



Le Syndicat
de la Production
Indépendante

Collège Audiovisuel

Accords VHSS & Mineurs

26 mai 2025

Contexte

- Juin 2020 : [Cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique à destination des victimes et témoins de VHSS dans le secteur du spectacle](#) (Audiens)
- Janvier 2021 : [Conditionnalité des aides du CNC au respect de certaines obligations de prévention des VHSS et au suivi d'une formation par le responsable légal de la société bénéficiaire des aides](#)
- Novembre 2021 : [Lancement de l'offre de formation clé-en-mains « prévention des VHSS » financée à 100% pour les entreprises et les intermittents](#) (Afdas)
- Mars 2022 : [Publication du kit de prévention des VHSS dans le cinéma et l'audiovisuel](#) (CCHSCT Audiovisuel & Cinéma)
- Décembre 2023 : [Publication de l'étude sur la coordination d'intimité](#) (CPNEF de l'audiovisuel)
- Mai 2024 : [Lancement de la Commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur les violences commises dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la mode et de la publicité](#)
- Mars 2025 : [Conclusion des avenants à la convention collective de la production audiovisuelle sur la prévention des VHSS et la protection des mineurs](#)
- Avril 2025 : [Publication du rapport de la Commission d'enquête de l'Assemblée nationale](#)
- Septembre 2025 : [Lancement de la certification française de Coordinateur d'intimité](#)
- Janvier 2026 : Conditionnalité des aides du CNC à la formation des équipes techniques et artistiques de tournage pour tous les tournages de fictions

Quelques rappels légaux

Principe d'obligation de sécurité de l'employeur vis-à-vis de ses salariés

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.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

[Article L4121-1 du Code du travail](#)

Principe précisé par 3 étapes en matière de harcèlement sexuel

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

[Article L1153-5 du Code du travail](#)

→ Texte repris dans le règlement général des aides financières du CNC pour le conditionnement des aides depuis le 1^{er} janvier 2021.

Quelques rappels légaux

Principes généraux de prévention des risques

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

[Article L4121-2 du Code du travail](#)

Conditions de protection des mineurs dans la production audiovisuelle

[Télécharger l'accord du 21 mars 2025](#)

Dispositions générales

- L'accord rappelle le **cadre légal des conditions d'embauche des mineurs de moins de 16 ans** :
 - Demande d'autorisation préalable d'embauche auprès du préfet de département du siège de l'entreprise ;
 - Examen médical préalable à l'embauche ;
 - Durées de travail et repos ;
 - Interdictions du travail de nuit, sauf dérogation auprès de l'inspection du travail territorialement compétente ;
 - Modalités de rémunération, etc.

N.B : Les dispositions de la convention collective la plupart du temps les mineurs de moins de 16 ans. **Les partenaires sociaux recommandent toutefois de les appliquer également aux artistes mineurs de plus de 16 ans** (notamment l'engagement d'un responsable des enfants).

En casting (1/2)

- Les candidats mineurs de moins de 16 ans doivent être **accompagnés d'un adulte référent, désigné par un représentant légal lorsque ce n'est pas lui qui assume ce rôle.**
 - ➔ Prévoir des locaux adaptés pour accueillir les accompagnants.
 - ➔ Obtenir un écrit des représentants légaux désignant l'adulte référent.
 - **Rôle de l'adulte référent** : s'assurer que la sécurité et l'intérêt de l'enfant sont préservés à chaque étape du casting.
- ➔ Adapter les annonces de casting à ces nouvelles exigences et prévoir des locaux adaptés.

En casting (2/2)

- En cas de participation aux phases finales des castings et sélections d'un mineur de moins de 16 ans, il est **recommandé d'engager un responsable des enfants**, en complément de la présence obligatoire de l'adulte référent.
 - ➔ Le responsable des enfants peut avoir un rôle **d'encadrement des enfants** le jour du casting et/ou un rôle de **conseil en amont** de l'organisation du casting, notamment auprès des artistes et techniciens y participant.

En tournage

- Lorsqu'un mineur de moins de 16 ans est engagé par la production en tant qu'artiste-interprète ou de complément : **l'engagement d'un responsable des enfants est obligatoire.**
- Lorsqu'un mineur de moins de 16 ans participe à un programme tout au long de sa durée sans être salarié par la société de production : **l'engagement d'un responsable des enfants est recommandé pour mettre en place un cadre adéquat** (ex : documentaire, flux).
- Lorsqu'un mineur de moins de 16 ans est pris en charge en dehors de ses conditions d'hébergement habituel : la mise en place de **mesures appropriées** est requise, en lien avec le responsable des enfants et en accord avec les représentants légaux.

N.B : à partir de 2026, l'engagement d'un responsable des enfants conditionnera les aides du CNC lorsqu'un mineur de moins de 16 ans sera salarié de la société de production.

En opération de promotion

- Lorsqu'un mineur est associé à des opération de promotion d'un programme dans lequel il a joué (avant-premières, festivals, etc.) : des **mesures appropriées** doivent être mises en place, en accord avec les représentants légaux.

Le responsable des enfants

- Fonction : « *surveille, prépare à leur rôle et encadre les enfants ; peut assurer leur suivi scolaire.* » (Titre IV de la CCN PAV)
- Etude en cours de la CPNEF de l'audiovisuel sur les professionnels travaillant auprès des enfants dans la production audiovisuelle et cinéma (parcours, missions, compétences, formations)
- Qualification : doit justifier d'un **diplôme** ou d'une **expérience significative** pour l'exercice de ses fonctions
- Antécédents judiciaires : **aucune mention incompatible avec sa fonction** ne doit figurer sur l'extrait B3 de son casier judiciaire
- **Au moment de l'embauche : vérifier la qualification (CV et/ou diplôme) et l'extrait de casier judiciaire (sans en conserver de copie, conformément à la réglementation sur les données personnelles).**

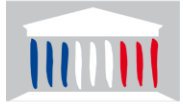
Recommandations de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale

- Extension des règles spécifiques encadrant le travail des enfants du spectacle jusqu'à l'âge de 18 ans (n°71)
- Mise en place d'une procédure accélérée auprès de la Commission des enfants du spectacle pour les modifications intervenant en cours de tournage (n°70)
- Obligation d'engagement d'un coordinateur d'intimité pour tout mineur dès lors qu'il existe une mise en scène de l'intimité (n°65)
- Amélioration de l'information des parents en amont de la délivrance de l'autorisation d'embauche (n°74)
- Obligation de présence d'un responsable des enfants pour tous les mineurs de moins de 18 ans dès le casting (n°77 et 80)
- Définition des compétences et qualifications du poste de responsable des enfants (n°78)
- Contrôle d'honorabilité des personnes intervenant auprès d'enfants en audiovisuel et cinéma (n°79)
- Obligation de rapport de fin de tournage par le responsable des enfants, transmis au CNC et au CCHSCT (n°81)
- Instauration d'échanges réguliers entre les responsables des enfants et Thalie Santé (n°82)
- Principe d'interdiction de la sexualisation des mineurs à l'écran et dans les photos de mode (n°8)
- Organiser régulièrement des contrôles des productions employant des enfants pour vérifier le respect des règles légales en matière de temps et de conditions de travail (n°17)

Pour les enfants de moins de 7 ans exclusivement :

- Recueil de l'avis du CCHSCT et d'un psychologue spécialisé lors de l'embauche (n°72)
- Contrôle systématique des tournages employant des enfants de moins de 7 ans (n°73)
- Obligation de présence du représentant légal lors des castings et tournages (n°75)
- Obligation de visite médicale dès le 1er jour de contrat (n°76)

Poursuivre la réflexion



Lien vers le rapport de la Commission d'enquête :

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/cecine/l17b1248-ti_rapport-enquete



Lien d'inscription au groupe de travail du SPI sur les artistes mineurs :

<https://forms.gle/yRheRFrzkLSQpFzS9>

Prévention et signalement des VHSS dans la production audiovisuelle

[Télécharger l'accord du 21 mars 2025](#)

Objectifs de l'accord

- Permettre à tous de s'approprier les définitions légales avec un socle commun de référence ;
- Identifier les tiers de confiance et outils spécifiques pour les salariés et les employeurs ;
- Favoriser une prise de conscience des enjeux liés aux VHSS par les collectifs de travail ;
- Améliorer la prévention et le traitement des VHSS, notamment par la formation des équipes ;
- Adapter les mesures de prévention pour prendre en compte les risques spécifiques à certains métiers et certaines organisations de travail ;
- Renforcer le rôle du CCHSCT Audiovisuel.

Principales dispositions de l'accord

- **Définitions et sanctions des VHSS** : harcèlement sexuel, propos et agissement sexiste, agression sexuelle, discrimination.
- **Politique de prévention des risques professionnels liés au VHSS** : au niveau de l'entreprise et des projets
- **Identification des acteurs de la prévention et du traitement des VHSS** : internes et externes à l'entreprise
- **Signalement des VHSS et traitement de ces signalements** : procédure de signalement, procédure de traitement des signalements

Politique de prévention des risques

Base de travail : le **document unique d'évaluation des risques professionnels**

[Article L4121-3 du Code du travail :](#)

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, **évalue les risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. (...) »

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les **actions de prévention** ainsi que les **méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs**. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. (...) »

[Article L4121-3-1 du Code du travail :](#)

« Le document unique d'évaluation des risques professionnels **répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions**. »

L'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

III.-Les résultats de cette évaluation débouchent : (...)

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, sur la définition **d'actions de prévention des risques et de protection des salariés**. La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour. »

Politique de prévention des risques

- Outils gratuits de réalisation du DUERP, spécifiques au secteur audiovisuel :



Online interactive risk assessment (Oira)

[Version harmonisée au niveau européen \(anglophone\)](#)

[Version adaptée par l'INRS et les CCHSCT \(francophone\)](#)



Odalie 2

[Mis à disposition par le service de santé au travail du spectacle et Movinmotion](#)

Politique de prévention des risques

- Ressources à disposition pour vous accompagner sur l'élaboration du DUERP et l'établissement de votre politique de prévention :



En matière de VHSS, la fiche outil « [Aide à l'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention des VHSS](#) » dans le Kit de prévention des VHSS publié par les CCHSCT et le Collectif 50/50 (page 11)



[Livret du CCHSCT Cinéma](#) : 29 fiches sur des risques spécifiques à la production, la réglementation applicable et les préconisations de mesures de prévention à mettre en place.



Les ressources mises à disposition par l'INRS (réglementation, campagnes de prévention, etc.), notamment sur la [prévention des VHSS](#)

Politique de prévention des risques

- Experts à votre disposition pour vous accompagner sur l'élaboration du DUERP et l'établissement de votre politique de prévention :



CCHSCT Audiovisuel

Ghania Tabourga : ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org / [06 16 61 29 97](tel:0616612997)



Thalie Santé / votre service de prévention et santé au travail

Pôle Prévention : contacter directement votre médecin ou son secrétariat

- [Centre de ressources multimédia](#) sur la prévention des VHSS mis en place par l'Afdas

Politique de prévention des risques

- Formations des personnels en charge de la sécurité au travail, notamment de l'élaboration du DUERP :



ANACT (national) / ARACT (régional)

Catalogue des formations : <https://www.anact.fr/formation2025>



CRAMIF (en Ile de France) ou CARSAT (en région)

Catalogues des formations par région : <https://formation-prev.fr/>

- ➔ Ces organismes peuvent aussi vous proposer des services et aides financières pour vous accompagner dans les questions de santé au travail.

Procédures obligatoires sur les VHSS

Elaboration de deux procédures internes liées à la prévention des VHSS :

- **Une procédure interne de signalement**
 - Dispositif de remontée d'information, laissé au choix de l'entreprise ;
 - Le non-respect de la procédure par un salarié ne remet pas en cause le signalement, qui doit toujours être traité sans délai ;
 - La procédure rappelle les dispositions sur la protection des personnes qui signalent.
- **Une procédure interne de traitement des signalements**
 - Plusieurs étapes minimum doivent être respectées ([voir page 17 de l'accord](#))
 - Le [kit de prévention](#) des VHSS comprend :
 - Une fiche méthodologique de traitement des signalements de VHSS (page 44)
 - Un exemple de procédure de traitement des signalements de VHSS (page 53)

Information des salariées renforcée

- **Affichages et informations obligatoires** prévus par le Code du travail ([voir fiche du SPI](#))
→ Concernent tous les lieux de travail et d'embauche (lieux de tournage et de castings compris)
- Informations complémentaires « par tout moyen » renforcées par la CCN :
 - **Identité et les coordonnées des référents VHSS** (réfèrent du CSE, réfèrent de l'entreprise, réfèrent de la production)
 - **Coordonnées de la cellule d'écoute** psychologique et d'accompagnement juridique des victimes et témoins de VHSS
- Kit de communication sur la cellule d'écoute [à télécharger](#)
- **Réunion d'information sur les VHSS en début de tournage conseillée** (peut être élargie à toutes les questions de sécurité au travail) : pour présenter les valeurs de la production, fixer les limites et propos et comportements acceptables, présenter les moyens mis en place pour favoriser une organisation du travail protectrice et respectueuse (présentation des référents VHSS, de la procédure de signalement, etc.)
- Fiche méthodologique pour la réunion d'information dans le [Kit VHSS](#) (page 9)

Les formations sur la prévention des VHSS

- **Acquérir les fondamentaux en matière de VHSS** : à destination de tous - 1 jour ;
- **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...) - 2 jours ;
- **Bâtir et déployer son plan d'actions et évaluer ses effets au sein de sa structure** : à destination des dirigeants et responsables d'équipe - 3 jours.

Ces formations sont **prises en charge à 100% par l'Afdas**, sans impacter le budget de l'entreprise (pour les permanents) ni les droits à formation et carences (pour les intermittents).

Plus d'infos :  

Clauses obligatoires dans les contrats

- Contrats de travail :
 - **Clause dédiée à la prévention des VHSS** dans les contrats de travail de tous les salariés, précisant notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise en matière de VHSS
 - **Clause dédiée aux scènes d'intimité ou à caractère sexuel** dans les contrats de travail des artistes

→ [Clauses-types téléchargeables sur l'espace adhérent du SPI](#)

Les référents VHSS

Le référent VHSS ne peut pas être le producteur ou son représentant (ex : directeur de production, directeur financier, directeur des ressources humaines...)

- **Le référent VHSS du comité social et économique**

Obligation légale de désigner un référent parmi les élus du CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

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

Obligation légale de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de VHSS, dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Facultatif en-deçà, mais recommandé : il permet de couvrir l'ensemble des phases d'activité de la société de production.

- **Le référent VHSS de la production**

Institué par la convention collective, pour adapter les dispositions légales aux spécificités de l'activité de production audiovisuelle.

La désignation du référent VHSS de la production

- **Conditions de désignation** : être **volontaire** pour assumer ce rôle et justifier avoir préalablement **suivi une formation** destinée aux référents VHSS
 - **Si une ou plusieurs personnes formées se sont portées volontaire au sein de l'équipe** :
 - En fiction : la désignation d'un référent VHSS de la production est obligatoire
 - Dans les autres genres : la désignation d'un référent VHSS de la production est obligatoire s'il n'y a pas déjà un référent désigné au niveau de l'entreprise ou du CSE
- ➔ Interroger les équipes au début de leurs engagements pour savoir qui est volontaire et formé parmi elles
- La (les) désignation(s) tien(nen)t compte :
 - De l'ensemble des phases de production (préparation, tournage, postproduction)
 - De l'éloignement géographique des différentes équipes et de la spécificité d'exercice des métiers
 - En l'absence de référent ➔ [orienter vers le CCHSCT Audiovisuel](#) qui peut jouer un rôle de référent externe à l'entreprise.

Le rôle du référent VHSS de la production

- Informer et orienter les salariés vers les ressources utiles ;
- Participer aux actions de sensibilisation et de prévention des VHSS, en lien avec l'employeur ;
- Communiquer sur la procédure de signalement interne à l'entreprise, en lien avec l'employeur ;
- Recueillir les signalements des salariés ;
- Transmettre par écrit les signalements recueillis à l'employeur et ses représentants ;
- Être informé du suivi et de la clôture de la procédure de traitement des signalements, le cas échéant.

→ En respectant un principe **d'impartialité** (il se déporte dans le cas contraire)

L'employeur reste toujours le seul responsable de la sécurité et de la mise en œuvre des procédures internes. Le référent VHSS n'est jamais responsable du traitement des signalements ou de l'enquête interne.

Les moyens du référent VHSS de la production

- **Protection** : Le référent bénéficie de la protection prévue pour les lanceurs d'alerte + ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir, de bonne foi, témoigné ou relaté des faits de VHSS.
- **Moyens** : Un échange préalable entre l'employeur et le référent doit avoir lieu pour définir d'un commun accord les moyens nécessaires pour assurer son rôle (ex : mise à disposition du DUERP, de la procédure de signalement et de traitement des signalement, de moyens matériels...)
- **Indemnisation** : 30 € bruts hebdomadaires pour les salariés engagés en CDDU (soumise à cotisations sociales).

LA BIBLE

50/50

Certains référents VHSS formés se sont identifiés comme tels dans la Bible 50/50.

Les formations des référents VHSS

Principalement 3 organismes spécialisés dans le secteur du spectacle et de l'audiovisuel :



Être ambassadeur / référent·e en matière de violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) de sa structure



Devenir référent·e harcèlement et discrimination dans le cinéma et l'audiovisuel



Lutte contre les VHSS – Être référent

Ces formations sont **prises en charge à 100% par l'Afdas**, sans impacter le budget de l'entreprise (pour les permanents) ni les droits à formation et carences (pour les intermittents).

Encadrement des castings

- Sensibilisation : L'employeur doit sensibiliser l'équipe en charge du casting de ses responsabilités et de l'information qu'elle doit faire aux candidats.
- Lieux de casting : Les castings doivent avoir lieu dans des **locaux professionnels adaptés** (jamais dans un appartement privé ou une chambre d'hôtel) ;
- Annonce : L'**annonce** doit préciser la possibilité des candidats de **se faire accompagner** ;
- Information : Dès le 1^{er} rdv ou avant si possible, les candidats doivent être **informés sur l'existence dans le scénario de scènes imposant la nudité, des scènes d'intimité ou à caractère sexuel.**
- Interdictions : Nudité, semi-nudité, scènes d'intimité ou à caractère sexuel, même simulées, et y compris en photo ou en vidéo.

Encadrement des scènes d'intimité

- Scènes d'intimité : Scène de baiser / scène de sexe simulée / scène de tension sexuelle et/ou comportant des caresses avec une partie sexué du corps / scène de violence physique ou psychologique / scène dénudée / scène de nu intégral...
- ➔ Recommandation de **consulter un coordinateur d'intimité** pour effectuer un dépouillement du scénario, procéder à l'analyse des risques et préconiser des mesures de prévention adaptées.
- **Obligation de proposer aux artistes de recourir à un coordinateur d'intimité pour la répétition et le tournage des scènes d'intimité.**
- **Clause d'intimité obligatoire dans les contrats de travail des artistes-interprètes ou de complément** : pour recueillir leur consentement à jouer certaines scènes d'intimité et leur souhait ou non de bénéficier de l'accompagnement d'un coordinateur d'intimité ([voir modèle à télécharger sur le site du SPI](#)). Consentement révoquant à tout moment.

Encadrement des scènes d'intimité

- En cas d'engagement d'une **doublure** pour jouer des scènes à caractère sexuel ou si des **effets informatiques** sont utilisés pour modifier physiquement tout ou partie du corps, l'artiste conserve la faculté de refuser l'utilisation de ces images.
- Pour les programmes où les candidats, salariés ou non, sont susceptibles d'être filmés dans des moments d'intimité : **obligation de sensibilisation des candidats, artistes et techniciens sur la prévention des VHSS, en amont du tournage.**
- En tout état de cause (qu'il y ait ou non un coordinateur d'intimité) : des préconisations de mesures de prévention pour l'organisation de la préparation, des répétitions et des prises de vues sont prévues ([voir page 19 de l'accord](#))

Les coordinateurs d'intimité (1/2)

- **Le coordinateur d'intimité** coordonne l'ensemble des équipes parties prenantes lors de la préparation et du tournage de scènes d'intimité. Il assure un rôle de liaison. Il a pour mission d'établir et faire respecter le cadre dans lequel sont préparées et tournées les scènes d'intimité, en apportant de la transparence, et en parvenant à des accords conciliant consentement et besoins de la narration, pour anticiper et éviter la survenue de problème lors du tournage de ces scènes.
- La **préparation** consiste à identifier, analyser et organiser les scènes d'intimité figurant dans le scénario, en collaboration étroite avec les comédiens, réalisateur, producteur. et techniciens concernés, et à l'appui de processus et documents précis cadrant ces scènes, qu'il établit en totalité ou en partie (protocole de tournage, clauses de nudités).
- **Pendant le tournage**, le coordinateur d'intimité veille à ce que le cadre dans lequel sont tournées les scènes d'intimité soit conforme à ce qui a été préalablement établi (respect du consentement des parties prenantes et des besoins de la narration, installation des décors, utilisation effective des costumes et accessoires prévus à cet effet, etc.) et alerte les responsables en cas de manquement constaté sur le tournage de ces scènes.
- **Après le tournage**, l'**activité** de coordination d'intimité consiste à vérifier la conformité des rushs des scènes d'intimité et à établir en conséquence des rapports à destination de la production. Il peut aussi éventuellement accompagner les comédiens qui le souhaitent, après le tournage et en post-production.

➔ [Voir la fiche métier de coordinateur d'intimité](#)

Les coordinateurs d'intimité (2/2)

- Interdiction de recourir à des coordinateurs d'intimité qui n'ont pas suivi une **formation certifiante** pour assurer cette fonction.
- La première formation certifiante française débute au mois de septembre, il s'agit d'un [certificat de qualification professionnelle \(CQP\) de Coordinateur d'intimité délivré par la CPNEF de l'audiovisuel](#). Les coordonnées des certifiés seront disponibles sur [cet annuaire](#) à partir de juin 2026.

La [formation](#) sera dispensée par la CST.

Sans suivre la formation complète, il est possible pour les professionnels de l'audiovisuel de suivre certains modules seulement pour se familiariser avec les enjeux de la coordination d'intimité.

- En attendant, il est possible d'engager des coordinateurs d'intimité certifiés par un organisme habilité à l'étranger, par exemple par la SAG-AFTRA. Il s'agit notamment de l'**IPA** : [annuaire des certifiés](#) ou de l'**IDC** : [annuaire des certifiés](#) (filtre par pays possible).

Les futures obligations de formation

- A compter du 1^{er} janvier 2026, les aides du CNC à la production audiovisuelle de fiction seront conditionnées à la formation des équipes techniques et artistiques de tournage sur la prévention des VHSS.
- Cette formation se déroulera en deux étapes :
 - **un 1^{er} module en distanciel**, à visée théorique : à suivre une seule fois, en dehors du temps de travail
 - **un 2nd module en présentiel**, à visée pratique : à suivre lors de chaque tournage, sur le temps de travail

Ce 2nd module devra être organisé par la production et concernera un collectif minimum de salariés, qu'ils aient ou non déjà suivi une autre formation sur les VHSS auparavant.
- Elle devrait se dérouler **entre une semaine avant et deux semaines après le début des prises de vues.**
- Le contenu pédagogique et l'organisme de formation seront **unifiés pour tout le territoire** et sélectionnés par voie de marché public, donc imposés aux productions.
- Une dispense devrait concerner les **tournages dont la durée est inférieure à 15 jours.**

Renforcement du rôle du CCHSCT (1/2)

- Le CCHSCT assure un rôle de **conseil auprès des employeurs et des salariés** et de promotion de la prévention. Il peut être sollicité pour toute question sur la santé/sécurité au travail. Il n'a pas de prérogative de sanction.



CCHSCT Audiovisuel

Ghania Tabourga : ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org / [06 16 61 29 97](tel:0616612997)

<https://chsctaudiovisuel.org/>

- Le CCHSCT peut réaliser des **visites des lieux de travail** mais il ne réalise pas d'enquêtes : cela relève de la responsabilité de l'employeur. A la suite de ses visites, il peut faire des préconisations d'amélioration des pratiques.
- Le CCHSCT **peut recueillir des signalements**. Dans ce cas, il le transmet sans délai à l'employeur, à qui il appartient de mettre en œuvre sa procédure de traitement des signalements.

Renforcement du rôle du CCHSCT (2/2)

- Le CCHSCT peut vous **conseiller sur votre politique de prévention** : DUERP, procédures de signalement et de traitement des signalement, gestion d'une enquête, etc.
- **En cas de signalement, le producteur doit le notifier au CCHSCT** pour alimenter des données statistiques sur les signalements et leurs traitements dans la branche. Le CCHSCT joue aussi un rôle d'**observatoire des pratiques** pour améliorer la politique de prévention de la branche.
- Une **liste de tiers experts spécialisés** sera mise à disposition des producteurs par le CCHSCT pour se faire accompagner s'ils le souhaitent (avocats, psychosociologues, médiateurs...)
- Recrutement d'une 2^{ème} conseillère en prévention des risques professionnels

Recommandations de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale (1/3)

- Faire davantage connaître la cellule Audiens, notamment par des campagnes d'information dans les médias et par des affichages systématiques dans tous les lieux de passage ainsi que dans les loges, les vestiaires, les cantines, etc. (n°9)
- Accroître les moyens de la cellule Audiens pour élargir son périmètre afin qu'elle prenne en charge la totalité des violences, y compris les violences morales, élargir ses horaires et renforcer ses missions d'aide juridique et psychologique (n°10)
- Encadrer les castings en rendant obligatoire, le cas échéant après un contact informel (« casting sauvage »), leur organisation dans des locaux professionnels, pendant les heures ouvrables, en présence de deux personnes au moins, avec interdiction de demander aux comédiens de se dénuder et de leur faire réaliser des essais sur la base de scènes d'intimité ou à caractère sexuel (à moins qu'un coordinateur d'intimité n'assiste à l'essai), et déclarer obligatoirement l'ensemble des castings organisés auprès des pouvoirs publics (n°16)
- Inscrire dans le code du travail l'obligation de diligenter une enquête interne et les principes jurisprudentiels régissant le déroulement d'une enquête interne (n°36)
- Rendre obligatoire la conduite d'enquêtes internes en cas de signalement de VHSS, y compris lorsque la relation de travail a pris fin (n°37)
- Créer une certification pour les structures assurant des enquêtes internes et labelliser les structures spécialisées dans la culture (n°39)
- Prévoir systématiquement des clauses relatives aux VHSS dans les contrats de toutes les personnes impliquées dans la confection d'un film, d'une émission ou d'un spectacle qui bénéficie de subventions publiques (n°41)
- Inscrire dans le code de procédure pénale une obligation pour les employeurs de signaler les faits de VHSS portés à leur connaissance (n°43)
- Relever le taux de financement des CCHSCT cinéma et audiovisuel par les employeurs (n°44)

Recommandations de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale (2/3)

- Relever le taux de financement des CCHSCT cinéma et audiovisuel par les employeurs (n°44)
- Rendre obligatoire la déclaration des lieux de casting et des émissions de divertissement au CCHSCT (n°45)
- Donner à l'inspection du travail le pouvoir d'interrompre un tournage ou une série de représentations en cas de risques pour la sécurité et la santé des salariés (n°47)
- Rendre facilement accessibles à l'inspection du travail toutes les informations relatives aux lieux et dates de tournage (n°48)
- Rendre obligatoire la formation des agents artistiques aux VHSS et en faire une condition pour bénéficier des aides du CNC (n°51)
- Etendre la formation obligatoire aux tournages audiovisuels et aux productions du spectacle vivant (n°52)
- Rendre obligatoire la désignation d'un ou plusieurs référents VHSS sur les tournages audiovisuels (n°55)
- Prohiber le cumul de la fonction de référent avec une fonction de direction et désigner un référent extérieur en complément du référent interne à la structure (n°57)
- Conditionner le versement des aides du CNC à la rédaction d'un rapport de fin de tournage par les référents VSS ainsi qu'à la fourniture, par le producteur, d'une attestation de traitement des signalements reçus (n°58)
- Créer un réseau pour les référents VHSS du secteur culturel (n°59)
- Compléter la formation des référents VHSS par un module dédié aux premiers secours et à la santé mentale (n°60)
- Instaurer un contrôle d'honorabilité des référents VHSS (n°61)

Recommandations de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale (3/3)

- Rendre obligatoire des clauses précises et détaillées relatives aux scènes d'intimité dans les contrats des interprètes (n°62)
- Donner obligatoirement aux talents un droit de regard sur le montage des scènes faisant apparaître leurs parties intimes et prévoir une médiation du CNC en cas de désaccord (n°63)
- Proposer obligatoirement l'intervention d'un coordinateur d'intimité pour le cinéma, l'audiovisuel et le spectacle vivant (n°64)
- Rendre obligatoire la présence d'un coordinateur d'intimité pour tout mineur dès lors qu'il existe une mise en scène de l'intimité (n°65)
- Conditionner le versement des aides publiques du CNC et du spectacle vivant à la vérification par les productions qu'ils emploient des acteurs dont les agents sont détenteurs d'une certification professionnelle (n°68)
- Exiger que les VHSS soient inscrites parmi les risques couverts par les contrats d'assurance pour bénéficier des aides du CNC (n°85)
- Etendre la clause assurantielle visant à indemniser les pertes financières suite à des faits de VHSS à l'ensemble des productions relevant de l'audiovisuel et du spectacle vivant (n°86)

Aller plus loin dans votre politique RH, RSE ou égalité femmes-hommes

- Pour aller plus loin : les TPE/PME peuvent bénéficier d'un « appui-conseil » **100% financé par l'Afdas**
- Il s'agit d'une prestation de conseil de 1 à 5 jours, avec un cabinet de conseil qui a pour objectif **d'établir un diagnostic de votre situation actuelle, définir vos objectifs et mettre en place un plan d'actions avec des experts sur la thématique que vous souhaitez traiter.**
 - [Appui-conseil « égalité professionnelle »](#)
 - [Appui-conseil « responsabilité sociétale des entreprises »](#)
 - [Appui-conseil « ressources humaines »](#)



Merci pour votre attention !

Prochains rendez-vous des sessions d'informations sociales en juillet :

- Les règles de base en santé / sécurité au travail
- Les nouvelles obligations sur le partage de la valeur en entreprise