OUTIL 2 | PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

FICHE 4 | PROTECTION DES PERSONNELS : MESURES CONSERVATOIRES ET PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Des faits de VSSHD ont été signalés dans votre structure, ou vous avez vous-même signalé ou témoigné ? Cette fiche présente les deux protections qui s'appliquent : la protection immédiate, par les mesures conservatoires que l'employeur[1] doit prendre pour faire cesser le risque, et la protection juridique contre les représailles, dont bénéficient les personnes qui signalent, portent plainte ou témoignent. Un tableau de vue d'ensemble figure en préambule ; l'annexe propose un modèle d'attestation de protection.

OUTIL 2 | PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS – RAPPEL DES RESSOURCES DISPONIBLES

- Fiche 1 | Comment signaler un fait de VSSHD ? Interlocuteurs, interlocutrices et procédure
- Fiche 2 | Comment les conseillers et conseillères en prévention aspects psychosociaux des SEPPT traitent-ils le signalement ?
- Fiche 3 | Comment l'employeur traite-t-il les signalements arrivés par la voie hiérarchique ?
- **Fiche 4 | Protection des personnels : mesures conservatoires et protection contre les représailles**
- Fiche 5 | Comment l'employeur mène-t-il l'enquête ?
- Fiche 6 | Procédures disciplinaires
- Fiche 7 | Droits des personnels : victimes, personnes mises en cause, témoins

Le contenu des fiches a été validé juridiquement par le conseil de la FEAS

[1] Dans les fiches de la boîte à outils VSSHD, le terme « employeur » désigne l'entité juridique qui emploie le personnel (ASBL, société, administration…). C'est pourquoi il est au masculin.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

SOMMAIRE

1. La protection immédiate (mesures conservatoires) 6
1.1. Les obligations de prévention de l'employeur 6
1.2. Les mesures conservatoires en cas de demande formelle 6
1.3. En cas de suspicion de violences graves 7
2. La protection juridique contre les représailles 8
2.1. Les démarches protégées 8
2.2. Le point de départ de la protection 10
2.3. Durée de la protection contre les représailles 11
2.4. Actes sanctionnés 11
2.5. Qui est protégé ? 12
Annexe 13
Annexe 1 : exemple d'attestation de protection contre les mesures préjudiciables en cas de demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail 13

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

PRÉAMBULE ET VUE D'ENSEMBLE

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et le code du bien-être au travail protègent le personnel* en cas de signalement ou de plainte pour de possibles faits de VSSHD.

BON À SAVOIR

*Le personnel = toute personne salariée ou travaillant sous l'autorité d'une autre personne (lien de subordination)[2].

Par exemple :

- *l'équipe permanente (services administratifs, production, technique, communication…) ;*
- *les comédiens et comédiennes engagés pour une production ;*
- *les musiciens et musiciennes engagés par un orchestre ;*
- *les techniciens et techniciennes engagés par une société audiovisuelle.*

Les artistes indépendants et indépendantes (sans lien de subordination, facturant leurs prestations et organisant librement leur travail) ne peuvent pas introduire une demande d'intervention psychosociale. L'entreprise demeure toutefois tenue d'assurer leur sécurité sur le lieu de travail. Le cas échéant, ces personnes indépendantes peuvent déposer plainte au pénal (cf. fiche 1).

Par exemple :

- *un ou une DJ engagé pour un événement ;*
- *un ou une photographe freelance ;*
- *un plasticien ou une plasticienne qui expose.*

Lorsqu'un signalement est introduit, deux types de protection peuvent être mobilisés :

- **La protection immédiate (mesures conservatoires)** vise à prévenir ou limiter les risques et à protéger les personnes concernées, notamment par des aménagements temporaires des conditions de travail.
- **La protection juridique contre les représailles** vise à protéger les personnes qui ont effectué certaines démarches de signalement, de plainte ou de témoignage contre toute mesure préjudiciable liée à ces démarches.

Les mesures conservatoires sont des mesures provisoires et urgentes que l'employeur adopte, principalement sur proposition du conseiller en prévention aspects psychosociaux, lorsque la gravité des faits dénoncés dans une demande d'intervention psychosociale formelle l'exige. Elles visent à préserver la santé de la personne demandeuse pendant l'examen de sa demande, sans préjuger de son issue.

[2] Cf. art. 32terdecies, § 1er/1, de la loi du 4 août 1996.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

Une mesure conservatoire est provisoire et protectrice. Elle ne doit pas devenir une sanction déguisée, ni une modification du contrat imposée unilatéralement. Plusieurs risques sont à garder à l'esprit :

- **Sanction déguisée** : une mesure qui pénalise la personne mise en cause (perte de rémunération, rétrogradation, mise à l'écart) avant même l'avis du conseiller en prévention s'apparente à une sanction. Or une sanction disciplinaire n'est possible que si elle est prévue par le règlement de travail et suppose que les faits soient établis.
- **Modification d'un élément essentiel du contrat** : si la mesure modifie unilatéralement et de manière importante un élément essentiel du contrat (fonction, rémunération, lieu ou horaire de travail), la personne concernée pourrait invoquer un acte équipollent à rupture, et réclamer une indemnité compensatoire de préavis.
- **Représailles à l'égard du demandeur** : une mesure qui modifie défavorablement les conditions de travail de la personne demandeuse, même présentée comme protectrice, peut être considérée comme une mesure préjudiciable. La personne demandeuse est, dans certains cas, protégée contre les représailles (art. 32tredecies de la loi du 4 août 1996). Une telle mesure peut donc donner lieu à une indemnité.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

Vue d'ensemble	Protection immédiate : mesures conservatoires –	Protection contre les représailles : protection juridique – point 2
Objectif	Protéger, pas sanctionner : prévenir ou limiter les risques pour les personnes concernées.	Protéger les personnes qui signalent, portent plainte ou témoignent contre toute mesure préjudiciable liée à cette démarche.
Quand ?	Dès qu'un risque est identifié. En cas de demande d'intervention psychosociale formelle : sur la base des propositions du CPAP.	Dès que l'employeur a connaissance (ou pouvait raisonnablement avoir connaissance) de la demande formelle, de la plainte ou du témoignage.
Qui agit ?	L'employeur, après avis du CPAP s'il a été associé à l'analyse et du CPPT pour les mesures minimales.	L'employeur est informé formellement par le CPAP ou par l'autorité saisie (inspection, police, auditorat, juge d'instruction).
Contenu	Éloignement de la personne mise en cause, changement d'horaires ou d'affectation, télétravail, encadrement des contacts, maintien de la rémunération[3].	Pas de licenciement ni de mesure préjudiciable liés à la démarche, pendant et après la relation de travail (sauf mesure de prévention proportionnée).
Durée	Mesures temporaires, le temps de faire cesser le risque.	Invocable 12 mois (charge de la preuve sur l'employeur) ou jusqu'à 3 mois après une décision judiciaire définitive.
À retenir	Mise à pied conservatoire déconseillée. Violences graves : mesures au plus vite et orientation vers la police.	Attestation de protection recommandée (annexe 1). Les personnes indépendantes ne sont pas couvertes, mais leur sécurité reste à assurer.

[3] Ces mesures doivent toutefois être maniées avec prudence. Elles doivent rester temporaires, limitées à la durée de l'examen de la demande, et proportionnées à la gravité des faits. Elles ne peuvent pas se transformer en sanction déguisée à l'égard de la personne mise en cause, ni en modification unilatérale d'un élément essentiel de son contrat (fonction, rémunération, lieu ou horaire de travail), au risque d'être requalifiées en acte équipollent à rupture.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

1. LA PROTECTION IMMÉDIATE (MESURES CONSERVATOIRES)

1.1. LES OBLIGATIONS DE PRÉVENTION DE L'EMPLOYEUR

Dès qu'un risque est identifié, l'employeur doit intervenir immédiatement.

Objectif : protéger, pas sanctionner.

En application des principes généraux de prévention et dans la mesure où il a un impact sur le danger, l'employeur doit prendre les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

L'employeur doit au moins :

- prendre des mesures matérielles et organisationnelles grâce auxquelles les situations qui peuvent mener aux risques psychosociaux peuvent être prévenues ;
- prendre des mesures spécifiques de protection des travailleurs et travailleuses qui entrent en contact avec des tiers lors de l'exécution de leur travail ;
- définir les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des risques psychosociaux ;
- informer et former les membres du personnel concernant les risques psychosociaux et les mesures de prévention qui s'appliquent ;
- donner les informations nécessaires au comité pour lui permettre d'exercer ses missions ;
- veiller à accompagner le retour au travail des membres du personnel dont l'absence était en lien avec les risques psychosociaux ;
- établir des procédures internes destinées aux membres du personnel qui estiment subir un dommage du fait des risques psychosociaux, leur permettant de bénéficier d'une intervention.

Les mesures de prévention sont prises conformément à l'article I.2-7 du code du bien-être au travail.

Lorsque le CPAP a été associé à l'analyse, l'employeur doit demander son avis avant de prendre ces mesures.

Les mesures de prévention minimales sont prises par l'employeur après avis du CPPT. Les procédures internes doivent quant à elles être arrêtées après accord du CPPT.

1.2. LES MESURES CONSERVATOIRES EN CAS DE DEMANDE FORMELLE

Lorsque le travailleur ou la travailleuse a eu recours à l'intervention psychosociale formelle, l'employeur doit prendre des mesures conservatoires, le cas échéant, sur la base des propositions du CPAP.

L'employeur doit mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires afin de supprimer le risque psychosocial et d'en prévenir ou limiter les conséquences.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

Exemples de mesures :

- éloignement de la personne mise en cause, sans que cela équivaille à une sanction ;
- changement d'horaires ou d'affectation, à condition qu'il ne modifie pas un élément essentiel du contrat de travail ;
- télétravail, à condition qu'il ne modifie pas un élément essentiel du contrat de travail ;
- encadrement des contacts sans que cela équivaille à une sanction ;
- maintien de la rémunération dans tous les cas, pendant la durée de la mesure.

RECOMMANDATION FEAS

La mise à pied conservatoire n'est pas recommandée (cf. fiche 6, point 2.3 : Les sanctions disciplinaires doivent être licites).

BON À SAVOIR

En l'absence de telles mesures, l'employeur, sa personne préposée ou sa personne mandataire s'expose à une sanction pénale.

L'employeur doit également apporter à la personne ayant subi du harcèlement sexuel un soutien psychologique approprié via des services spécialisés.

1.3. EN CAS DE SUSPICION DE VIOLENCES GRAVES

RECOMMANDATION FEAS

Si, à l'issue de la première évaluation des faits, il y a suspicion de violences graves, il est recommandé à l'employeur de mettre en place au plus vite des mesures conservatoires et de conseiller au travailleur ou à la travailleuse de s'adresser aux services de police.

Une plainte à la police ne dispense pas l'employeur d'agir : les mesures conservatoires sont indépendantes de toute procédure judiciaire. Les deux voies sont complémentaires.

Pour ce qui est de la possibilité pour l'employeur de dénoncer les faits à la police, l'employeur n'est pas tenu au secret professionnel : la dénonciation reste donc possible. Elle est toutefois risquée au regard des règles internes à la structure (confidentialité de la procédure interne, RGPD), et d'un risque de perte de confiance de la victime.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

2. LA PROTECTION JURIDIQUE CONTRE LES REPRÉSAILLES

2.1. LES DÉMARCHES PROTÉGÉES

La réglementation prévoit une protection contre les représailles au bénéfice de certaines catégories de travailleurs et travailleuses qui ont entrepris des démarches en vue de faire constater ou de faire cesser des faits de violence ou de harcèlement moral au travail.

Sont notamment concernés les travailleurs et travailleuses :

- **ayant introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail** auprès du CPAP ;

  Le retrait ultérieur de la demande ne met pas fin à cette protection. En effet, la personne ayant déjà signalé les faits dans l'entreprise demeure susceptible de faire l'objet de représailles. Le retrait de la demande ne produit par ailleurs pas d'effet rétroactif et ne peut donc avoir pour conséquence de considérer que celle-ci n'a jamais été introduite.

- **ayant saisi l'inspection du Contrôle du bien-être au travail**, lorsque la plainte porte sur l'une des situations suivantes :
  - l'absence de désignation d'un CPAP par l'employeur ;
  - l'absence de mise en place d'une procédure interne conforme aux exigences légales ;
  - le fait que, selon la personne, le traitement de sa demande d'intervention formelle n'a pas permis de mettre fin aux faits ;
  - le fait que, selon la personne, la procédure interne n'a pas été appliquée conformément aux dispositions légales ;

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

- **ayant déposé une plainte auprès de la police, du ministère public ou d'un juge d'instruction**, lorsque cette plainte concerne notamment :
  - l'absence de CPAP ;
  - l'absence de procédure interne conforme à la législation ;
  - l'échec allégué de la procédure interne à mettre fin aux faits ;
  - l'application irrégulière alléguée de la procédure interne ;
  - ou lorsque, compte tenu de la gravité des faits dénoncés, le recours à la procédure interne n'était pas approprié.

  Cette dernière hypothèse concerne notamment les situations dans lesquelles les faits présentent une particulière gravité, telles que des violences graves, un viol ou des coups et blessures volontaires. Dans ces circonstances, une procédure interne reposant notamment sur la recherche d'une solution au sein de l'entreprise peut ne pas constituer une réponse adéquate, de sorte qu'un recours direct aux autorités judiciaires peut être justifié.
- **ayant introduit une action en justice**, ou à l'encontre desquels une action est introduite, afin de faire valoir leurs droits en matière de protection contre la violence et le harcèlement moral au travail ;
- **intervenant comme témoins directs dans le cadre de l'examen d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail**, ainsi que ceux et celles qui interviennent comme témoins dans le cadre d'une procédure judiciaire.

Le témoin direct formel est la personne qui, dans le cadre de l'examen de la demande formelle, porte à la connaissance du CPAP, **dans un document daté et signé**, les faits qu'elle a personnellement constatés ou entendus et qui sont liés à la situation faisant l'objet de la demande.

BON À SAVOIR

Si la personne retire sa plainte, la protection contre les représailles continue si l'enquête se poursuit en raison de l'obligation de prévention de l'employeur (voir 1.1).

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

2.2. LE POINT DE DÉPART DE LA PROTECTION

Démarche[4]	La protection prend effet…	L'employeur est formellement informé…
Demande d'intervention psychosociale formelle (CPAP)	dès que l'employeur a connaissance (ou pouvait raisonnablement avoir connaissance) de la demande, même par une information orale	par le CPAP, après acceptation de la demande
Témoignage direct dans le cadre d'une demande formelle	dès que l'employeur a connaissance (ou pouvait raisonnablement avoir connaissance) du dépôt du témoignage	par le CPAP, après le dépôt du témoignage, si le témoin accepte que son identité soit communiquée
Plainte auprès de l'inspection, de la police, de l'auditorat du travail ou du juge d'instruction	dès que l'employeur est informé (ou pouvait raisonnablement l'être) du dépôt de la plainte	par l'autorité saisie, après réception d'une plainte répondant aux conditions de forme

[4] Moment à partir duquel la protection prend effet :

Demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail

La protection contre les représailles prend effet dès que l'employeur a effectivement connaissance, ou pouvait raisonnablement avoir connaissance, de l'introduction de la demande. Cette connaissance peut notamment résulter d'une information communiquée oralement par la personne, par exemple lorsqu'elle indique au cours d'une réunion avoir introduit une telle demande.

Plainte auprès de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail, de la police, de l'auditorat du travail ou du juge d'instruction

Dans ces hypothèses, la protection débute également dès que l'employeur est informé, ou pouvait raisonnablement être informé, du dépôt de la plainte.

L'employeur est formellement informé de l'existence de la protection dont bénéficie la personne :

par le CPAP, après l'acceptation de la demande d'intervention formelle ou, s'agissant d'un témoin, après le dépôt de son témoignage lorsque le témoin a donné son accord à la communication de son identité ;

par l'autorité concernée, après réception d'une plainte répondant aux conditions de forme requises, lorsqu'elle est introduite auprès de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail, de la police, de l'auditorat du travail ou du juge d'instruction.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

2.3. DURÉE DE LA PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Connaissance (ou connaissance raisonnablement possible) par l'employeur de la demande formelle, de la plainte ou du témoignage : [5]
la protection démarre

Pendant 12 mois

En cas de mesure préjudiciable, **la charge de la preuve est renversée** : c'est à l'employeur de prouver que la mesure n'est pas liée à la démarche.

Après 12 mois

La protection continue, mais **c'est à la personne de prouver** qu'elle a subi des représailles.

En cas d'action en justice

Si la rupture ou la mesure intervient après l'introduction d'une action en justice, l**a charge de la preuve reste à l'employeur jusqu'à 3 mois** après que la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

RECOMMANDATION FEAS

Une attestation de protection contre les mesures préjudiciables est recommandée (voir annexe 1).

2.4. ACTES SANCTIONNÉS

L'employeur ne peut, à l'égard des personnes bénéficiant de la protection :

- mettre fin à leur relation de travail ;
- ni, après la fin de celle-ci, adopter à leur encontre une mesure préjudiciable,

lorsque ces mesures sont motivées par l'introduction ou le contenu d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, d'une plainte, d'une action en justice ou d'un témoignage.

Les motifs du licenciement doivent être étrangers non seulement à l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle, mais également à son contenu.

5 La protection démarre :

à la date où l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte ou du dépôt du témoignage.

La charge de la preuve varie. Elle incombe à l'employeur, qui doit justifier les motifs de la mesure :

lorsque la rupture de la relation de travail ou la mesure intervient dans les 12 mois suivant cette date ;

lorsque la rupture de la relation de travail ou la mesure intervient après qu'une action en justice a été intentée, et ce jusqu'à 3 mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

Cette protection peut également trouver à s'appliquer lorsque le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure résultant de l'incapacité définitive de travail d'une personne ayant introduit une plainte pour harcèlement.

Pendant l'exécution du contrat de travail, l'employeur ne peut pas davantage prendre à l'égard d'une personne protégée une mesure préjudiciable en lien avec l'introduction ou le contenu de la demande d'intervention psychosociale formelle, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage.

Une exception est toutefois prévue lorsque la mesure constitue une mesure de prévention destinée à supprimer le danger ou à prévenir ou limiter les dommages, conformément à la législation relative au bien-être au travail. Dans ce cas, la mesure doit néanmoins rester **proportionnée et raisonnable**.

La personne protégée peut, à tout moment, saisir le tribunal afin de réclamer l'indemnité de protection lorsqu'elle estime avoir fait l'objet de représailles de la part de l'employeur.

Toutefois, lorsque la mesure préjudiciable intervient **dans les 12 mois** suivant le moment où l'employeur a eu connaissance, ou pouvait raisonnablement avoir connaissance, de l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle, du dépôt du témoignage ou de la plainte externe (auprès de l'inspection, de la police, du ministère public ou du juge d'instruction), **la charge de la preuve est renversée**. Il appartient alors à l'employeur de démontrer devant le juge que la mesure prise n'était pas liée à l'exercice de ces droits et ne constituait donc pas une mesure de représailles.

Passé ce délai de 12 mois, la personne conserve la possibilité d'introduire une action en justice si elle estime avoir subi des représailles, mais **il lui appartient alors d'en apporter la preuve** afin de pouvoir prétendre à l'indemnité de protection.

> **BON À SAVOIR**
>
> Si, à la fin de l'enquête, les faits ne sont finalement pas reconnus, la personne qui a signalé ne peut pas être sanctionnée (sauf si la personne a agi de manière téméraire et vexatoire).

2.5. QUI EST PROTÉGÉ ?

Toute personne travaillant sous l'autorité de l'employeur (personnel salarié, intermittent, artistique, technique, etc.) peut bénéficier de la protection contre les représailles si elle se trouve dans les cas énumérés ci-dessus.

Les indépendants et indépendantes ne bénéficient pas de la procédure psychosociale interne, mais l'employeur reste responsable de leur sécurité sur leur lieu de travail.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

ANNEXE

ANNEXE 1 : EXEMPLE D'ATTESTATION DE PROTECTION CONTRE LES MESURES PRÉJUDICIABLES EN CAS DE DEMANDE D'INTERVENTION PSYCHOSOCIALE FORMELLE POUR DES FAITS DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL

[En-tête du service externe pour la prévention et la protection au travail - SEPPT]

[Nom du conseiller ou de la conseillère en prévention aspects psychosociaux]

OBJET : Attestation de réception d'une demande formelle d'intervention (Loi bien-être)

Je soussigné(e), [Nom du conseiller ou de la conseillère en prévention], conseiller ou conseillère en prévention aspects psychosociaux, agissant pour le service [Nom du SEPPT], atteste que :

- M./Mme [Nom du travailleur ou de la travailleuse] (ci-après « la personne demandeuse »),

employé(e) par la société [Nom de l'entreprise], a introduit en mes mains une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de [choisir : violence, harcèlement moral ou sexuel] au travail, en date du [Date de la demande], conformément à l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Conformément à la législation en vigueur :

- **Protection :** la personne demandeuse est protégée contre toute mesure préjudiciable de la part de l'employeur (licenciement, modification des conditions de travail, sanction disciplinaire, etc.) dès le moment où l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir connaissance de la demande ;
- **Durée :** cette protection est effective à partir du [Date de réception par l'employeur] et s'étend pendant la durée de la procédure et après celle-ci ;
- **Charge de la preuve :** en cas de litige, il incombera à l'employeur de prouver que les mesures prises ne sont pas liées à la demande d'intervention.

Fait pour servir et valoir ce que de droit,

Fait à [Ville], le [Date].

[Signature du conseiller ou de la conseillère en prévention]

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène

Ce document est fourni à titre strictement informatif et ne remplace pas un conseil juridique.

Il est mis à disposition sous licence Creative Commons CC BY-NC 4.0 (creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fr).

Vous pouvez le copier, le diffuser et l'adapter à condition de citer la FEAS et de ne pas en faire un usage commercial.

Pour citer : « Source : FEAS, Outil 2, Fiche 4 – Protection des personnels : mesures conservatoires et protection contre les représailles, 2026, licence CC BY-NC 4.0 ».

En cas de modification : « Adapté de : FEAS, Outil 2, Fiche 4 – Protection des personnels : mesures conservatoires et protection contre les représailles, 2026 ».

La FEAS n'est pas responsable d'un usage inapproprié de tout ou partie de ce document et notamment des versions modifiées par des tiers.

© 2026 FEAS – Fédération des employeur·euses des arts de la scène