traitement de ces signalements.

Il ne saurait en outre être responsable des manquements aux règles de sécurité édictées par l'employeur ni même des éventuels manquements de l'employeur dans le traitement de ces situations.

Le rôle de ce référent est :

- d'informer et orienter les salariés vers les ressources utiles, en particulier celles listées au 2 du présent article ;
- de participer aux actions de sensibilisation et de prévention des VHSS, en lien avec l'employeur ;
- de communiquer sur la procédure de signalement interne à l'entreprise, en lien avec l'employeur ;
- de recueillir les signalements des salariés ;
- de transmettre par écrit les signalements recueillis à l'employeur et ses représentants ;
- d'être informé du suivi et de la clôture de la procédure de traitement des signalements, le cas échéant.

Le référent VHSS veille à ce que son intervention respecte le principe d'impartialité. Il se déporte de sa mission temporairement dans le cas contraire.

Il peut, dans l'exercice de ses missions, s'appuyer sur le CCHSCT de la branche et les outils existants, notamment le kit visé au 1 de l'article 2.2 du présent accord.

### *Protection*

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, le référent VHSS ne peut en aucun cas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir, de bonne foi, témoigné ou relaté des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

En outre, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite « Sapin II » prévues pour les lanceurs d'alerte dès lors que les conditions légales sont réunies.

### *Moyens*

L'employeur met à disposition du référent VHSS les éléments nécessaires pour assurer son rôle, tels que la procédure interne de signalement.

Un échange préalable entre le producteur et le référent VHSS est organisé pour définir d'un commun accord les moyens nécessaires au référent pour assurer son rôle (ex : coordonnées, moyens matériels, etc.)

Le rôle de référent VHSS de la production étant déconnecté des fonctions habituelles du salarié et fondé sur le principe du volontariat, il justifie une indemnité spécifique. Cette indemnité est de 30 euros bruts hebdomadaires pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée d'usage.

## **2. Les acteurs externes à l'entreprise**

### **a) Le service de prévention et de santé au travail**

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention des VHSS. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés, de suivi médical individuel et d'accompagnement des employeurs.

Pour les techniciens et artistes dits « intermittents du spectacle », Thalie Santé est le service de santé et de prévention au travail compétent. Il est rappelé que les salariés peuvent solliciter autant que de besoin une visite auprès de l'équipe médicale pluridisciplinaire.

L'employeur peut demander la participation des services de santé et de prévention au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention, l'élaboration d'une politique de santé et de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise ou toute situation susceptible de comporter ou générer un risque pour le collectif de travail.

### **b) Le CCHSCT de branche**

Le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la production audiovisuelle est l'instance paritaire dédiée à la prévention des risques professionnels.

Il assure un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises et de leurs salariés. Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans la branche et suscite toute action qu'il estime utile dans cet objectif.

Cette instance est pourvue d'expert(s) sur les questions liées à la santé et la sécurité au travail pour assurer ses missions. Tout professionnel peut s'adresser au CCHSCT de branche sur les questions de santé et de sécurité au travail pour solliciter des conseils, y compris sur les risques psychosociaux.

Lorsqu'un employeur est informé d'un signalement de VHSS, il peut notamment s'adresser au CCHSCT pour se faire conseiller sur la mise en œuvre de l'enquête interne. Néanmoins, le CCHSCT de branche n'a pas vocation à y participer.

Lorsque le CCHSCT est réceptionnaire d'un signalement, il le transmet sans délai à l'employeur, à qui il appartient ensuite de mettre en œuvre sa procédure de traitement des signalements.

Le CCHSCT doit connaître l'identité de la victime pour traiter le signalement. Celle-ci peut néanmoins conserver son anonymat vis-à-vis de l'employeur si le CCHSCT est amené à le saisir.

Si la victime ne souhaite pas donner son identité au CCHSCT, le signalement ne pourra pas être traité à ce niveau, mais celui-ci pourra tout de même être sollicité afin de lui prodiguer des conseils.

Les données personnelles recueillies dans ce cadre feront l'objet d'un traitement spécifique dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le CCHSCT assure également un rôle d'observatoire des pratiques pour améliorer la politique de prévention de la branche.

En cas de signalement de VHSS, les employeurs le notifient au CCHSCT via la fiche de notification prévue à cet effet. La notification préserve l'anonymat des personnes présumées victimes, mises en cause ou témoins. Les informations recueillies resteront confidentielles.

Ces notifications ont pour finalité d'assurer un suivi anonymisé des risques liés aux VHSS et leurs traitements, à des fins statistiques et d'adaptation de la politique de prévention de la branche.

### **c) La cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique**

Le plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma conclu le 8 juin 2020 entre la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau multi professionnel, a mis en place une cellule d'écoute à destination des salariés du spectacle victimes ou témoins de VHSS dans le cadre de leur travail.

Cette cellule d'écoute, gérée par Audiens, permet aux professionnels qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement psychologique et/ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.

Les coordonnées de cette cellule d'écoute doivent être transmises par tout moyen à l'ensemble des salariés engagés par les sociétés de production.

### **d) Les organisations syndicales et les organisations professionnelles**

Les organisations syndicales de salariés assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus largement des salariés qu'elles représentent. Elles sont habilitées à intervenir auprès de l'employeur pour l'informer des faits qui surviennent dans le cadre d'une relation de travail. Elles peuvent aussi dispenser conseils et informations aux salariés ou les assister le cas échéant en résolution des litiges que les VHSS sont susceptibles d'engendrer.

Les coordonnées de ces organisations syndicales sont précisées dans la fiche « contacts utiles » du kit de prévention des VHSS visé au 1 de l'article 2.2.

Les organisations professionnelles d'employeurs assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent dispenser conseils et informations aux producteurs sur les mesures à prendre notamment lorsque des signalements leur sont transmis et les orienter vers les ressources utiles à la résolution des situations présumées de VHSS.

## e) Les appui-conseils à destination des entreprises (Afdas)

Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche.

Appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ou développer les compétences de ses collaborateurs ;

Appui-conseil responsabilité sociétale des entreprises : construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;

Appui-conseil égalité professionnelle : construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

## Article 2.4 | *Le signalement des VHSS et le traitement de ces signalements*

L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 stipule une obligation, pour les employeurs, d'élaborer une procédure interne de signalement des VHSS et de traitement de ces signalements. Cette procédure doit être communiquée par tout moyen à l'ensemble des salariés, quelle que soit la durée de leurs contrats de travail.

Dans les entreprises qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE, les procédures internes de signalement et de traitement des signalements de VHSS sont établies unilatéralement par l'employeur.

Dans les entreprises qui n'ont pas de règlement intérieur mais qui sont dotées d'un CSE, celui-ci est consulté lors de l'adoption du document qui contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exercent le signalement.

Dans les entreprises pourvues d'un règlement intérieur, celui-ci précise les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Il est précisé que lorsque le signalement émane d'un membre de la délégation du personnel au CSE, la procédure spécifique au droit d'alerte prévue aux articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail trouve à s'appliquer.

### 1. La protection des personnes

Il est rappelé que, les personnes ayant subi ou refusé de subir des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné ou relaté de tels faits ne peuvent en aucun cas être sanctionnées, licenciées ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

En outre, dès lors que les conditions légales seront réunies, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite « Sapin II » prévues pour les lanceurs d'alerte.

De même, les personnes mises en cause par un signalement de VHSS se voient garantir le respect du principe de présomption d'innocence, sans que ce droit ne fasse obstacle aux mesures de sécurisation prises par l'employeur ni à l'exercice, le cas échéant, de son pouvoir disciplinaire.

En tout état de cause, la procédure de traitement des signalements prévoit la réalisation d'une enquête contradictoire qui doit permettre d'entendre l'ensemble des parties intéressées avant toute décision disciplinaire éventuelle de l'employeur.

### 2. La procédure de signalement des VHSS

Pour accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel, un dispositif favorisant la remontée d'information en matière de VHSS est mis en place.

Ce dispositif est laissé au choix de l'entreprise. Par exemple, la mise en place d'une adresse mail ou d'un numéro de téléphone dédié(e) aux signalements, la mise en place d'une



permanence par les référents VHSS ou encore le traitement du sujet lors d'entretiens entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Aucune condition de forme n'est imposée pour le signalement. Quel que soit la forme qu'il prend, et même s'il ne respecte pas le cadre posé par la procédure interne de signalement, il doit être transmis sans délai à l'employeur lorsqu'il n'en est pas directement destinataire. Il est toutefois recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. À défaut, l'employeur (ou son représentant) consigne l'énonciation des faits rapportés par écrit et en remet une copie contre décharge à la personne entendue.

La procédure de signalement rappelle les stipulations relatives à la protection des personnes visées au 1 du présent article.

### **3. La procédure de traitement des signalements de VHSS**

Aucun signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ne doit être minimisé. Pour déterminer en amont les modalités de traitement des signalements de VHSS, une procédure doit être mise en place à cet effet.

Chaque entreprise élabore sa propre procédure de traitement des signalements.

Pour ce faire, les employeurs peuvent s'appuyer sur le kit de prévention des VHSS visé au 1 de l'article 2.2, notamment :

- la fiche méthodologique de traitement des signalements pouvant relever de VHSS ;
- l'exemple de procédure de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel.

La procédure de traitement des signalements de VHSS mise en place par l'entreprise comporte au minimum les étapes suivantes :

1. Accuser réception du signalement ;
2. Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement et avec la victime présumée, lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement ;
3. Procéder à une première analyse des faits sur la base des éléments recueillis, cette première analyse permettant d'orienter la suite de la procédure ;
4. Informer l'auteur du signalement et la victime présumée lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement, des suites qui seront données à ce signalement ;
5. Éventuellement, réaliser une enquête interne – en cas par exemple de suspicion de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle – ayant vocation à établir la matérialité des faits en recueillant les éléments factuels auprès des personnes concernées ;
6. Conclure l'enquête, le cas échéant ;
7. Donner des suites aux conclusions de l'enquête, le cas échéant.

L'employeur peut se faire accompagner par une structure extérieure spécialisée pour réaliser l'enquête.

Il est rappelé que la mise en œuvre d'une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire, mais qu'elle ne saurait méconnaître le droit de chacune des parties visées par l'enquête d'être entendue. »

### **Article 3 | Préconisations pour l'organisation des castings et les auditions**

L'endroit où se déroule le casting, la sélection ou l'audition, la mise en concurrence, les enjeux, l'âge des candidats, la possible emprise et la situation de pouvoir de ceux qui sélectionnent sont, parmi d'autres, des sujets de vigilance face auxquels des mesures spécifiques doivent être prises.

Au préalable, l'employeur sensibilise l'équipe en charge du casting ou de la sélection, d'une part, pour qu'elle soit vigilante quant aux pouvoirs et responsabilités que lui confère sa position, d'autre part, pour lui permettre d'informer les candidats, de recevoir leur parole en cas de problème et de les orienter (ces actions pouvant être confiées au référent VHSS s'il y en a un à cette étape de la production du programme audiovisuel).

### Information des différentes parties

L'annonce de casting doit prévoir la possibilité pour les candidats de se faire accompagner.

Dès le premier rendez-vous, ou avant si possible, les candidats sur le rôle doivent être informés sur ce qui leur sera demandé et en particulier sur l'existence dans le scénario ou dans le programme audiovisuel de scènes imposant la nudité, de scènes d'intimité ou de scènes à caractère sexuel. Il est rappelé à ce titre qu'il est strictement interdit d'exposer des mineurs à des scènes à caractère sexuel.

L'employeur doit allouer à l'équipe casting ou de sélection des lieux adaptés. Aucun rendez-vous de casting ou de sélection, qui sont des temps professionnels, ne doit avoir lieu dans une chambre d'hôtel ou un appartement privé d'une personne de l'équipe.

Les artistes et candidats mineurs de moins de 16 ans doivent être accompagnés d'un adulte référent dont le rôle est de s'assurer, en contact avec les représentants légaux si ce n'est pas eux qui assument ce rôle, que la sécurité et l'intérêt de l'enfant sont préservés. Les locaux devront en outre permettre d'accueillir les accompagnants.

Les préconisations conventionnelles relatives aux castings et sélections prévues dans le cadre de l'accord relatif aux conditions de protection des mineurs sur les tournages audiovisuels sont pleinement applicables aux mineurs de moins de seize ans.

En aucun cas et à aucune étape du casting ou de l'audition il ne peut être demandé à un candidat de se dénuder ou de réaliser des scènes d'intimité ou à caractère sexuel.

Aucune nudité ou semi-nudité n'est permise à aucune étape d'un casting ou d'une audition. Aucune photo de l'artiste ou du candidat nu ou le montrant engagé dans un acte sexuel ne peut lui être demandée. Aucune simulation d'acte sexuel, aucun acte sexuel ou geste portant atteinte à l'intimité ne doit être demandé ou subi lors d'un casting.

Ne peuvent être présentes à cette étape que les personnes directement impliquées dans le processus de casting ou de sélection et l'éventuel accompagnant de l'artiste ou du candidat. Avant l'audition, chacune de ces personnes doit se présenter.

### Article 4 | *Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel*

Les répétitions ou le tournage de scènes d'intimité ou à caractère sexuel sont des situations de travail qui nécessitent une préparation et une attention particulière afin d'éviter les comportements à risque et prévenir les VHSS.

Ces situations de travail particulières posent le sujet du respect de l'intimité des artistes, auquel il est impératif de veiller, avec notamment la limitation des effectifs et la fermeture des locaux lors de leur préparation, des répétitions et des prises de vues.

Ces scènes méritent une préparation en amont, au même titre que toutes les scènes à risque (cascades, effets spéciaux, armes...) tel qu'il est rappelé dans l'arrêté du 15 octobre 2016 relatif aux mesures de prévention dans la production de films cinématographiques et audiovisuels. Des mesures de prévention adaptées doivent être prises sur la base de l'évaluation des risques réalisée pour chaque scène d'intimité ou à caractère sexuel. La consultation en amont d'un coordinateur d'intimité est utile pour effectuer un premier dépouillement du scénario et procéder à une analyse des risques.

En premier lieu, il convient de s'assurer qu'une description de toute scène exigeant la nudité ou la semi-nudité ou de toute scène impliquant un acte sexuel simulé, soit présentée formellement à l'artiste, et que ce dernier ait consenti à jouer la scène de cette manière suffisamment en amont de son tournage.

À cet effet, l'accord de l'artiste pour jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type figurant en annexe de l'accord. Son consentement est révocable à tout moment.

Dans ce cadre, le producteur propose également à l'artiste d'engager un coordinateur d'intimité. La présence de ce dernier est obligatoire dès lors que l'artiste intervenant dans les scènes susvisées en formule expressément la demande par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type figurant en annexe de l'accord.

Le coordinateur d'intimité doit disposer des compétences nécessaires et de la formation requise. La détention d'une certification émanant d'un organisme de formation ou d'une association professionnelle reconnue à l'international ou du certificat de qualification professionnelle (CQP) de coordinateur d'intimité reconnu en France par la branche professionnelle (CPNEF de l'audiovisuel) est indispensable. Le coordinateur d'intimité en justifie auprès de l'employeur.

La présence d'un coordinateur d'intimité permet de faciliter le tournage de ces scènes et d'assurer le consentement des artistes et la protection des artistes et techniciens concernés. Le coordinateur de scènes d'intimité établit un protocole d'intimité qui fixe les conditions de travail tenant compte de la santé et de la sécurité de tous.

Par ailleurs, dans les programmes où des candidats, salariés ou non, sont susceptibles d'être filmés dans des moments d'intimité, impliquant notamment de la nudité ou semi-nudité, le producteur sensibilise ces derniers ainsi que l'équipe technique au sujet de la prévention des VHSS. Cette sensibilisation organisée en amont du tournage par des personnes compétentes contribue à assurer la protection et le consentement préalable des candidats et des techniciens. Un groupe de travail sera constitué dans le cadre de la CPPNI de la production audiovisuelle pour travailler sur la question de l'encadrement de ces programmes sur ces sujets.

En cas de faits susceptibles de relever de VHSS, l'employeur ou le référent VHSS, s'il y en a un, sont les destinataires du signalement. Il en va de même pour les situations où les consentements des artistes ne sont pas recueillis ou pas respectés.

### Lors de la préparation

En fonction du contenu du script, limiter le nombre de personnes sur le plateau aux seules personnes indispensables.

Limiter les retours vidéo ;

Se préparer dans des loges privées, avec possibilité de présence d'une personne de confiance.

### Lors des répétitions

Maintenir une présence minimale sur le plateau pendant les répétitions.

Prévoir des protections nécessaires (protections vestimentaires, en lien avec les équipes mise en scène et costumes).

Rester habillé pendant les répétitions.

Ne pas s'embrasser pendant les répétitions.

### Lors des prises de vues

Réserver l'accès au plateau aux personnes rigoureusement nécessaires.

Préserver la confidentialité : aucun membre de l'équipe ne doit pouvoir filmer ou prendre des photos avec un appareil personnel.

Donner la possibilité aux artistes de demander la présence d'une personne de confiance.

Si une doublure est engagée pour remplacer l'artiste pour des scènes à caractère sexuel (les présentes préconisations s'appliquant aux artistes-interprètes et aux acteurs de complément), l'artiste doublé doit pouvoir autoriser l'usage des images de même quand des effets informatiques sont utilisés pour remplacer l'artiste ou une partie du corps de l'artiste.

## **Article 5 | Contrat de travail des artistes et protection des candidats**

L'artiste doit être, préalablement à la signature de son contrat de travail, pleinement informé des scènes qu'il sera amené à jouer, et être en mesure de donner un consentement éclairé sur ce qui lui sera demandé.

Lorsque le scénario comprend des scènes de violence, de cascade, d'intimité ou à caractère sexuel, l'entreprise se donne les moyens appropriés pour accompagner leur préparation et leur réalisation.

Lorsque des candidats participent à un programme susceptible de comprendre des séquences d'intimité ou à caractère sexuel, l'employeur se donne les moyens appropriés pour prévenir toute forme de VHSS.

## **Article 6 | Clause de rendez-vous**

Les parties décident de se réunir un an après la signature de l'accord afin d'en faire un premier bilan d'application.

En tout état de cause, des bilans périodiques de l'application de l'accord seront réalisés chaque année, en invitant le cas échéant des personnes qualifiées sur le sujet.

## **Article 7 | Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur pour les signataires à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant sera sollicitée par la partie la plus diligente.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il pourra également faire l'objet d'une dénonciation selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du même code.

*Fait à Paris, le 21 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Modèle d'annexe contractuelle dédiée à la prévention des VHSS

Le contrat de travail des salariés engagés par un employeur relevant de la présente convention collective doit comprendre une clause dédiée à la prévention des VHSS rappelant notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise qu'ils peuvent contacter s'ils se trouvent être victimes ou témoins de VHSS.

La présente annexe propose un exemple de clause-type, à visée informative, qui peut être adaptée à chaque situation. Elle traite des comportements inappropriés plus largement que les seules VHSS. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire.

« L'entreprise tient à garantir un environnement de travail sécurisé à ses salariés. Elle est notamment vigilante au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses collaborateurs.

À ce titre, aucun comportement inapproprié n'est toléré sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle. Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, agissement sexiste ou stéréotypé (propos ou comportement) ou fait de harcèlement sexuel ou moral.

Il est rappelé au salarié que s'il se rend coupable de tels agissements, il est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la société, sans préjudice d'éventuelles actions pénales.

Pour permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires, notamment d'enquête et de protection, il est demandé aux salariés victimes ou témoins de tels agissements d'en informer sans délai le producteur, son représentant et/ou le référent VHSS désigné (le cas échéant). À ce titre, ces salariés bénéficieront des protections légales. En complément, ils sont invités à s'adresser à l'un des interlocuteurs ci-après mentionnés.

D'une manière générale, le salarié s'engage à se montrer respectueux envers l'ensemble des personnes avec qui il sera amené à travailler, que celles-ci appartiennent à l'entreprise ou qu'elles y soient extérieures.

Il est rappelé que la prévention et le signalement des VHSS sont traités dans la convention collective de la production audiovisuelle.

Parmi les comportements visés :

Agissement sexiste :

L'agissement sexiste correspond à tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 1142-2-1 du code du travail).

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il est également constitué lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ou lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition (art. L. 1153-1-1° du code du travail).

Il se caractérise aussi par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (art. L. 1153-1-2° du code du travail).

Harcèlement moral :

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. L. 1152-1 du code du travail).

Agression sexuelle :

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, que celle-ci soit recherchée au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (articles 222-22 et 222-22-2 du code pénal).

Vous trouverez ci-après les coordonnées des interlocuteurs internes ou externes à l'entreprise, que vous pouvez contacter si vous êtes victime ou témoin d'agissement sexiste, d'agression sexuelle ou de harcèlement :

L'employeur : ..... (à compléter).

Le directeur de production : ..... (à compléter).

Les représentants du personnel (le cas échéant) : ..... (à compléter).

Le référent VHSS (le cas échéant) : ..... (à compléter).

L'inspection du travail compétente : ..... (à compléter).

La médecine du travail compétente : ..... (à compléter).

Le CCHSCT de la production audiovisuelle : ..... (à compléter).

La cellule d'écoute concernant les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle (soutien psychologique et orientation juridique) : .....(à compléter).

Violences Femmes Info : 39 19 ».



## **Annexe 2** Modèle de clause dédiée aux artistes jouant des scènes d'intimité ou à caractère sexuel

L'accord de l'artiste-interprète à jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type ci-après. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire. Des clauses d'intimité plus précises peuvent être proposées, notamment en lien avec le coordinateur d'intimité lorsqu'il y en a un.

« Je soussigné(e), ..... (à compléter).

Atteste avoir pris connaissance du scénario du programme audiovisuel (à compléter) et de l'ensemble des scènes susceptibles d'être qualifiées comme « scènes d'intimité », au sein desquelles j'interpréterai le rôle de..... (à compléter).

Je reconnais avoir compris l'ensemble des informations qui m'ont été délivrées et j'ai pu poser toutes les questions nécessaires à leur bonne compréhension.

J'ai pris bonne note que je peux demander la présence d'un coordinateur d'intimité et je confirme :

- souhaiter la présence d'un coordinateur d'intimité ;
- ne pas souhaiter la présence d'un coordinateur d'intimité.

Si je ne souhaite pas la présence d'un coordinateur d'intimité, j'ai pris bonne note que la société de production garde la possibilité d'engager un coordinateur d'intimité de sa propre initiative ou à la demande d'un(e) autre comédien(ne).

Je n'ai pas été contraint(e), ni influencé(e) pour donner mon consentement.

Je m'estime désormais suffisamment éclairé(e) pour prendre une décision en toute connaissance de cause et j'accepte d'interpréter les scènes suivantes décrites au scénario :

(à lister et compléter) scène de sexe simulée/scène de tension sexuelle et/ou comportant des caresses/contact avec une partie sexué(e) du corps/scène de baiser/scène de violence physique ou psychologique/scène dénudée/scène de nu intégral.

Je comprends que mon consentement est spécifique aux scènes précitées et ne s'étend pas à toute modification ultérieure de ces scènes qui impliquerait un nouveau consentement de ma part.

Je m'engage à informer la production par écrit, dans un délai de dix jours avant le début du tournage, des scènes devant être jouées par une doublure.

Si une doublure est engagée pour jouer à ma place des scènes à caractère sexuel ou si des effets informatiques sont utilisés pour me remplacer physiquement en tout ou partie dans ce type de scène, je conserve la faculté de refuser l'utilisation de ces images.

Je suis informé(e) qu'à tout moment je pourrai retirer mon consentement.

Date..... , nom..... , prénom..... , signature ».

Un exemplaire de ce document est remis à l'artiste, un autre exemplaire est conservé par l'employeur.

### « Droit au retrait

Je soussigné(e), ..... *(à compléter)*.

Souhaite retirer mon consentement donné en date le (date) pour l'interprétation des scènes suivantes : ..... *(à compléter)*.

Date, nom, prénom, signature ».