

# HARCÈLEMENT ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL **C'EST PAS DU CINÉMA !**

---

Manuel informatif



FILM FUND  
LUXEMBOURG

## NOTE SUR LA RÉDACTION

*Dans ce document, le masculin est utilisé comme forme neutre pour désigner indifféremment les femmes et les hommes. L'écriture inclusive est utilisée lorsqu'il s'agit de rendre visibles des inégalités ou d'éviter toute ambiguïté.*

## INTRODUCTION

Les violences sexistes et sexuelles au travail ne sont pas des « détails » ni des « malentendus ». Elles touchent aussi le secteur du cinéma, pourtant perçu comme un lieu de créativité et de liberté. Derrière les caméras, sur les plateaux ou dans les bureaux, elles fragilisent les professionnel.le.s, entravent les carrières et portent atteinte à la dignité de chacun.e.

Ce manuel est né des sessions de formation proposées en 2024 et 2025 par Marie Becker (Cabinet Aequality) et Marilyn Baldeck (Cabinet Essaimer), à la demande du Film Fund Luxembourg. Ces sessions, auxquelles ont participé les producteur.rice.s et plus largement l'ensemble du secteur audiovisuel, ont permis de recueillir des témoignages, d'identifier des besoins concrets et de construire des réponses adaptées. Dès 2026, la participation des bénéficiaires des AFS au Luxembourg à ces formations sera une obligation pour bénéficier des aides publiques du Film Fund, signe fort d'un engagement institutionnel.

Conçu à partir de cette expérience collective, ce manuel vise à donner aux protagonistes du secteur de la production audiovisuelle – producteur.rice.s, réalisateur.rice.s, technicien.ne.s, salarié.e.s, indépendant.e.s – des repères clairs et des outils concrets : comprendre ce que recouvrent les violences sexistes et sexuelles, connaître les obligations légales, prévenir les situations à risque, réagir face à un signalement et protéger les victimes.

L'objectif est simple : faire du cinéma un espace sûr, respectueux et professionnel, où la tolérance zéro face aux violences n'est pas un slogan mais une norme partagée.

# NOTE D'INTENTION

« **Ça va le décor, pas trop lourd pour tes petits bras ma chérie ?** ».  
« **Quand tu me fais un raccord maquillage, ça m'excite tellement que j'oublie mon texte** ».  
« **Paul, quand je te vois tenir la perche, je me dis que ce serait pas mal que tu me tiennes autre chose** ».  
« **Les filles, il fait peut-être chaud, mais on évite quand même les débardeurs. Il faut que les électros restent concentrés** ».

Ce n'est qu'un échantillon de ce qu'on peut entendre sur un plateau de tournage.

Les témoignages recueillis lors des premières formations que nous avons assurées pour le compte du Film Fund Luxembourg en 2024 ont mis en lumière une réalité aussi prévisible qu'insupportable : le milieu du cinéma luxembourgeois n'est pas épargné par les violences sexistes et sexuelles, y compris parmi les plus graves. Un an plus tard, de nouvelles sessions de formation, en juillet 2025, sont venues confirmer ce constat. À nouveau, des professionnel.le.s ont reconnu des situations déjà vues, vécues, ou tues. Parfois depuis des années. Parfois encore en cours.

Le cinéma est un merveilleux espace de création. Mais il doit aussi devenir un espace de sécurité, particulièrement pour les femmes et les personnes minorisées.

Il s'agit certes d'un défi pour un secteur de taille modeste, très interconnecté, avec des équipes qui se croisent d'un tournage à l'autre, des relations de travail souvent informelles, et des carrières qui reposent largement sur la réputation. Cette proximité peut accroître les risques : omerta, peur des représailles, difficulté à signaler des faits lorsque l'agresseur est aussi partenaire, employeur ou futur recruteur.

Mais cette configuration peut aussi être vue comme un avantage : dans un milieu restreint, une mobilisation collective peut produire des effets rapides et profonds. Un positionnement « tolérance zéro » des personnes les plus influentes est susceptible, ici plus qu'ailleurs, de faire émerger une norme professionnelle claire, partagée, qui place la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (et tout type de violence) au cœur de l'éthique de travail. Cela ne devrait pas demander des années... mais simplement de la volonté.

Conçu pour accompagner les professionnel.le.s dans la compréhension, la prévention et la réaction face aux violences sexistes et sexuelles, ce manuel s'adresse à tous les acteur.ice.s du secteur : producteur.rice.s, réalisateur.rice.s, chef.fe.s de poste, technicien.ne.s, salarié.e.s et indépendant.e.s.

Il répond à des questions concrètes :

- Qu'est-ce qu'une violence sexiste ou sexuelle ?
- Que dit le Code du travail ? Le Code pénal ?
- Qui est protégé, et quelles sont les responsabilités des sociétés de production ?
- Comment prévenir, agir, protéger ? Vers qui se tourner ?

Il s'ancre dans la réalité des tournages : des équipes temporaires, des statuts divers, des coproductions.

Vous n'avez plus qu'à le faire vivre !

**Marie Becker, Cabinet Aequality**  
**Marilyn Baldeck, Cabinet Essaimer**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>I. VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : DE QUOI PARLE-T-ON ?</b>	8		
1. UNE FAUTE PROFESSIONNELLE (LE CODE DU TRAVAIL)	8		
Harcèlement sexuel	8		
Qui est protégé par le Code du travail ?	12		
Qu'en est-il des travailleur.euse.s indépendant.e.s / non-salarié.e.s ?	12		
Application de la loi : sur quels temps et lieux cette protection est-elle prévue ?	14		
2. UNE FAUTE PÉNALE (CODE PÉNAL)	14		
Harcèlement obsessionnel	14		
Une notion centrale : le consentement	15		
L'atteinte à l'intégrité sexuelle	16		
Le viol	16		
La protection spéciale des mineurs	17		
<b>II. COMMENT PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ?</b>			
<b>RÔLE ET OBLIGATIONS DES SOCIÉTÉS DE PRODUCTION A L'ÉGARD DE LEURS SALARIÉ.ES</b>	18		
1. UNE OBLIGATION LÉGALE	18		
2. IDENTIFIER DES « FACTEURS DE RISQUE »	20		
3. ORGANISER LA PRÉVENTION	21		
4. RÉAGIR ET INTERVENIR EN TANT QU'EMPLOYEUR	24		
La conduite d'une enquête interne	24		
Éviter la victimisation secondaire	26		
		<b>III. COMMENT SIGNALER ET AGIR EN JUSTICE OU OBTENIR UN APPUI EXTÉRIEUR ?</b>	27
		1. COMMENT SIGNALER UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL À SA PRODUCTION ?	27
		Le rôle des témoins	28
		2. RECOURS ET ACTIONS EN JUSTICE	30
		Saisir l'Inspection du Travail et des Mines	30
		Saisir le tribunal du travail	31
		Déposer plainte en cas d'infraction pénale	31
		<b>CONTACTS ET APPUIS</b>	32
		Centre pour l'égalité de traitement (CET) – <a href="https://cet.lu/">https://cet.lu/</a>	32
		UMEDO : Unité médico-légale de documentation des violences – <a href="https://www.umedo.lu/fr">https://www.umedo.lu/fr</a>	32
		Site du Gouvernement – <a href="https://violence.lu/">https://violence.lu/</a>	32
		Inspection du Travail et des Mines (ITM) – <a href="https://itm.public.lu/fr.html">https://itm.public.lu/fr.html</a>	33
		Le Service d'Aide aux Victimes (Parquet général) – <a href="https://justice.public.lu/fr/aides-informations/assistance-sociale/scas-service-aide-victimes.html">https://justice.public.lu/fr/aides-informations/assistance-sociale/scas-service-aide-victimes.html</a>	33

# I. VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) constituent à la fois des fautes professionnelles sanctionnées par le Code du travail et des infractions pénales punies par le Code pénal.

### 1. UNE FAUTE PROFESSIONNELLE (LE CODE DU TRAVAIL)

#### Harcèlement sexuel

Le droit du travail luxembourgeois interdit le harcèlement sexuel « à l'occasion des relations de travail » :

« Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :

1. Le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet.
2. Le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi.
3. Un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal. L'élément intentionnel du comportement est présumé<sup>1</sup> ».

Le harcèlement peut découler de plusieurs agissements répétés ou d'un acte isolé. La répétition n'est pas une condition obligatoire.

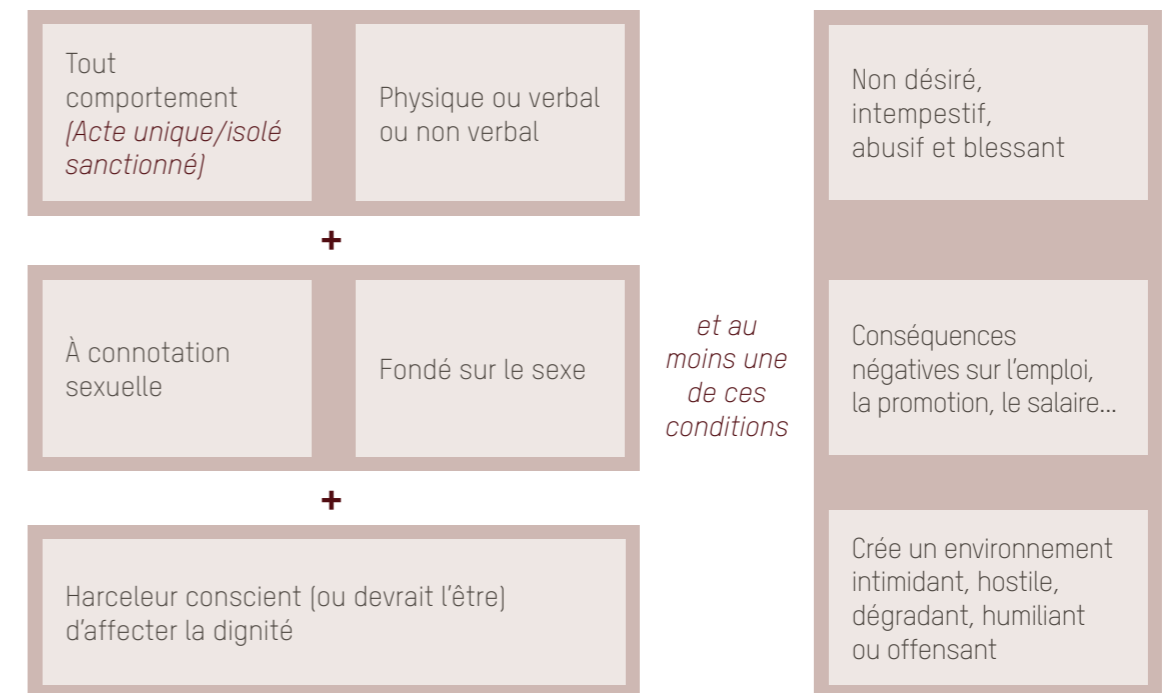
1. Code du travail luxembourgeois.



#### PRÉCISION IMPORTANTE

« L'élément intentionnel est présumé » signifie que tout harceleur est *a priori* considéré comme ayant conscience (« sait ou devrait savoir ») que ses actes affectent la dignité de la personne lorsqu'il commet les agissements de harcèlement sexuel. Cette formule n'empêche toutefois pas la personne mise en cause de faire la preuve du contraire.

#### Harcèlement sexuel : éléments à réunir



#### Exemple : Propos déplacés répétés d'un réalisateur pendant un tournage

Lors du tournage, un réalisateur fait régulièrement des commentaires à double sens sur la tenue et le corps d'une comédienne, du type : « Tu devrais toujours venir sans soutien-gorge, ça donne un côté plus naturel... enfin, au personnage », ou « Ce rôle, c'est toi, sensuelle et provocante à souhait ».

#### Analyse juridique :

- **Comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe :** Oui (remarques sexualisées sur le corps et les tenues).
- **Sait ou devrait savoir que cela affecte la dignité :** Oui (répétition + contexte professionnel asymétrique).
- **Condition 1 :** Le comportement est **non désiré, abusif et blessant**.

Même si la comédienne ne répond pas ou rit nerveusement, le comportement reste sanctionnable (le consentement apparent n'efface pas la violence du cadre).

**Cette situation constitue une situation de harcèlement sexuel.**

## Exemple : Propos obscène abusif

Le chef déco qui dit à une maquilleuse à la cantine qu'elle a une « bouche de suceuse » devant les équipes. Elle est sidérée et part, sans terminer son plat.

### Analyse juridique :

- **Comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe** : Oui (propos sexualisé).
- **Sait ou devrait savoir que cela affecte la dignité** : Oui (propos violent non professionnel qui objectivise la personne et l'associe à un acte sexuel).
- **Condition 1** : Le comportement est **non désiré, abusif et blessant**.

Le harcèlement sexuel ne nécessite pas obligatoirement une répétition pour être caractérisé. Il peut découler d'un acte unique.

**Cette situation constitue une situation de harcèlement sexuel.**

## Exemple : Pression implicite lors du casting

Lors d'un casting, un directeur de casting fait comprendre à un comédien qui a refusé poliment à plusieurs reprises ses invitations à venir dîner chez lui, que ses petits camarades se sont montrés plus souples et disponibles que lui, et que c'est embêtant.

### Analyse juridique :

- **Comportement à connotation sexuelle** : Oui (sous-entendus sexuels).
- **Sait ou devrait savoir que cela affecte la dignité** : Oui (notamment lien hiérarchique, précarité).
- **Condition 2** : Le refus est utilisé implicitement comme critère d'inclusion ou d'exclusion dans l'équipe = impact sur **l'accès à l'emploi (forme de chantage à l'emploi)**.

**Cette situation constitue une situation de harcèlement sexuel, même sans agression physique ni verbalisation explicite.**

## Exemple : Ambiance sexiste et blagues graveleuses répétées

Aurélien est stagiaire dans l'équipe électro. Les membres de l'équipe tous masculins multiplient les « blagues de cul » à haute voix, parlent entre eux des seins des comédiennes, partagent des photos dénudées et l'invitent à plusieurs reprises « se décoincer un peu ». Elle est visiblement gênée et finit par demander à changer d'équipe.

### Analyse juridique :

- **Comportement fondé sur le sexe (climat sexiste et sexualisé)** : Oui.
- **Sait ou devrait savoir** : Oui, au vu de l'ambiance générale et du malaise exprimé.
- **Condition 3** : Le comportement crée un **environnement hostile, humiliant ou offensant**.

**Cette situation constitue du harcèlement sexuel.**

## Exemple : Main dans le dos, sans perception ni intention d'atteinte

Sur un plateau de tournage, un chef opérateur s'approche d'une assistante réalisatrice occupée à discuter. Pour lui faire comprendre qu'il veut passer, il lui touche brièvement le haut du dos en exerçant une sorte de pression : « Excuse-moi, je passe. » Le geste est ponctuel, sans insistance ni commentaire ou regard ambigu. L'assistante se fige un peu, mais ne dit rien. L'homme ne recommence pas.

### Analyse juridique au regard du droit luxembourgeois :

- **Comportement physique** : Oui (contact corporel).
- **À connotation sexuelle ou fondé sur le sexe** : Non manifeste.
  - Ce geste peut être interprété comme une forme de familiarité ou de maladresse, mais **pas clairement sexuel**.
- **Sait ou devrait savoir que cela affecte la dignité** : Non.
  - Pas de signes perceptibles de malaise.
  - Pas d'indices que la personne aurait dû deviner que c'était mal perçu.
- **Conditions 1, 2 ou 3** : Aucune n'est remplie.
  - Ce n'est ni abusif, ni utilisé comme levier professionnel, ni constitutif d'un climat hostile.

**Ce comportement ne constitue pas du harcèlement sexuel juridiquement, car il manque l'intention (ou la conscience) de nuire et l'impact clair sur la dignité.**

Cela peut néanmoins relever :

- D'une **atteinte à la distance professionnelle**.
- D'un **ressenti subjectif de gêne**.
- Et donc appeler à un **cadrage ou une sensibilisation** sur les comportements attendus dans un cadre de travail.



## LE SAVIEZ-VOUS ?

Au Luxembourg, le harceleur sexuel peut tenter de se défendre en prétendant ne pas avoir réalisé ce qu'il faisait. Ceci semble non conforme à la législation européenne. En Belgique comme en France, en droit du travail, le harcèlement sexuel est caractérisé même sans conscience du harceleur d'avoir enfreint la loi.

En France, le harcèlement sexuel peut être « environnemental » : il peut être caractérisé même si personne n'est spécifiquement ciblé. Il suffit d'avoir souffert d'une ambiance sexualisée [par exemple, de l'affichage pornographique ou d'avoir été exposé à des échanges misogynes et graveleux].

## Qui est protégé par le Code du travail ?

Toute personne sous contrat d'emploi ainsi que :

- Les stagiaires
- Les apprentis
- Les élèves et étudiant.e.s occupé.e.s pendant les vacances scolaires.

## Qu'en est-il des travailleur.euse.s indépendant.e.s / non-salarié.e.s ?

Les travailleur.euse.s indépendant.e.s / non-salarié.e.s dans le secteur du cinéma au Luxembourg, ne sont pas couverts par le Code du travail (Les articles L.245-1 à L.245-8 du Code du travail ne s'appliquent pas) mais peuvent avoir recours :

- Au droit civil.
- À la loi du 21 décembre 2007 sur l'égalité de traitement dans l'accès aux biens et services<sup>2</sup> ou
- À la loi du 13 mai 2008 sur l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles.<sup>3</sup>

### Exemple : Une scénariste harcelée par un producteur

Une scénariste est engagée par une production pour développer un scénario. À plusieurs reprises, le producteur qui est donc son client, l'invite à dîner en tête-à-tête, insiste malgré ses refus, lui fait des remarques sur sa tenue et finit par lui dire : « Tu sais, si tu veux que ça se passe bien entre nous, tu pourrais faire un effort ... ».

Elle refuse à nouveau, et quelques jours plus tard, il met fin au contrat en prétextant des raisons budgétaires.

#### Analyse juridique :

La scénariste **n'est pas salariée** : elle travaille en **indépendante**, sans lien de subordination.

Elle peut toutefois invoquer :

- **Le droit civil** : pour engager la **responsabilité délictuelle** du producteur pour **comportement fautif ayant causé un préjudice moral et professionnel**.
- **Loi du 13 mai 2008** (portant transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil de l'Union européenne relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telles que modifiées par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 23 septembre 2002).

Il ressort des débats parlementaires et notamment de l'avis du Conseil d'État que le chapitre premier de la loi « *qui réunit les articles 1 à 7 assure la transposition proprement dite de la directive dans sa généralité, ces dispositions s'appliquant également aux travailleurs indépendants.* »

2. Loi du 21 décembre 2007 portant sur l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique dans l'accès aux biens et services. Mémorial A - N° 241 du 27 décembre 2007.

3. Loi du 13 mai 2008

L'article 1er interdit la **discrimination fondée sur le sexe incluant le harcèlement défini en ces termes** : « Harcèlement : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

**Cette notion doit être interprétée au regard de la directive européenne 2002/73 qui vise le harcèlement sexuel.**

En tant que **travailleuse indépendante**, la scénariste est dans une relation économique avec la production. Elle perçoit une rémunération en contrepartie du service réalisé pour la production. Elle est bien dans une relation économique avec la production, et bénéficie donc des dispositions protectrices précitées.

Dans le cas précité, le comportement du producteur peut être analysé comme une **discrimination fondée sur le sexe**.

Les faits subis constituent une forme de chantage sexuel qui entre dans le champ de cette loi. Toute personne qui refuse de subir ce comportement ne peut faire l'objet de mesures de représailles.

#### Conclusion

Même si elle ne peut pas se prévaloir du **droit du travail**, la scénariste **peut agir en justice** en s'appuyant sur le **droit civil** et/ou **la loi sur l'égalité de traitement, et saisir le Centre pour l'Égalité de Traitement** pour obtenir soutien et orientation.



### LE SAVIEZ-VOUS ?

Le Luxembourg n'a pas (encore) ratifié la Convention n°190 de l'Organisation Internationale du Travail sur la violence et le harcèlement (2019). Sa ratification permettrait d'élargir encore la protection des travailleurs indépendants que cette convention couvre explicitement :

« *La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.* »



### PRÉCISION IMPORTANTE

Si la scénariste peut démontrer un lien de subordination (horaires imposés, directives détaillées, intégration dans une équipe permanente, etc.), elle pourrait réclamer une **requalification de son contrat d'auteur en contrat de travail** devant le tribunal du travail.

## Application de la loi : sur quels temps et lieux cette protection est-elle prévue ?

Sur le temps et sur le lieu de travail bien sûr, mais également à l'occasion :

- Des voyages professionnels
- Des formations professionnelles
- Des communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal

**Exemple :** le réalisateur et sa première assistante décident de prendre un verre après une journée de tournage pour caler la journée du lendemain, histoire de joindre l'utile à l'agréable. Du harcèlement sexuel commis à cette occasion peut donner lieu à une sanction disciplinaire.

## 2. UNE FAUTE PÉNALE (CODE PÉNAL)

### Harcèlement obsessionnel

Au Luxembourg, il n'existe pas d'infraction pénale de harcèlement sexuel (contrairement à la France). Au Luxembourg, les agissements relevant du harcèlement sexuel peuvent cependant faire l'objet d'une plainte au titre du « **harcèlement obsessionnel** » :

« Quiconque aura harcelé de **façon répétée** une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il **affecterait gravement par ce comportement a tranquillité de la personne** visée, sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de 251 à 3000 euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Le délit prévu par le présent article ne pourra être poursuivi que sur une plainte de la victime, de son représentant légal ou de ses ayants droits »<sup>4</sup>.



### SACHEZ-LE

Une restriction par rapport à la définition du harcèlement sexuel en droit du travail : un acte unique ne peut pas être sanctionné, il faut obligatoirement des actes répétés.

4. Article 442-2 du Code pénal luxembourgeois.

## Une notion centrale : le consentement

Le code pénal dispose que « *Le consentement à un acte sexuel est apprécié au regard des circonstances de l'affaire. Il ne peut être déduit de l'absence de résistance de la victime. Le consentement peut être retiré à tout moment avant ou pendant l'acte sexuel (...)* »<sup>5</sup>.

Selon la loi, le consentement à un acte sexuel :

- Dépend des circonstances.
- Ne peut pas être déduit de l'absence de résistance de la victime.
- Est révocable à n'importe quel moment, y compris pendant un acte sexuel.

### Que signifie « Le consentement est apprécié au regard des circonstances » ?

Cela signifie que la justice n'examine pas seulement si la personne a dit « oui » ou « non », mais elle prend en compte l'ensemble de la situation pour comprendre ce qu'il s'est vraiment passé.

Autrement dit, les juges analysent le contexte : l'âge, la relation entre les personnes, la manière dont l'acte sexuel s'est déroulé, si la personne se sentait libre ou sous pression, si elle a pu dire non, si elle avait peur, etc.

Cela permet d'éviter de réduire le consentement à un simple « oui », qui pourrait avoir été donné sous la contrainte, la peur, ou dans un contexte de pouvoir ou de manipulation.

### Exemple : Comédienne harcelée par le réalisateur

Lors d'un tournage, Alice, une jeune comédienne de 20 ans, joue dans son premier film. Le réalisateur, reconnu et influent, l'invite un soir dans sa chambre d'hôtel pour « parler de son rôle ». Sur place, il lui fait des avances sexuelles. Elle ne dit pas non, mais ne répond pas clairement. Elle se laisse faire, figée, mal à l'aise, pensant que refuser pourrait mettre fin à sa carrière.

### Analyse « au regard des circonstances »

Même si Alice n'a pas crié ou résisté physiquement, cela ne signifie pas qu'elle était consentante.

La justice devra prendre en compte :

- Son jeune âge et son manque d'expérience.
- Le lien de pouvoir entre elle et le réalisateur.
- La surprise de l'invitation en privé, en dehors du cadre professionnel.
- Le sentiment de contrainte ou de peur de perdre un rôle.
- Le fait qu'elle soit restée figée, ce qui peut être un signe de sidération.

### Conclusion

Dans ce contexte, son absence de refus explicite ne peut pas être interprétée comme un consentement.

Le consentement sexuel doit être libre, clair, enthousiaste. Il peut être retiré à tout moment. Et surtout, il n'existe pas si la personne n'a pas eu la possibilité réelle de dire non.

5. Article 372-2 du Code pénal luxembourgeois.

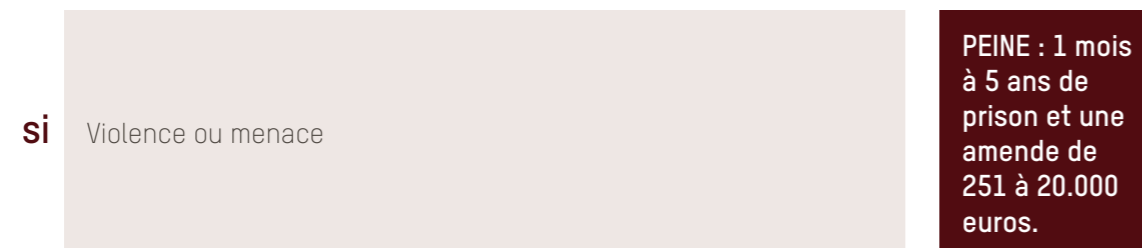
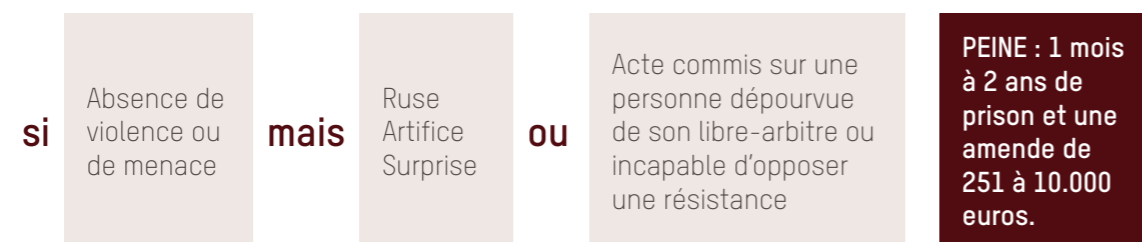
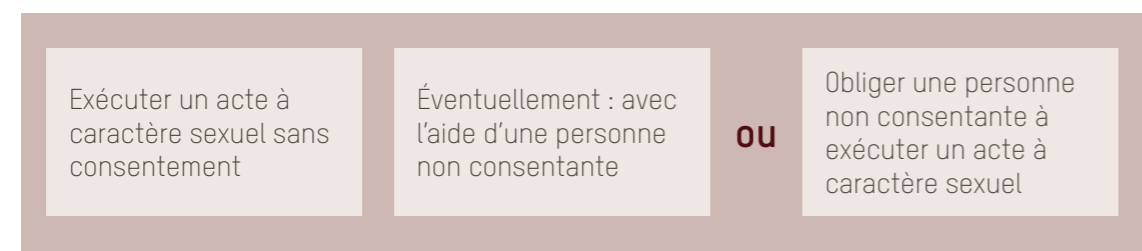
## L'atteinte à l'intégrité sexuelle

L'atteinte à l'intégrité sexuelle consiste à accomplir un acte à caractère sexuelle sur une personne qui n'y consent pas, avec ou sans l'aide d'un tiers qui n'y consent pas, ou à faire exécuter un acte à caractère sexuel par une personne qui n'y consent pas<sup>6</sup>.

Lorsqu'elle est commise sans violences, ni menace sur une personne ou à l'aide d'une personne, qui n'y consent pas notamment par ruse, artifice ou surprise ou qui est hors d'état de donner un consentement libre ou d'opposer de la résistance, l'atteinte à l'intégrité sexuelle est punie d'un mois à deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 251 à 10000 euros.

Lorsqu'elle est commise avec violence, menace, l'atteinte à l'intégrité physique est punie d'un an à cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 251 à 20000 euros.

## Atteinte à l'intégrité sexuelle : éléments à réunir

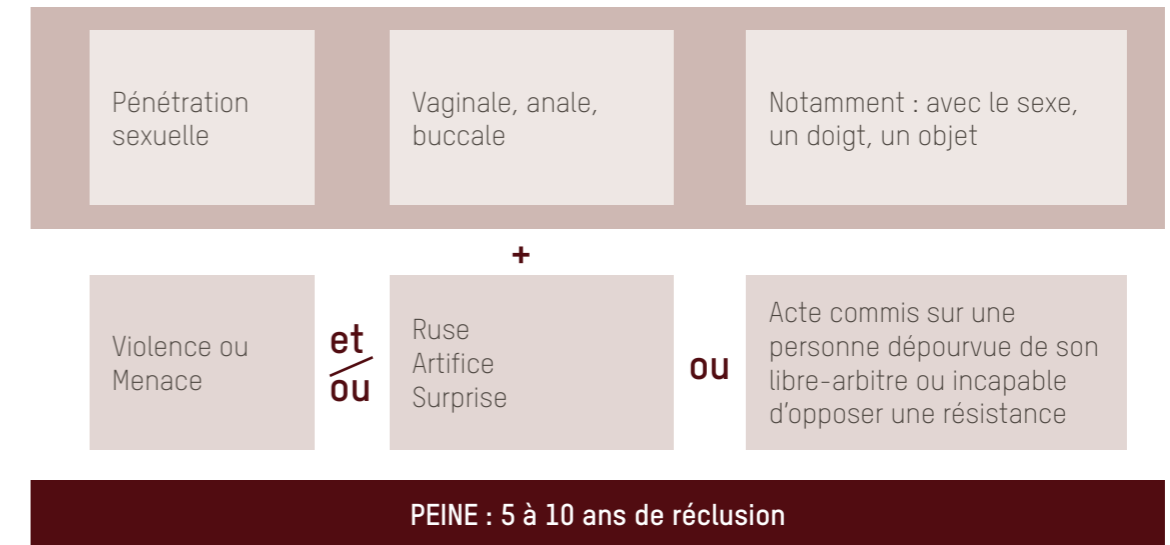


## Le viol

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit et par quelque moyen que ce soit, qu'il soit de nature vaginale, anale, ou buccale, à l'aide du sexe, d'un objet ou d'un doigt commis sur une personne qui n'y consent pas ou à l'aide d'une personne qui n'y consent pas, y compris lorsque la personne est amenée à commettre l'acte sur son propre corps ou sur le corps d'une tierce personne, notamment à l'aide de violence ou de violence ou de menace, par ruse, artifice ou surprise, ou en abusant d'une personne hors d'état de donner un consentement libre ou d'opposer la résistance, constitue un viol et sera puni de la réclusion de cinq à dix ans ». [Article 375 du Code pénal]

6. Article 372 du Code pénal luxembourgeois.

## Le viol : éléments à réunir



## La protection spéciale des mineurs

L'industrie cinématographique recourt régulièrement à des comédiens et comédiennes mineur.es. Le silence tend à se fissurer sur les « relations » (insistons sur les guillemets) que des réalisateurs ont pu nouer avec de très jeunes comédiennes.

Au Luxembourg, il est interdit d'entretenir une proximité sexuelle avec une personne mineure de moins de 16 ans, de solliciter qu'une personne mineure de moins de 16 ans exécute un acte sexuel sur une tierce personne ou sur son propre corps. Son consentement est indifférent. Elle est réputée ne pas être en capacité de consentir.

Cela veut dire qu'en cas de plainte, la personne mise en cause ne peut pas se défendre en prétendant que la personne mineure était consentante. Cette infraction est punie d'un emprisonnement d'un à cinq ans et d'une amende de 251 à 50.000 euros.

Si en plus cette atteinte sexuelle a été commise avec violence ou menace, la peine est aggravée. Elle est encore augmentée si la personne mineure a moins de 13 ans.

Une « dérogation juridique » : s'il y a moins de 4 ans de différence d'âge entre une personne mineure de plus de 13 ans et une autre personne, la faute pénale n'est pas automatique.

**Attention :** 4 ans de différence d'âge, entre 13 et 17 ans, entre 14 et 18 ans, ou entre 15 et 19 ans, cela n'a rien à voir avec 4 ans de différence d'âge 10 ou 15 ans plus tard en termes de maturité et donc d'aptitude à consentir librement.

Le viol est également automatiquement caractérisé en cas de pénétration sexuelle sur une personne mineure de moins de 16 ans. Peine : 10 à 15 ans de réclusion. La dérogation juridique prévue en matière d'atteinte sexuelle est la même en matière de viol.

# II. COMMENT PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ?

## RÔLE ET OBLIGATIONS DES SOCIÉTÉS DE PRODUCTION À L'ÉGARD DE LEUR.S SALARIÉ.ES

Les sociétés de production du cinéma (comme tous les employeurs privés) qui emploient des salariés (intermittent.es, permanent.es) dans le cadre d'un contrat de travail sont soumises à une obligation de prévention afin d'éviter les risques de violences sexistes et sexuelles au travail.

En outre, lorsqu'elles ont connaissance d'une situation harcèlement sexuel, elles doivent réagir/ intervenir pour faire cesser les faits **immédiatement** en infligeant, le cas échéant, une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat.

### 1. UNE OBLIGATION LÉGALE

Cette obligation découle, d'un principe général prévu dans le Code du travail qui oblige l'employeur à assurer la sécurité et la santé physique et psychique des salariés dans tous les aspects liés au travail.

Les mesures de protection qui intègrent notamment « *les conditions de travail, les relations de travail et l'influence de facteurs ambiants au travail* » (dont l'ambiance de travail sexiste/ sexuelle), prennent la forme d'activités « *de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires. (...)* ». (Articles L. 312-1 et suivants du Code du travail)<sup>7</sup>.

À cette obligation vient s'ajouter une obligation spécifique de prévention du harcèlement sexuel à laquelle sont tenues les sociétés de production « *pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information* »<sup>8</sup>.

7. Articles L. 312-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

8. Article L.254-4 du Code du travail luxembourgeois.



### LE SAVIEZ-VOUS ?

**En cas de coproduction**, lorsque des salarié.es sont réunies sur un même lieu de travail (plateau de tournage par exemple), le Code du travail impose aux différentes sociétés de production de coopérer et de se coordonner en vue de protéger et prévenir les risques professionnels et de s'informer mutuellement de ces risques et d'informer leurs salariés respectifs<sup>9</sup>.

Lorsqu'il s'agit de prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles (VSS), les obligations de sécurité ne s'annulent pas entre coproductions : chaque producteur reste responsable vis-à-vis des personnes relevant de son autorité, mais aussi dans l'accueil de tout.e intervenant.e (salarié.e ou indépendant.e).

Voici une approche pratique et juridique pour une mise en œuvre conjointe de l'obligation de sécurité par deux coproducteurs :

#### RESPONSABILITÉ PARTAGÉE ≠ RESPONSABILITÉ DILUÉE

Chacune des sociétés de production engagées dans la coproduction conserve une obligation de sécurité autonome vis-à-vis de ses propres salarié.es et intervenant.es, et a une obligation conjointe de coordination pour les conditions de travail sur le tournage commun.

Le manque de coordination pourrait être interprété comme une carence fautive, notamment si un incident survient et que rien n'avait été prévu entre les producteurs.

#### RESPONSABILITÉ JURIDIQUE EN CAS D'INACTION

Si un signalement est ignoré ou mal traité, chaque coproducteur peut voir sa responsabilité engagée :

- sur le fondement de l'obligation de sécurité pour ses propres salarié.e.s,
- sur le fondement de la responsabilité civile pour les indépendant.e.s,
- en cas de coproduction avec des fonds publics (CNC, Film Fund Luxembourg, ...), un manquement peut avoir des conséquences sur le financement.

9. Art. L. 312-2 du Code du travail luxembourgeois.

## 2. IDENTIFIER DES « FACTEURS DE RISQUE »

Les violences sexistes et sexuelles constituent **des risques professionnels** à part entière au même titre que les risques de chutes d'objet, d'électrocution, de contamination (Covid), d'accident du travail, etc. Il appartient donc à la personne responsable de la santé et sécurité de la production ou une personne dédiée sur un tournage, d'intégrer ce sujet à la réflexion sur la prévention.

La production doit donc procéder à une évaluation des risques et planifier la prévention<sup>10</sup>. L'absence d'évaluation des risques et de mesures de prévention par l'employeur est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros<sup>11</sup>.

L'évaluation des risques nécessite l'identification des facteurs de risque :

### Facteurs structurels et organisationnels

Facteur	Pourquoi c'est un risque ?	Comment prévenir ?
Recrutement par réseau / cooptation	Favorise le silence, la loyauté entre pairs	Formaliser les recrutements
Absence de politique de prévention / positionnement flou de la direction	Encourage l'inaction	Afficher un engagement fort
Interruption du tournage difficile voire impossible	Met les victimes en difficulté pour parler	Prévoir une procédure de gestion de crise

### Facteurs liés au pouvoir et au statut

Facteur	Pourquoi c'est un risque ?	Comment prévenir ?
Faible mixité aux postes de pouvoir	Moins de vigilance collective	Favoriser l'accès des femmes à l'encadrement
Statut de 'star' du/de la réalisateur.rice ou du/de la comédien.ne	Immunité implicite, emprise	Rappeler les règles professionnelles à tous
'Génie créatif' valorisé comme forcément transgressif	Banalisation des abus au nom de l'art	Nommer et déconstruire ce mythe

10. Art. L. 312-5 du Code du travail luxembourgeois.

11. Article L.246-7 du Code du travail luxembourgeois.

### Facteurs de contexte professionnel

Facteur	Pourquoi c'est un risque ?	Comment prévenir ?
Moments festifs, alcool, stupéfiants	Baisse des inhibitions	Rappeler l'éthique professionnelle
Brouillage des sphères pro / perso	Relations ambiguës	Clarifier les limites relationnelles
Travail de nuit, travail isolé	Moins de témoins	Prévoir des binômes
Déplacements, éloignement, hébergement collectif	Isolement, promiscuité	Organiser l'hébergement collectif
Amplitude horaire importante	Fatigue, stress	Intégrer les VSS aux évaluations sécurité

### Facteurs liés à la vulnérabilité des personnes

Facteur	Pourquoi c'est un risque ?	Comment prévenir ?
Vulnérabilité liée à l'âge, handicap, au statut précaire ou à l'isolement	Surexposition aux VSS, Abus d'autorité facilité	Protéger activement les personnes mineures

## 3. ORGANISER LA PRÉVENTION

La production doit planifier la prévention :

- **En désignant un ou plusieurs salariés chargés de la prévention (les salariés « désignés »).** La loi ne donne pas d'indication précise à ce sujet. Il appartient à la production d'identifier les salariés les plus à même de servir de relais entre elle et ses équipes. Les personnes ainsi désignées doivent **être formées**, ne peuvent subir de représailles et doivent disposer d'un temps approprié. Il peut s'agir d'un duo composé d'une femme et d'un homme, dont l'exemplarité est reconnue.
- **À défaut, en faisant appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à la production.**

Dans ce cas, la production doit faire connaître les facteurs de risque connus ou suspectés.

- Pour les entreprises d'au moins 15 salariés, un délégué à l'égalité doit être désigné au sein de la délégation du personnel.

Cette personne peut proposer des actions de prévention du harcèlement sexuel et assister la victime<sup>12</sup>.

## Exemples de prévention à mettre en place sur un tournage

### Avant le tournage

- Identifier, et autant que possible, corriger les facteurs de risque.
- Favoriser la présence de femmes à des postes d'encadrement : directrice de production, assistantes réalisation, cheffes de poste, etc.
- Intégrer une clause contre le harcèlement et les discriminations dans les contrats et règlements.
- Élaborer une charte de prévention et de lutte contre les VSS, qui rappelle la posture attendue, décrit les recours possibles et mentionne les contacts utiles.
- Communiquer cette charte dans les outils de travail usuels : bible, contrat, bulletin de paie, etc.
- Afficher un message de tolérance zéro, porté par la direction de production et les coproducteurs.
- Profiter des réunions d'équipe (préparation, lecture, brief technique) pour rappeler que le sujet est collectif et légitime.
- Responsabiliser les personnes en position d'autorité : direction de production, équipe de réalisation, chef.fe.s de poste.
- Mettre en place une sensibilisation des équipes y compris des comédien.ne.s (tout niveau hiérarchique confondu) en début de tournage, sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.

### Pendant le tournage

- Afficher de manière visible sur tous les lieux de tournage et de travail (cantine, régie, HMC (Hair, Makeup, Costume), loges, camions, salle de montage. ...) :
  - les textes interdisant le harcèlement sexuel ;
  - la procédure de signalement ;
  - la liste des personnes de confiance à contacter ;
  - le numéro de l'ITM (Inspection du Travail et des Mines).
- Intégrer cette information :
  - dans la bible de tournage,
  - dans les feuilles de service,
  - lors de la remise des bulletins de paie.
- Mettre en place une ou deux personnes ressources ou de confiance, clairement identifiées, joignables et formées (pour accueillir la parole et orienter la personne).
- Afficher un contact d'alerte ou de signalement confidentiel (ex. : référent.e égalité ou responsable de production).
- Adapter les lieux (loges, vestiaires, roulottes) pour respecter l'intimité et la non-mixité si nécessaire.
- Prévoir un.e coordinateur.rice d'intimité pour les scènes sensibles.
- Prévoir un.e responsable 'enfants' sur le tournage dès lors que des mineur.e.s sont présent.e.s, en complément des parents.

12. Art. L. 245-6 du Code du travail luxembourgeois.

### En cas d'incident

- Garantir une écoute bienveillante, même si la personne n'est pas salariée.
- Évaluer la situation : suspension de collaboration possible, recours au droit civil.
- Rédiger une fiche de signalement ou de constat afin qu'une enquête soit diligentée et informer les partenaires concernés.
- S'assurer d'un cadre sécurisé pour le traitement des alertes : analyse partagée, mesures de protection, conséquences contractuelles si nécessaire.



## LE SAVIEZ-VOUS ?

Pour **les tournages en coproduction**, les coproducteur.rices peuvent (et devraient) signer un protocole de prévention des VSS, intégré à leur convention de coproduction ou annexe, qui prévoit :

- Un engagement de tolérance zéro vis-à-vis des violences et du harcèlement.
- Une politique commune de prévention, valable pour tout le tournage (règlement intérieur commun, affichage, rappel en réunion d'équipe).
- Une procédure de signalement claire applicable à tous, quel que soit leur employeur ou statut.

## Exemples de mesures conjointes de prévention des VSS en coproduction

Mesure	Objectif	Mise en oeuvre conjointe
Brief commun de prévention en début de tournage	Sensibiliser toutes les équipes, quel que soit le statut ou le pays	Intervention conjointe des producteur.rice.s ou du.de la régisseur.euse général.e
Affichage commun des contacts de signalement	Rendre visible le dispositif	En français, anglais, luxembourgeois, ... selon les équipes
Répartition des obligations sur le plan sécurité	Savoir qui agit en cas de crise	Fiche de répartition des responsabilités (production exécutive, chef de plateau, etc.)
Inclusion dans le contrat des free-lances	Assurer que tout le monde est informé	Clause type rédigée par les coproducteur.rices.s
Suivi post-signalement	Réagir de manière coordonnée si un signalement survient	Comité ad hoc avec les représentant.e.s de toutes les structures

## 4. RÉAGIR ET INTERVENIR EN TANT QU'EMPLOYEUR

La production doit veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont elle a connaissance cesse **immédiatement**<sup>13</sup>.

Le harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail constitue une faute au sens du Code du travail. Les mesures prises pour faire cesser immédiatement les faits peuvent aller jusqu'au licenciement de la personne dont le comportement est intolérable, outrageant et offensant.

Il appartient à la production de choisir la sanction qu'elle juge la plus adéquate (mutation, avertissement ou toute autre mesure visant à éloigner la personne de la victime), à condition que la mesure prise ne porte pas préjudice à la victime<sup>14</sup>.

**En cas d'absence de réaction de la production**, la victime peut saisir l'Inspection du Travail et des Mines [cf. plus loin].



### LE SAVIEZ-VOUS ?

En France, l'employeur doit obligatoirement sanctionner le harcèlement sexuel lorsqu'il est établi. La sanction doit être significative : elle ne peut être un avertissement. Le licenciement pour faute grave est en revanche constamment validé par la Cour de cassation.

### La conduite d'une enquête interne

Sauf si la société de production dispose de preuves évidentes, « l'employeur, alerté par un travailleur lui faisant savoir qu'il est harcelé sexuellement ne peut évidemment faire autrement que de procéder à une enquête interne. »<sup>15</sup>

Comme en matière de harcèlement moral, la production doit mener une investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement sexuel. Si elle peut théoriquement être menée en interne, l'externalisation de l'enquête est quasiment inévitable.

En effet, dans le secteur du cinéma, où les relations professionnelles sont souvent informelles, hiérarchiquement complexes et fondées sur des réseaux interpersonnels, une enquête menée par la production risque de manquer d'impartialité voire d'être traversée par des conflits d'intérêts ou de loyauté.

#### Privilégier l'externalisation de l'enquête

L'externalisation permet d'éviter la suspicion sur les intentions de l'employeur.

Le recours à un tiers — par exemple un cabinet spécialisé — permet de garantir la compétence et le sérieux dans la conduite de l'enquête.

Enquêter sur des faits de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes suppose une méthode, une posture et des connaissances spécifiques, à la fois juridiques et humaines. Il ne suffit pas d'être de bonne volonté : sans formation appropriée, les risques de victimisation secondaire, de minimisation ou d'erreurs d'appréciation sont élevés. Un professionnel formé saura organiser les entretiens, recueillir les éléments utiles et respecter les droits des parties.

Au-delà de la protection des personnes, l'externalisation constitue aussi un moyen pour la production de se prémunir contre un risque juridique ou réputationnel. Une enquête interne mal conduite ou manifestement partielle peut engager la responsabilité de la société de production pour manquement à son obligation de sécurité. Elle peut également nuire à l'image du projet, entraîner des ruptures de contrat, susciter des dénonciations publiques ou occasionner des pertes de financement.

À l'inverse, recourir à un tiers crédible permet de démontrer un engagement réel à faire la lumière sur les faits.

Il appartient donc aux productions de choisir un tiers respectant une méthodologie rigoureuse, en veillant à suivre le déroulé suivant :

- Entretien individuel avec la personne s'estimant victime, afin d'établir un récit précis et circonstancié, qui constituera l'élément central de l'enquête. Elle peut être accompagnée [Art. L. 245-6 du Code du travail].
- À l'issue de l'entretien, lui demander toute pièce susceptible de corroborer son récit (attestations de proches ayant reçu ses confidences, documents médicaux, échanges de SMS ou de mails entre elle et la personne mise en cause, ou avec ses proches ou collègues, enregistrements - même clandestins -, etc.).
- Entretien individuel avec les témoins cités par la victime.
- Entretien avec la personne mise en cause, au cours duquel elle peut également fournir des éléments pour corroborer sa version des faits, ainsi qu'avec les éventuels témoins qu'elle aurait cités.

Chaque entretien doit faire l'objet d'un compte-rendu écrit et signé.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'employeur devra déterminer la sanction appropriée.

13. Art. L. 245-4 du Code du travail luxembourgeois.

14. Cour d'appel du Luxembourg, arrêt n° 33/22-VIII-TRAV du 10 mars 2022, relatif à un appel en matière de droit du travail ; enregistré sous le numéro CAL-2021-00108 dans le rôle VIII-TRAV. Audience publique, 10 mars 2022.

15. Avis du Conseil d'Etat, 21/01/1999

## Éviter la victimisation secondaire

La victimisation secondaire désigne **les souffrances subies après les faits de VSS, du fait de la mauvaise gestion du signalement ou de l'enquête** : ton accusateur, questions déplacées, absence de protection, délais injustifiés, ... Sur un tournage, cela peut aggraver le traumatisme de la victime, l'isoler davantage, et la dissuader de parler à nouveau. Prévenir cette violence institutionnelle suppose une écoute respectueuse, un cadre clair et une enquête menée avec tact et rigueur.

Exemple : Assistante maquilleuse

Prenons l'exemple d'une assistante maquilleuse ayant signalé un comportement inapproprié d'un chef de poste pendant un tournage : des remarques sexualisées répétées, des invitations insistantes, des gestes non consentis dans un contexte de proximité physique. Lors de l'enquête interne, elle est convoquée sans information claire sur le cadre de l'entretien, se voit poser des questions sur sa tenue ou ses habitudes en soirée, et apprend que la personne mise en cause a été prévenue avant même qu'elle n'ait pu être entendue. À aucun moment elle n'est informée de ses droits, ni des suites possibles. Elle en ressort épuisée, honteuse, et plus isolée encore. Le sentiment d'injustice redouble : non seulement elle a subi des comportements déplacés, mais la manière dont la production a « traité » l'affaire a renforcé sa souffrance.

## III. COMMENT SIGNALER ET AGIR EN JUSTICE OU OBTENIR UN APPUI EXTÉRIEUR ?

### 1. COMMENT SIGNALER UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL À SA PRODUCTION ?

Une situation de harcèlement sexuel est préférablement signalée **par écrit**, même si un signalement oral est également valable.

Le signalement écrit permet de :

- Matérialiser l'information donnée à la production.
- Constituer une preuve que la production a été informée (utile en cas de manquement à l'obligation de sécurité).
- Enclencher un devoir d'agir de la part de l'entreprise.

Idéalement, un signalement doit être **précis, factuel, et personnellement signé**.

Voici les éléments essentiels :

#### 1. L'identité de la personne qui signale et de la personne mise en cause

- **Nom et prénom**
- **Statut et fonction sur le tournage** : salarié.e, indépendant.e, intermittent.e, stagiaire / métier.
- **Pour la personne qui signale** : coordonnées pour pouvoir être recontactée (mail, téléphone).

Son signalement **ne peut pas être anonyme**, sinon il ne pourra pas être traité formellement.

#### 2. Les faits signalés

- **Date, lieu et contexte** : quand, où, dans quelles circonstances les faits ont eu lieu (ex. : pause déjeuner, scène de nuit, trajet en voiture, ...).
- **Description précise des faits** : ce qui a été dit, fait, sur quel ton, dans quel cadre.
- **Comportement(s) concerné(s)** : remarques sexistes, gestes déplacés, pression à caractère sexuel, contact physique non consenti, etc.
- **Les éventuels témoins** : noms, prénoms, fonctions, s'ils sont prêts à témoigner ou ont assisté à la scène.

#### 3. Les conséquences

- **Sur le plan personnel** : angoisse, peur, isolement, perte de confiance, fatigue, ...
- **Sur le plan professionnel** : difficulté à travailler, évitement de certaines personnes, absences, volonté de quitter le tournage, ...



## PRÉCISION IMPORTANTE

La victime ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement sexuel.

De même, une personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement sexuel.

## Le rôle des témoins

Le témoin direct est celui ou celle qui assiste directement à une situation problématique (remarque, geste, insistance, contact physique, ...), ou l'entend ou constate l'état de souffrance/détresse de la personne. Le témoin indirect est celui ou celle qui reçoit les confidences de la victime immédiatement après les faits.

On peut avoir un rôle à jouer même si la victime ne dit rien, rit, ou minimise la situation.

En effet, les victimes sont souvent isolées ou en position de fragilité (statut précaire, jeune âge, hiérarchie, ...). Dans le milieu du cinéma, le silence est souvent de mise (« On connaît le personnage », « On n'a pas le temps pour ça », « C'est l'artiste », etc.).

Les témoins sont donc souvent les seules personnes à pouvoir nommer ce qui s'est passé.

C'est la raison pour laquelle il importe d'être attentif aux signaux (malaise, retrait, silence inhabituel).

Lorsqu'on est témoin, on peut envisager d'intervenir directement si c'est possible : interrompre, détourner l'attention, poser une question neutre (« Tout va bien ici ? »).

Quoi qu'il en soit, ne pas rire, ne pas banaliser, ne pas détourner le regard.

**Si une action n'a pas été possible pendant les faits, il n'est pas trop tard.** Il est encore possible d'aller voir la personne concernée pour prendre de ses nouvelles, lui montrer qu'elle n'est pas seule ou lui proposer un appui si elle souhaite faire un signalement.

Si le témoin estime que cette personne est en danger, ou que d'autres pourraient l'être, il lui incombe de faire lui-même un signalement, particulièrement lorsqu'il est en situation d'autorité hiérarchique.



## LE SAVIEZ-VOUS ?

Même en l'absence de témoin direct, dans la plupart des pays européens, il est possible d'établir les faits au moyen de la **technique dite « du faisceau d'indices concordants »**.

Pour démontrer qu'un comportement constitue du harcèlement sexuel ou une agression, on peut s'appuyer sur un ensemble d'éléments indirects, mais cohérents.

Cela signifie que plusieurs faits ou observations, pris ensemble, permettent de reconstituer une réalité crédible, même si chacun pris isolément pourrait paraître insuffisant. Ces indices peuvent être :

- des témoignages (d'autres personnes ayant vu, entendu, ou vécu des choses similaires),
- des écrits (messages, mails, textos, notes personnelles, feuilles de service),
- des comportements observés (isolement de la victime, évitement, propos déplacés répétés),
- des réactions (silences, départs anticipés, demandes de changement d'équipe),
- des antécédents (faits similaires sur d'autres tournages).

### Exemple : Costumière

Une costumière signale avoir été la cible de propos à connotation sexuelle de la part du chef des costumes. Elle n'a ni enregistrement, ni témoin direct de ce qu'il lui a dit : « Avec ce décolleté, tu pourrais être dans le casting », en insistant pour l'inviter à dîner. Mais plusieurs éléments viennent appuyer ses dires :

Elle avait envoyé un SMS à sa meilleure amie pour lui raconter la scène.

Deux autres techniciennes témoignent que ce chef a tenu des propos similaires à leur rencontre les jours précédents.

Elle a évité systématiquement les repas d'équipe depuis l'incident.

Pris ensemble, ces éléments forment un **faisceau d'indices concordants**, suffisant pour déclencher des mesures de protection et, potentiellement, pour qualifier juridiquement le harcèlement.

## 2. RECOURS ET ACTIONS EN JUSTICE

### Saisir l'Inspection du Travail et des Mines

Si le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail persiste ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le ou la salarié.e peut saisir l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

« Toute personne concernée peut s'adresser tout moment à l'ITM, soit pour s'informer ou pour déposer plainte. L'ITM instruit le dossier et auditionne la victime, l'auteur présumé, et éventuellement d'autres témoins ainsi que l'employeur. Un rapport est remis à l'employeur dans les 45 jours au plus tard de la réception du dossier ».



Une fois le signalement reçu, l'ITM instruit le dossier en auditionnant la victime, le mis en cause, et éventuellement d'autres témoins ainsi que l'employeur. Un rapport est remis à l'employeur dans les 45 jours au plus tard de la réception du dossier.

Si des actes de harcèlement sexuel sont constatés, l'ITM peut enjoindre l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement ces actes. En cas de non-respect de cette injonction, des sanctions administratives ou pénales peuvent être appliquées.

L'ITM garantit la confidentialité des informations transmises et protège l'identité des personnes concernées. Les signalements peuvent être effectués de manière anonyme, mais fournir des informations permettant de vous contacter peut faciliter le traitement du dossier.

### Saisir le tribunal du travail

Toute disposition ou tout acte pris au détriment de la victime du harcèlement sexuel, et notamment toute résiliation du contrat de travail de la victime, est nul de plein droit.

En cas de résiliation de son contrat de travail, le salarié victime de harcèlement sexuel peut demander dans les **15 jours** qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, de constater la nullité de la résiliation du contrat de travail et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration<sup>16</sup>.

Le.la salarié.e peut demander, par simple requête au Président de la juridiction du travail, de :

- Constater la nullité de la résiliation du contrat.
- Ordonner son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise.

### Déposer plainte en cas d'infraction pénale

En cas d'infraction prévue dans le Code pénal la victime peut porter plainte auprès d'un commissariat de police.

La loi impose des délais : au bout d'un certain temps, il n'est plus possible de poursuivre l'agresseur, sauf exceptions. C'est ce qu'on appelle le délai de prescription.

Infraction sur personnes mineures	Délai de prescription
Atteinte à l'intégrité sexuelle sur un mineur de plus de 16 ans	Le délai de prescription est de 10 ans et il court à partir des 18 ans, soit jusqu'à 28 ans.
Atteinte à l'intégrité sexuelle sur un mineur de moins de 16 ans	Le délai de prescription est de 20 ans ou de 30 ans à compter des 18 ans, selon la gravité des faits (donc jusqu'aux 38 ou 48 ans)
Viol sur mineur	Imprescriptible

Infractions sur personnes majeures	Délai de prescription
Harcèlement obsessionnel	5 ans à partir des faits
Atteinte sexuelle sans violence, contrainte ni menace	5 ans à partir des faits
Agression sexuelle avec violence, contrainte ou menace	20 ans à partir des faits
Viol	20 ans à partir des faits

<sup>16</sup> Art. L. 245-5 du Code du travail luxembourgeois.

# CONTACTS ET APPUIS

## CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (CET)

<https://cet.lu/>

Le CET est un organisme public indépendant au Luxembourg, chargé de lutter contre les discriminations, y compris celles fondées sur le sexe.

En matière de violences sexistes et sexuelles (VSS), le CET peut :

- Accueillir, écouter et conseiller les victimes ou témoins de VSS.
- Informer sur leurs droits.

En fonction des situations, mener des investigations et rédiger des avis ou recommandations sur des situations de discrimination, notamment en lien avec le harcèlement sexuel au travail.

### CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (CET)

65, route d'Arlon  
L-1140 Luxembourg  
Téléphone : + 352 28 37 36 35  
E-mail : [info@cet.lu](mailto:info@cet.lu)

## UMEDO : UNITÉ MÉDICO-LÉGALE DE DOCUMENTATION DES VIOLENCES

<https://www.umedo.lu/fr>

Un service de documentation médico-légale qui s'adresse aux adultes victimes de violences corporelles et/ou sexuelles qui ne souhaitent pas dans un premier temps déposer plainte et qui n'ont pas été vus par la police.

## SITE DU GOUVERNEMENT

<https://violence.lu/>

Helpline à votre écoute **+352 2060 1060** 7j/7 - 12h>20h

## INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

<https://itm.public.lu/fr.html>

### GUICHET DIEKIRCH

2, rue Clairefontaine  
L-9220 Diekirch

Heures d'ouverture au public : jours ouvrables, sauf mercredi : 8h30-11h30 et 14h-17h

Téléphone : + 352 247 76 100

E-mail : [contact@itm.etat.lu](mailto:contact@itm.etat.lu)

### GUICHET ESCH/ALZETTE

1, boulevard Porte de France  
L-4360 Esch/Alzette

Heures d'ouverture au public : jours ouvrables, 8h30-11h30 et 14h-17h

Téléphone : + 352 247 76 100

E-mail : [contact@itm.etat.lu](mailto:contact@itm.etat.lu)

### GUICHET STRASSEN

3, rue des Primeurs  
L-2361 Strassen

Heures d'ouvertures au public : jours ouvrables : 8h30-11h30 et 14h-17h

Téléphone : + 352 247 76 100

E-mail : [contact@itm.etat.lu](mailto:contact@itm.etat.lu)

### GUICHET WILTZ

20, route de Winseler  
L-9577 Wiltz

Heures d'ouverture au public : Mercredi : 8h30-11h30 et 14h-17h

Téléphone : + 352 247 76 100

E-mail : [contact@itm.etat.lu](mailto:contact@itm.etat.lu)

## LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES (PARQUET GÉNÉRAL)

<https://justice.public.lu/fr/aides-informations/assistance-sociale/scas-service-aide-victimes.html>

**GSM : +352 621 326 595**

Le Service d'Aide aux Victimes s'adresse aux victimes (enfants, adolescents, adultes) qui ont subi une atteinte à leur intégrité psychique et/ou physique suite à une infraction pénale (comme par exemple : agressions sexuelles, abus sexuels, harcèlement obsessionnel ou « Stalking »).

Il est accessible même en l'absence de dépôt de plainte par la victime.