ANNEXE 17  
Modèle de clause à insérer dans les contrats du spectacle

Lorsqu’il existe de la **coactivité** avec une personne physique ou morale (notamment sous la forme de contrat de cession, de co-production, de co-réalisation, de résidence etc.) **les entreprises prennent toutes les mesures nécessaires** pour que les règles et mesures de **lutte contre le harcèlement et les agissements sexuels et sexistes** applicables dans leurs lieux de travail **s’imposent à ces structures et à leur personnel, quel que soit leur statut, ainsi qu’aux personnes physiques** (*cf. article 18.6 relatif à la coactivité de l’accord du 21 septembre 2022 portant sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail de la CCNEAC – Convention collective des entreprises artistiques et culturelles).*

**Article xx – Prévention des risques, lutte contre les violences et le harcèlement au travail**

Conformément aux dispositions du code du travail en matière de « coordination de la prévention », (articles R. 4511-5 et suivants) les règles applicables notamment en matière de lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes ou discriminatoires sont celles du lieu de travail. Lorsque le responsable d’une des entreprises cocontractantes est informé d’un comportement d’un salarié d’un autre employeur ou d’un agent public ou de toute personne physique participant à un projet, qui est susceptible de constituer une atteinte grave et immédiate à l’intégrité, à la santé ou à la sécurité du personnel et/ou du public du lieu de travail, il alerte l’employeur du salarié ou de l’agent public ou la personne physique concernée mis en cause dans les meilleurs délais. Les employeurs devront agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée.

**Si vous avez un RI d’établissement[[1]](#footnote-2)**: Il est rappelé que le règlement intérieur du lieu de travail est applicable à toute personne amenée à y intervenir, et notamment les personnes visées au paragraphe ci-dessus. A ce titre, l’article … *[Article à intégrer obligatoirement dans votre RI d’établissement]* prévoit l’interdiction d’accès et/ou l’exclusion des lieux de travail de toute personne dont le comportement est de nature à causer une atteinte grave et immédiate à l’intégrité, à la santé ou la sécurité du personnel et/ou du public se trouvant dans ces lieux.

**Si vous n’avez pas de RI d’établissement :** En cas de comportement d’un salarié ou d’un agent public ou de toute personne physique participant à un projet, portant atteinte à l’intégrité, à la santé ou la sécurité du personnel et/ou du public se trouvant dans les lieux de travail, les parties s’engagent à discuter, sans délai ou dans un délai raisonnable et de bonne foi des conséquences de ce comportement sur le maintien de la participation du salarié ou de l’agent public ou encore de la personne physique concernée à la prestation. Sont notamment considérés comme des comportements de nature à porter atteinte à l’intégrité, à la santé ou la sécurité des personnes des agissements ou des déclarations orales ou écrites susceptibles de recevoir une qualification pénale, ou de constituer une faute grave au sens des dispositions du code du travail, ou en opposition avec la charte des valeurs de l’entreprise annexée au présent contrat lorsqu’elle existe, ou encore susceptibles de nuire à son image ou celle d’un tiers, qu’il s’agisse d’une personne physique ou morale.

Le salarié, l’agent public ou la personne physique mis en cause et son employeur pourront faire l’objet d’une demande d’entretien dans le cadre d’une enquête interne menée par l’employeur de la victime présumée, dans le cadre de la mise en œuvre du plan de lutte contre les violences et le harcèlement par l’entreprise.

Conformément à l’article 18.6 de la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, une fiche d’information relative à la prévention des violences sexuelles et sexistes est annexée au présent contrat.

1. Concernant le règlement intérieur de l’établissement, nous conseillons qu’il :

   soit applicable à toute personne amenée à intervenir sur le(s) lieu(x) de travail ;

   sanctionne des comportements ou agissements susceptibles d’être commis à la fois sur le(s) lieu(x) de travail ou en dehors de ce(s) lieu(x), s’ils sont étroitement liés à la présence ou à l’intervention de la personne visée ;

   prévoit parmi les sanctions possibles l’interdiction de l’accès ou l’exclusion du ou de(s) lieu(x) de travail ;

   qu’il soit porté à la connaissance du cocontractant dès les premiers échanges en vue d’un contrat. [↑](#footnote-ref-2)