

ACCORD PORTANT SUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET DES AGISSEMENTS SEXISTES DANS LA BRANCHE DU SPECTACLE VIVANT PRIVÉ

(IDCC 3090)

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ont convenu de la nécessité de mettre en place un accord destiné à présenter l'ensemble des mesures en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes pour l'ensemble des salariés de la branche.

Les partenaires sociaux indiquent que la présence souvent éphémère des salariés en contrat à durée déterminée dans les entreprises de la branche justifie des mesures particulières à leur égard pour une meilleure prévention et information sur cette problématique.

Les mesures prévues par le présent accord s'intègrent dans le cadre de dispositions déjà mises en place, à savoir :

- Le plan d'action pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma signé par la FESAC et les organisations syndicales suivantes CGT, CFDT, FO, CFDT et CFE-CGC en date du 8 juin 2020 qui prévoit :
 - La mise en place de la cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la Culture pilotée par Audiens ;
 - La promotion d'outils de communication et d'information en direction des salariés et employeurs ;
 - La formation des services de santé au travail ;
 - La formation des employeurs et représentants du personnel ;
 - Le rappel que l'employeur doit informer les salariés des textes et des voies d'action en matière de harcèlement sexuel (*en référence à l'article L. 1153-5 du Code du travail*) ;
 - La prévention et la répression des faits de harcèlement sexuel ;
 - L'encouragement des entreprises à mettre en place des procédures internes. Sur ce point particulier, il est renvoyé à la branche.
- La prise en charge d'un vaste programme de formation à ces problématiques par l'AFDAS opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement (Formation : *Agir en faveur de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels*);
- Les actions de Thalie Santé concernant les risques professionnels et notamment la mise à disposition de l'outil Odalie ;

- Le conditionnement des aides versées par les différentes institutions de la culture (ministère de la Culture, ASTP, CNM, CNC...) au respect de mesures de prévention et de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels.

Il est convenu par les signataires que le suivi des mesures de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes prévu par cet accord, pourra se faire dans le cadre du futur CHSCTE de la branche du spectacle vivant privé, dès lors que ce dernier sera constitué.

Cet accord pourra être complété par un accord sur le harcèlement moral et la discrimination.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur.

ARTICLE 2 : DEFINITIONS

Afin d'avoir une approche commune des faits relevant de violences sexuelles et agissements sexistes et de leur cadre juridique (harcèlement sexuel, propos et agissements sexistes, violences au travail et de la discrimination...), il est convenu de l'importance de s'accorder sur des définitions claires et partagées par tous les acteurs de la branche. Celles-ci sont précisées dans l'Annexe 1 du présent accord.

ARTICLE 3 : PREVENTION DES RISQUES

Article 3.1 – Les acteurs de la prévention

L'ensemble des missions en matière de prévention des violences sexuelles et agissements sexistes s'exercent en partie au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci.

Sans que cette liste soit complètement exhaustive, plusieurs acteurs peuvent être impliqués dans la prévention des violences sexuelles et agissements sexistes :

- **L'employeur / les personnes en charge des ressources humaines**

De manière générale, conformément aux dispositions des articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

En matière de violences sexuelles et agissements sexistes, l'employeur doit prendre en compte les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes, dans le cadre de sa démarche de planification de la prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, l'article L 1153-5 du Code du travail précise que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les

sanctionner. A cet effet, l'article L 1153-5-1 du Code du travail rappelle que dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, et en plus du référent désigné parmi les membres du CSE, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En application de ces dispositions, les personnes en charge des ressources humaines peuvent au sein de l'entreprise être en mesure de participer au renforcement de l'information et/ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement et violences sexuelles ainsi que sur les agissements sexistes. En exécution des directives en la matière de l'employeur, elles mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement et de violence au travail.

- **Le Comité Social et Economique (CSE)**

Pour rappel, le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise d'au moins 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Conformément aux dispositions de l'article L 2312-1 du Code du travail, ses missions varient en fonction de la taille de l'entreprise :

Dans les entreprises entre 11 et 49 salariés (Articles L 2312-5 à L 2312-7 du Code du travail) :

La délégation du personnel au comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection prévue par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En outre, le comité social et économique dispose d'un droit d'alerte. Si un de ses membres constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

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.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus (Articles L 2312-8 et suivants du Code du travail):

Outre les missions mentionnées ci-dessus pour les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, le comité social et économique est doté notamment des compétences supplémentaires suivantes :

- Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.
- Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Il peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.
- Il émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Son rôle est notamment prévu par les dispositions de l'article L 2312-9 du Code du travail. En matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique peut, entre autre :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;
- susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est motivé.

• **Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du Comité Social et Economique (CSE)**

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le comité social et économique parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Outre le crédit d'heures de délégation alloué au référent pour son mandat d'élu au CSE, il bénéficie également d'un crédit supplémentaire annuel pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention des agissements sexistes, des violences et du harcèlement dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises de moins de 20 salariés : 7 heures ;
- pour les entreprises de 21 à 49 salariés : 14 heures ;
- pour les entreprises de plus de 50 salariés : 21 heures.

En cas d'enquête interne prévue à l'article 4.2 du présents accord, les heures effectuées par ce référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne seront pas décomptées de ses heures de délégation.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues notamment par les articles L 2315-16 à L 2315-18 du Code du travail.

Il est notamment rappelé que la durée de formation est d'un minimum de cinq jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement de mandat, la formation pour chaque membre de la délégation au CSE est d'une durée minimale de trois jours. Le financement de ces formations est pris en charge par l'employeur. Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

• **Conseillers conventionnels des salariés**

L'article 4.3 de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant a mis en place un dispositif de Conseillers conventionnels des salariés afin d'instaurer une représentation des salariés dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de comité social et économique ou pour les entreprises d'au moins onze salariés qui n'ont pas eu de candidats aux élections du CSE faisant l'objet d'un procès-verbal de carence.

Les salariés ou l'employeur peuvent choisir de faire appel à un ou des conseillers conventionnels des salariés, dans les conditions prévues par l'article 4.3 de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Dans le cadre de leur mission, définie par l'article 4.4 de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les conseillers conventionnels des salariés peuvent être amenés à accompagner les parties, dans le cadre de différends entre le salarié et l'employeur notamment pour des faits de harcèlement sexuel, de violences sexuelles et d'agissements sexistes.

La liste des Conseillers conventionnels des salariés est intégrée dans la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » disponible sur site de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (www.spectacle vivant prive.org).

- **Services des Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités**

Les services des Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (contrôle et inspection du travail) peuvent également informer, renseigner et orienter les salariés et les employeurs.

- **Service de prévention et de santé au travail dont Thalie Santé**

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention, de harcèlement et de violence au travail. Ils ont un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes.

L'employeur peut demander la participation des services de prévention et de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, pour la réalisation d'actions de prévention, ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de chaque entreprise.

- **Les représentants syndicaux et sections syndicales à l'intérieur de l'entreprise**

Le cas échéant en liaison avec le CSE, ils sont forces de proposition à l'intérieur de l'entreprise sur les mesures et décisions que peut prendre l'employeur.

- **Les organisations syndicales et patronales de la branche**

Par leurs initiatives en propre ou en commun, elles contribuent à l'information et à la formation des employeurs et des salariés. Partout où elles siègent et négocient, elles s'efforcent de contribuer à la lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes.

- **Comité d'hygiène et de sécurité aux conditions de travail et à l'environnement de branche (CHSCTE)**

L'article 15.5 de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCN SVP) prévoit la mise en place d'un Comité d'hygiène et de sécurité aux conditions de travail et à l'environnement de branche.

Une fois mis en place, ce dernier sera compétent sur les questions de violences sexuelles et agissements sexistes.

Article 3.2 – Les modalités d'information

Afin de prévenir les actes de violences sexuelles et agissements sexistes au travail, le présent accord décline un certain nombre de dispositions visant à préserver la santé et la sécurité au travail des salariés.

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord doit informer par tous moyens les salariés des engagements pris (au niveau de l'entreprise ou de la branche).

La branche professionnelle met à disposition un certain nombre d'outils pratiques à destination des entreprises concernant les violences sexuelles et agissements sexistes. Ces outils pourront être

modifiés pour intégrer les évolutions réglementaires et être enrichis dès que nécessaire. Cette documentation est mise à la disposition des salariés de l'entreprise. Cette « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » est disponible sur le site internet consacré à la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant : www.spectacle vivant prive.org.

Article 3.2.1 – L'information des salariés

- Règlement intérieur

Il est rappelé que le règlement intérieur (obligatoire dans toute entreprise d'au moins 50 salariés, article L 1311-2 du Code du travail), auxquels tous les salariés ont accès, comprend les dispositions relatives au harcèlement sexuel prévues par l'article L 1153-5 du Code du travail, les définitions du harcèlement sexuel, la notion de récurrence des faits et de la situation de faiblesse, ainsi que les informations relatives à la cellule d'écoute, les coordonnées du ou des référents harcèlement sexuel au sein de l'entreprise ou des conseillers conventionnels des salariés.

Les entreprises relevant du champ du présent accord et qui sont soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur, s'engagent à le mettre à jour conformément aux dispositions légales et du présent accord. Le règlement intérieur fait l'objet d'un affichage obligatoire dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, le règlement intérieur fixe les sanctions afférentes aux situations de harcèlement sexuel qui peuvent aller jusqu'au licenciement du salarié pour faute grave. Il doit également préciser les voies de recours civiles et pénales ouvertes aux victimes de violences sexuelles ainsi que d'agissements sexistes.

Un modèle de clause spécifique à intégrer au règlement intérieur est disponible depuis la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » téléchargeable depuis le site de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (www.spectacle vivant prive.org).

- Fiche d'information

Lors de la transmission du contrat de travail, il sera communiqué au salarié une fiche informative relative à la prévention des violences sexuelles et agissements sexistes au sein de l'entreprise. Cette fiche reprend les informations prévues dans le modèle élaboré par les partenaires sociaux de la branche sous la forme d'un document papier imprimé recto-verso format A4 au minimum ou adressée en format dématérialisé.

Concernant les salariés intermittents, cette fiche sera communiquée au salarié avant le début de la période d'exécution du premier contrat de travail de l'année, et au plus tard lors de la transmission du premier contrat de travail de l'année.

Outre les obligations d'affichage définies à l'article L 1153-5 du Code du Travail, cette fiche est apposée dans chaque loge pour les artistes et dans les locaux techniques pour le personnel technique sous la forme d'un document A3.

Un modèle de fiche d'information est intégré dans la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » disponible sur site de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (www.spectacle vivant prive.org).

- Document unique d'évaluation des risques professionnels

Il est rappelé que chaque entreprise doit être dotée d'un document unique d'évaluation des risques professionnels qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de

chaque entreprise ou des établissements, ainsi que des mesures de prévention mises en place par l'entreprise. Il est rappelé que l'outil Odalie est mis à disposition des entreprises par Thalie Santé pour les accompagner dans la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le document unique participe de la politique de prévention des risques, notamment des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexuelles et agissements sexistes pour les personnels permanents et intermittents.

Ce document sera facilement accessible pour tous les salariés.

Article 3.2.2 : Plan de prévention des risques

La loi impose la mise en place d'un plan de prévention en cas d'intervention d'une entreprise extérieure auprès d'une entreprise utilisatrice en vue d'une activité sur un même lieu de travail. Le plan de prévention récapitule l'ensemble des risques liés à l'activité de plusieurs entreprises concourant à la même opération ainsi que les mesures de prévention mises en place au regard de ces risques (articles R 4512-6 à R 4512-12 du Code du travail).

Article 3.3 – La formation et la sensibilisation

Les entreprises veillent à la formation et à la sensibilisation dans le cadre de la prévention des violences sexuelles et agissements sexistes dans l'entreprise.

Au niveau de la branche :

La fiche informative sur les violences sexuelles et agissements sexistes au travail sera examinée chaque année par les partenaires sociaux et transmise aux entreprises.

Au niveau des entreprises :

- L'entreprise favorisera l'organisation de formations relatives à la lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes à destination de l'ensemble des salariés.
- Les entreprises dotées de représentants du personnel et/ou d'un référent en matière de lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes prévoient une formation à destination de ces intervenants.

ARTICLE 4 : MODALITÉS ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Cet article détaille la procédure à mener au sein de l'entreprise dans le cas où des faits de violences sexuelles et agissements sexistes sont signalés. Il est rappelé que la procédure détaillée par cet article n'a pas pour objet de se substituer au dépôt d'une plainte ou à la mise en œuvre de toute action en justice par la victime ; ou de conditionner la mise en œuvre de telles actions. Parallèlement à la procédure décrite ci-après, la victime est donc libre de mener toute action en justice qu'elle jugera nécessaire.

Article 4.1 – Signalement des violences sexuelles et agissements sexistes

Article 4.1.1 : Victimes et personnes mises en cause

Sont visés par les dispositions prévues par le présent accord, les victimes et les personnes mises en cause en matière de violences sexuelles et agissements sexistes, dès lors qu'elles sont salariées de l'entreprise au sein de laquelle les faits sont signalés, et ce, quelle que soit la nature de leur

contrat (CDD, CDD d'usage, CDI...) et leur durée, que ce même contrat soit en cours d'exécution ou arrivé à son terme au moment du signalement.

Article 4.1.2 : Auteur du signalement

Le signalement à l'employeur ou aux personnes en charge des ressources humaines, de violences sexuelles ou agissements sexistes, peut être effectué par tout moyen et par l'intermédiaire de toute personne qu'elle soit salariée ou non de l'entreprise, dont notamment : victime, témoin, représentant élu du personnel, délégué syndical, conseiller conventionnel des salariés...

Article 4.1.3 : Recueil du signalement par l'employeur

Dans le cas où, malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, un fait de violences sexuelles et agissements sexistes survient en lien direct avec le travail, une procédure de signalement appropriée doit être mise en place par l'employeur en concertation avec les institutions représentatives du personnel et/ou le ou les référents en matière de violences sexuelles et agissements sexistes s'ils existent, afin d'identifier, de comprendre et de traiter ces situations.

Le salarié dont le contrat est arrivé à son terme au moment du signalement, est encouragé à se manifester auprès de l'employeur dans la mesure du possible dans un délai raisonnable afin de faciliter le travail d'enquête et notamment la collecte de tous éléments attestant de l'existence de violences sexuelles ou agissements sexistes.

La procédure de signalement peut s'articuler autour des axes suivants :

- **Accuser la réception du signalement**

Afin de procéder rapidement à son analyse, tout signalement (oral ou écrit) doit faire l'objet d'une transmission à l'employeur ou aux personnes en charge des ressources humaines.

L'employeur ou les personnes en charge des ressources humaines ayant été destinataires de ce signalement en accuse bonne réception. A cette occasion, il sera fait à l'auteur du signalement un rappel des droits en la matière (remise du guide du ministère du Travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », disponible depuis la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » téléchargeable depuis le site www.spectacle vivant prive.org. Si besoin, il lui sera rappelé la nécessité de rassembler des éléments de preuves étayant les faits dénoncés.

La personne mise en cause ne peut pas recevoir de signalement.

- **Echanges avec l'auteur du signalement**

L'employeur ou la personne en charge des ressources humaines peut convier l'auteur du signalement afin de recueillir dans un cadre confidentiel des observations complémentaires de ce dernier. L'auteur du signalement pourra être accompagné par toute personne de son choix.

Le signalement se fera de préférence à l'écrit, mais s'il doit être réalisé à l'oral, l'employeur prendra soin de consigner par écrit les propos énonçant les faits signalés.

Après relecture du contenu du signalement, la personne entendue aura la possibilité de demander à ce que des modifications ou ajouts soient apportés. Il lui sera remis à cette occasion une copie de cette déclaration contre décharge.

Le cas échéant, les frais de déplacement engagés par la personne entendue pour répondre à l'invitation seront remboursés par l'employeur (base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la

personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème).

Article 4.1.4 – Droit d'alerte et de retrait

Parallèlement, et conformément aux dispositions légales en la matière, lorsqu'il existe un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, tout salarié peut se retirer d'une telle situation en usant de son droit de retrait, dont les modalités sont prévues par les articles L 4131-1 et suivants du Code du travail.

Article 4.1.5 – Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la Culture / AUDIENS

A l'occasion de ce signalement, l'employeur rappellera l'existence de la Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la Culture.

Elle est destinée aux victimes et aux témoins de viol, de harcèlement sexuel et de violences sexistes et sexuelles dans la Culture, en milieu professionnel.

Les personnes contactant la cellule seront orientées vers :

- des psychologues-cliniciens expérimentés,
- une consultation juridique spécialisée.

La cellule d'écoute, dont Audiens est l'opérateur, garantit la confidentialité et l'anonymisation des appels des femmes et des hommes professionnels de la Culture, partout en France.

Les coordonnées de la Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la Culture / AUDIENS sont intégrées dans la « Boîte à outils sur les violences sexuelles et agissements sexistes » disponible sur site de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (www.spectacle vivant prive.org)..

Article 4.2 – L'enquête interne

Article 4.2.1 : La procédure

Sur la procédure d'enquête interne, le Guide du ministère du Travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner » est intégré dans la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » disponible sur site de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (www.spectacle vivant prive.org).

La branche professionnelle invite les entreprises à mettre en place une méthode d'enquête interne en suivant les indications suivantes :

• **Rappel des objectifs de l'enquête**

L'objectif de l'enquête est d'établir la réalité des faits allégués de violences sexuelles et agissements sexistes suite à un signalement.

L'ouverture d'une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire, même si elle peut en être le préalable.

- **Les principes fondamentaux devant être respectés durant la réalisation de l'enquête**

Durant toute la réalisation de l'enquête, celle-ci devra être menée dans le respect des principes de discrétion, de célérité, de confidentialité, de respect de la vie privée et de la dignité des personnes impliquées. Ces dernières doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable dans le respect du contradictoire.

Dès réception du signalement visant des faits de violences sexuelles et agissements sexistes, l'employeur ou les personnes en charge des ressources humaines déclenchent une procédure d'enquête interne dans les meilleurs délais, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD), sa durée, même si la période d'exécution du contrat de travail des personnes victimes ou mises en cause est terminée.

L'employeur veille à ce que le temps de l'enquête n'excède pas la durée de la prescription des faits prévue par l'article L 1332-4 du Code du travail (2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur) applicable en matière de procédure disciplinaire.

- **Les acteurs pouvant instruire l'enquête**

L'enquête interne pourra être diligentée soit par :

- l'employeur ou les personnes en charge des ressources humaines ;
- une équipe paritaire ;
- un prestataire extérieur.

Dans le cas où l'enquête sera effectuée par une équipe paritaire, celle-ci sera composée de membres de la direction et de représentants du personnel. En l'absence de représentants du personnel présents dans l'entreprise, un salarié pourra être choisi sur la base du volontariat. Sur ce dernier point, il convient de veiller à ne pas confier l'enquête à un salarié travaillant dans le même service que la victime ou la personne mise en cause, à l'un de leurs supérieurs hiérarchiques directs, et plus largement à toutes personnes dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête.

Dans le cas où le signalement est effectué auprès d'un membre du comité social et économique, l'enquête est réalisée dans les conditions prévues par l'article L 2312-59 du Code du travail.

Un prestataire extérieur pourra être missionné par l'employeur pour la réalisation de l'enquête interne à la condition que celle-ci ne dure pas plus longtemps que la durée de prescription des faits prévue par l'article L 1332-4 du Code du travail (2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur) en matière de procédure disciplinaire.

La personne mise en cause ne peut pas mener l'enquête interne.

- **Le déroulé de l'enquête**

A l'initiative de l'employeur ou des personnes en charge des ressources humaines, une réunion préparatoire se tiendra afin de réunir les personnes en charge de la réalisation de l'enquête et d'en définir les modalités pratiques (calendrier, liste des personnes à entendre, trame des questions, détermination de l'ordre des entretiens et des personnes chargées de les conduire, etc.).

Afin de respecter le caractère contradictoire de l'enquête interne, il est nécessaire de procéder au recueil des témoignages de toutes les parties directement ou indirectement impliquées :

- la victime,
- la personne mise en cause,

- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime),
- les témoins,
- les responsables hiérarchiques directs de la victime et de la personne mise en cause,
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime ou la personne mise en cause,
- toute autre personne appartenant à l'entreprise ou l'ayant quitté,
- la médecine du travail...

Chaque audition fera l'objet d'un compte-rendu écrit qui sera signé par l'ensemble des participants présents. Les personnes entendues pourront si elles le souhaitent remettre tous documents qu'ils leur sembleraient utiles de communiquer dans le cadre de cette enquête.

L'enquête se déroulera en respectant les principes fondamentaux mentionnés dans le présent article.

Modalités d'audition de la victime

Dans le cadre de son audition, la victime peut, après en avoir informé l'employeur, être accompagnée par toute personne de son choix.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la victime.

Le cas échéant, les frais de déplacement engagés par la victime pour répondre à l'invitation seront remboursés par l'employeur (base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème).

Modalités d'audition de la personne mise en cause

La personne mise en cause est invitée par écrit à être entendue et, le cas échéant, elle peut être accompagnée de la personne de son choix après information de l'employeur.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne.

Le cas échéant, les frais engagés par la personne mise en cause pour donner suite à cette invitation seront remboursés par l'employeur (base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème).

L'écrit communiqué à la personne mise en cause précise bien qu'il s'agit d'une enquête interne et non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la personne mise en cause refuse d'être entendue dans le cadre de l'enquête engagée dans l'entreprise, l'employeur en prend acte, et en informe la victime.

Mesures provisoires de protection de la victime / accompagnement de la victime

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé des violences sexuelles ou agissements sexistes ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'employeur portera une attention particulière à la prise en charge des victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dès le signalement des faits.

L'employeur pourra proposer à la victime une prise en charge psychologique.

Dans l'attente du résultat de l'enquête interne, conformément aux articles L 4121-1, L 4121-2 et L 1153-5 du Code du travail, l'employeur veille à sécuriser la situation entre la victime et la personne mise en cause en s'efforçant de préserver les conditions de travail de la victime, par exemple par un éloignement, voire une rupture du lien dans le travail quotidien (lien hiérarchique, projets de travail...), dans la mesure où les conditions le permettent.

Article 4.2.2 : Les issues de l'enquête

A l'issue de l'enquête, un rapport sera rédigé et signé par l'ensemble des personnes qui l'auront diligentée puis communiqué à l'employeur afin que celui-ci puisse exercer son pouvoir de direction et de sanction.

Ce rapport retranscrit notamment la chronologie des faits ayant conduit au déclenchement de l'enquête, la compilation des différentes auditions et des éventuelles pièces communiquées ainsi qu'une synthèse conclusive.

L'employeur est tenu de transmettre la synthèse conclusive du rapport d'enquête à la victime ainsi qu'à la personne mise en cause dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête.

Quelle que soit l'issue de l'enquête, il est rappelé que la victime est libre de lancer toute action en justice qu'elle jugera nécessaire.

Les salariés sont informés qu'en cas de situation de harcèlement, violence avérée, discrimination, l'entreprise avertit systématiquement la médecine du travail. Par ailleurs, un salarié qui souffrirait d'une telle situation a toute liberté de s'adresser à la médecine du travail.

Il est rappelé, par ailleurs, que le salarié peut déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d'une situation de harcèlement.

Article 4.3 – Procédures et sanctions disciplinaires

Dans le cas où une situation de violences sexuelles ou agissements sexistes est établie dans l'entreprise, l'employeur prend les sanctions disciplinaires appropriées.

Le règlement intérieur de l'entreprise, lorsqu'il existe, précise les sanctions applicables dans l'entreprise, ainsi que les sanctions pénales et civiles encourues dans le cadre d'une situation de harcèlement sexuel.

Il est rappelé que la durée de prescription des faits prévue par l'article L 1332-4 du Code du travail est de 2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur.

ARTICLE 5 – COACTIVITE

Afin de lutter contre les risques en matière de violences sexuelles et agissements sexistes pouvant être générés en situation de coactivité, les partenaires sociaux de la branche tiennent à rappeler que les employeurs des salariés concourant à la réalisation d'une activité sur un même lieu de travail devront répondre à leurs obligations respectives de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes. Ils devront notamment y mettre un terme et les sanctionner lorsqu'ils sont commis par leur salarié respectif. Pour les entreprises relevant de la branche du secteur privé du spectacle vivant, ces mesures sont évoquées par les articles 3 et 4 du présent accord.

Pour rappel, la coactivité consiste en l'intervention d'une entreprise extérieure auprès d'une entreprise utilisatrice au sein d'un même lieu de travail. L'entreprise extérieure est celle qui intervient pour accomplir un travail concourant à la réalisation d'une activité dans un lieu dont l'exploitation relève d'une autre entreprise. L'entreprise utilisatrice, quant à elle, est une entreprise qui accueille et constitue le lieu de l'activité.

Il est convenu que dans le cadre d'une situation de coactivité, au cours desquelles des entreprises de spectacles concourent à la production, la diffusion et l'accueil d'un spectacle vivant, les mesures du présent article s'appliquent immédiatement.

Les entreprises qui appartiennent à la branche du secteur privé du spectacle vivant sont incitées à faire appel à des prestataires qui appliquent un plan d'action ou un accord portant sur la prévention des violences sexuelles et agissements sexistes. Pour les entreprises autres que celles visées dans le précédent paragraphe, les dispositions prévues ci-dessous par le présent article ne s'appliquent que si la prestation est supérieure à une durée de 5 jours.

Article 5.1 – Mesures de prévention adoptées par les entreprises de spectacles en cas de coactivité

En cas de coactivité, des mesures de prévention doivent être convenues a minima entre les employeurs, à savoir :

- l'information par l'entreprise de spectacle vivant privé de son cocontractant (personne physique ou morale) des règles et mesures de lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes applicables dans l'entreprise de spectacle vivant privé, avec, a minima, la remise d'une copie de la fiche d'information mentionnée à l'article 3.2.1 du présent accord,
- L'information par l'entreprise de spectacle vivant privé de son cocontractant que tout membre de son personnel ou lui-même pourra être invité à être entendu dans le cadre d'une enquête interne,
- L'opposabilité du règlement intérieur de l'établissement à destination des usagers, lorsqu'il existe, à toute personne intervenant dans ce lieu.

Ces mesures seront formalisées par écrit entre les employeurs (par exemple : fiche technique, clause contractuelle, correspondances, documents joints au devis...).

Article 5.2 – Actions conjointes des entreprises de spectacles en cas de coactivité

Lorsque l'employeur d'une des entreprises liées contractuellement, est informé d'un comportement commis par le salarié de son cocontractant qui est susceptible de constituer des faits de violences sexuelles ou agissements sexistes, il alerte ce dernier par écrit dans les meilleurs délais. Les employeurs devront alors agir de manière conjointe et diligente, de manière à protéger la victime.

Lorsque des agissements signalés justifient l'ouverture d'une enquête, les salariés engagés par des employeurs liés par la situation de coactivité, qu'ils soient la personne mise en cause ou la victime, sont amenés à être entendus dans le cadre d'une enquête même après la fin de la relation contractuelle.

Il est rappelé que la prise en charge de la victime, tout comme les sanctions qui devront être prises à l'encontre de l'auteur si des faits de violences sexuelles et agissements sexistes sont avérés, devront être effectuées par leur employeur respectif.

Les employeurs respectifs des entreprises de spectacles utilisatrices et extérieures peuvent se référer à une procédure d'enquête commune qu'ils auront arrêtée. La branche mettra à disposition un modèle de procédure d'enquête commune qui sera téléchargeable depuis la « Boîte à outils sur

les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » disponible sur site de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (www.spectacleprivé.org).

ARTICLE 6 : DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION ET ADHÉSION

Article 6.1 – La durée de l'accord et son délai de mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 6.2 – Les modalités de révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 6.3 – Les modalités de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois (3) mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

Article 6.4 – L'adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du Code du travail, ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du Code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

ARTICLE 7 : APPLICATION DE L'ACCORD DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE (50) SALARIÉS

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires ont convenu des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés à l'article 3.1 du présent accord.

ARTICLE 8 : DÉPÔT, PUBLICITÉ ET DEMANDE D'EXTENSION

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du Travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

En application des dispositions des articles L.2261-15 et L.2261-24 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 22 Novembre 2023.

Pour le Syndicat national du spectacle musical et de variété – PRODISS

Malika SEGUINERU - PRODISS

Pour la Fédération de la Création Artistique Privée, Théâtres, Cabarets, Producteurs, Diffuseurs et Lieux de Spectacles – SCÈNES

Isabelle GENTILHOMME - SCENES

Pour le Syndicat des Musiques Actuelles – SMA

Laetitia COQUELIN - SMA

Pour la Fédération des Structures Indépendantes de Création et de Production Artistique – FSICPA

Yanis JEAN - FSICPA

Pour La Scène Indépendante – SNES



Pour la F3C – CFDT

Rémi LOURDELLE – F3C CFDT

Pour le SNAPAC-CFDT

Jean GARCIA – SNAPAC – CFDT

Pour la FCCS / CFE-CGC



Pour le SNACOPVA / CFE-CGC



Pour le SNAPSA / CFE-CGC



Pour la FNSAC-CGT

Denis GRIVOUX

Pour le SFA-CGT

Lucie SORIN – SFA-CGT

Pour le SNAM-CGT

Philippe Gautier

Pour le SYNPTAC-CGT

Patrice MJSSE

Pour l'UNSA Spectacle et Communication

Serge Vincent – UNSA Spectacle et Communication

Pour le SIA/UNSA



ANNEXES

ANNEXE 1 : Cadre juridique

- **Définitions**

Le concept de « violence au travail » n'est pas défini en droit interne mais il est rappelé que l'Organisation internationale du Travail établit que « l'expression "violence et harcèlement" dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques, qui se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre » (Convention n°190 sur la violence et le harcèlement, 2019).

Les définitions retenues ci-après sont celles du Code du travail et du Code pénal. Pour plus de détails, il est recommandé de consulter ces articles dans leur ensemble.

Le harcèlement sexuel selon le Code du travail et le Code pénal

Le harcèlement sexuel est proscriit par **l'article L.1153-1 du Code du travail** qui 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) 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 ;

b) 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 ;

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. »

L'article 222-33 du Code pénal punit les faits de harcèlement sexuel « *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. »*

La situation de faiblesse

Article 223-15-2 du Code pénal : *« Est puni de trois ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende l'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de la situation de faiblesse soit d'un mineur, soit d'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 son auteur, soit d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou réitérées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables.*

Lorsque l'infraction est commise par le dirigeant de fait ou de droit d'un groupement qui poursuit des activités ayant pour but ou pour effet de créer, de maintenir ou d'exploiter la sujétion psychologique ou physique des personnes qui participent à ces activités, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 750 000 euros d'amende. [...]»

Les propos et agissements sexistes

L'article L.1142-2-1 du Code du travail proscrit 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 ».*

Les Parties au présent accord se sont également accordées pour mettre en exergue la notion de « propos sexistes » qui peuvent être assimilés aux agissements visés par l'article L 1142-2-1 du Code du travail et donc interdits par la loi.

Les propos et agissements sexistes peuvent notamment relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe : ces comportements sont pénalement sanctionnés, en vertu de **l'article 225-1 du Code pénal** repris ci-dessous.

Les agressions sexuelles

L'article 222-22 du Code pénal définit l'agression sexuelle comme : *« toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur ».*

L'article 222-27 du Code pénal prévoit que : *« les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros 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. ».

La discrimination

L'article L.1132-1 du Code du travail pose le principe de non-discrimination : *« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 , de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »*

La discrimination peut être directe ou indirecte.

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

La discrimination indirecte peut être définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, comme le sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

L'article 225-1 du Code pénal précise également que :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

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 à la partie I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés* ».

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'article L1142-1 du Code du travail : « *Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :*

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L1142-2 du Code du travail : « *Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.*

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement. »

Article L1142-2-1 du Code du travail : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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.* »

- **La protection des personnes**

L'interdiction d'être sanctionné pour avoir témoigné ou en cas d'acte unique

L'article L.1153-2 du Code du travail : « *Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, **ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2*** .[...]

L'article L.1153-4 du Code du travail précise Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul.

ANNEXE 2 : documents et coordonnées utiles

Les coordonnées et documents utiles mis à disposition par les partenaires sociaux de la branche peuvent être téléchargés depuis la « **Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes** » disponible sur site de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (www.spectacle vivant prive.org).