Avenant à la convention collective nationale de la production cinématographique et des films publicitaires relatif à la prévention et au signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)

Préambule

Les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) sont des réalités subies par de trop nombreux salariés dans le monde du travail. Le témoignage de victimes et leur exposition médiatique ont permis la mise en lumière de ces réalités dans la production cinématographique et de films publicitaires.

Si la libération de la parole sur ces phénomènes de violence longtemps passés sous silence est progressivement rendue possible, des progrès sont encore nécessaires pour permettre aux signalements d'émerger le plus tôt possible pour les prendre en compte et les traiter immédiatement afin de sécuriser l'ensemble des professionnels de la branche.

Face à ces constats, les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique et de films publicitaires ont publié en mars 2022 un kit de prévention des VHSS dans l'audiovisuel et le cinéma donnant des repères aux entreprises et aux salariés pour prévenir, signaler, réagir et traiter les situations à risque et les signalements de VHSS.

Conscients de l'importance de la lutte à mener contre les VHSS pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la production cinématographique et de films publicitaires, les partenaires sociaux ont souhaité aller plus loin en concluant le présent avenant à la convention collective qui tient compte à la fois de la structuration des entreprises de la branche (majoritairement de très petites entreprises) et de l'emploi (majoritairement des CDD d'usage conclus pour des productions se réalisant en quelques jours, semaines ou mois).

Dans ce contexte, le présent avenant met particulièrement l'accent sur la prévention des VHSS et a notamment vocation à :

- Permettre à tous les intéressés de s'approprier les définitions légales, d'identifier les tiers de confiance et les outils existants ;
- Favoriser une prise de conscience des enjeux liés aux VHSS par les collectifs de travail ;
- Améliorer la prévention et le traitement VHSS, notamment par la formation des équipes techniques et artistiques ;
- Adapter les mesures de prévention afin de prendre en compte les risques spécifiques à certains métiers, notamment en créant par voie conventionnelle un rôle de référent VHSS sur les films ou en définissant des préconisations pour l'organisation des castings et le tournage de scènes d'intimité ;
- Renforcer le rôle du Comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail de la branche (CPPHSCT) ;
- Organiser le suivi et l'adaptation de cet accord.

Cet accord collectif est complété par un autre accord sur les conditions d'emploi des artistes de moins de 16 ans et aux dispositifs de protection dédiés.

PROJET

SOMMAIRE

Article 1 – Champ d'application 4

Article 2 – Intégration du présent accord dans la convention collective 4

Article 3 – Modification du Titre I de la convention collective (Chapitre IX)..... 4

Article 31 – Définitions et sanctions des VHSS 4

Article 31.1 – Le harcèlement et la violence au travail dans l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010..... 5

Article 31.2 – Le harcèlement sexuel..... 6

Article 31.3 – Les propos et agissements sexistes 6

Article 31.4 – Les agressions sexuelles..... 7

Article 31.5 – La discrimination..... 7

Article 32 – Prévention des risques liés aux VHSS 8

Article 32.1– Le kit de prévention des VHSS 8

Article 32.2 – Le document unique d'évaluation des risques professionnels..... 8

Article 32.3 – L'information des salariés 9

Article 32.4 – La formation et la sensibilisation 10

Article 32.4.1 – La sensibilisation et la formation des employeurs..... 10

Article 32.4.2 – La sensibilisation et la formation des salariés 11

Article 33 – Identification des acteurs de la prévention et du traitement des VHSS..12

Article 33.1 – Les acteurs internes à l'entreprise 12

Article 33.1.1 – L'employeur et ses représentants 12

Article 33.1.2 – Les représentants du personnel..... 12

Article 33.1.3 – Le référent VHSS..... 13

Article 33.1.3.1 – Le référent VHSS du CSE.....13

Article 33.1.3.2 – Le référent VHSS de l'entreprise.....13

Article 33.1.3.3 – Le référent VHSS du film 13

Article 33.2 – Les acteurs externes à l'entreprise 15

Article 33.2.1 – Le service de prévention et de santé au travail..... 15

Article 33.2.2 – Le CPPHSCT de branche..... 16

Article 33.2.3 – La cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique.... 16

Article 33.2.4 – Les organisations syndicales et les organisations professionnelles.... 17

Article 33.2.5 – Les appui-conseils à destination des entreprises (Afdas)..... 17

Article 34 – Le signalement des VHSS et le traitement de ces signalements.....17

Article 34.1 – La protection des personnes.....18

Article 34.2 – La procédure de signalement des VHSS 18

Article 34.3 – La procédure de traitement des signalements de VHSS 18

Article 4 – Modification du Titre III de la convention 19

Article 2 – Préconisations pour l'organisation des castings 19

Article 3 – Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel 20

Article 4 – Contrat de travail des artistes 21

Article 5 – Instauration d'une annexe V à la convention collective 21

Article 6 – Instauration d'une annexe VI à la convention collective 23

Article 7 – Clause de rendez-vous 24

Article 8 – Durée, révision et dénonciation 24

PROJET

PROJET

Article 1 – Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1 du Titre I de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires (IDCC n°3097).

Ainsi, il est applicable dans les relations de travail entre les employeurs relevant de ce champ d'application et leurs salariés, qu'ils soient salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise (« salariés permanents ») ou qu'ils soient engagés sous contrat à durée déterminée d'usage en vue de la réalisation des films (« salariés intermittents » : techniciens, artistes-interprètes, artistes de complément).

Les partenaires sociaux conviennent que ses dispositions sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

A ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant organise les mesures spécifiques destinées aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 – Intégration du présent accord dans la convention collective

Les dispositions du présent accord modifient et complètent le Titre I de la convention collective nationale de la production cinématographique et en constituent le chapitre IX intitulé « Prévention des violences et des harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) ».

Par conséquent, la numérotation du chapitre IX du Titre I relatif aux dispositions finales est modifiée, celui-ci devenant le chapitre X. Les articles 32 à 36 du chapitre X ainsi renommé sont renumérotés de la façon suivante :

- L'article 32 devient l'article 35 ;
- L'article 33 devient l'article 36 ;
- L'article 34 devient l'article 37 ;
- L'article 35 devient l'article 38 ;
- L'article 36 devient l'article 39.

Les dispositions spécifiques au personnel artistique sont quant à elles insérées dans le Titre III de la convention.

Article 3 – Modification du Titre I de la convention collective (Chapitre IX)

A la suite du chapitre VIII du Titre I, le Chapitre IX est établi dans les conditions suivantes.

« Chapitre IX
Prévention des violences et des harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)

Article 31 – Définitions et sanctions des VHSS

Afin que l'ensemble des professionnels de la production cinématographique et de films publicitaires puissent avoir une référence commune dans l'appréhension de la notion de « VHSS », les partenaires sociaux souhaitent rappeler au sein de cet article les définitions légales et les sanctions encourues par les professionnels qui en seraient les auteurs.

PROJET

Article 31.1 – Le harcèlement et la violence au travail dans l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 relatif à la violence et au harcèlement au travail étendu a défini, décrit et identifié les notions de harcèlement et de violence au travail, notions qui trouvent aussi à s'appliquer dans la production cinématographique et de films publicitaires.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent donc rappeler ici les dispositions fondatrices posées par les partenaires sociaux interprofessionnels. Concernant la définition et la description générale du harcèlement et de la violence au travail l'ANI pose le cadre suivant :

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. (…)

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour [objet] ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier. »

Concernant le cas particulier de harcèlement et de violence au travail, l'ANI rappelle que :

« Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail. »

C'est particulièrement le cas dans la production cinématographique et de films publicitaires compte tenu des conditions d'organisation de l'activité, tel que rappelé dans le kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 du présent titre.

Concernant les violences faites aux femmes, l'ANI pose les principes suivants :

« En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il

PROJET

s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail. »

Article 31.2 – Le harcèlement sexuel

L'**article L.1153-1 du Code du travail** dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le Code du travail précise que « le harcèlement est également constitué :

1. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. »

L'**article 222-33 du Code pénal** interdit le harcèlement sexuel dans les mêmes termes.

Cet article précise que ces faits « sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

Article 31.3 – Les propos et agissements sexistes

PROJET

L'**article L1142-2-1 du Code du travail** proscrit les agissements sexistes, définis comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'**article R.625-8-3 du Code pénal** précise que le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » est puni de l'amende prévu pour les contraventions de la 5ème classe ainsi que des peines complémentaires de stage et de travail d'intérêt général.

Les partenaires sociaux souhaitent ici rappeler que ces agissements de toute forme (propos ou comportements sexistes ou stéréotypés) peuvent relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe et également sanctionnée par les dispositions du Code du travail et du Code pénal, tel que rappelé à l'article 31.5 du présent chapitre.

Article 31.4 – Les agressions sexuelles

L'**article 222-22-2 du Code pénal** définit l'agression sexuelle comme « le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte », la contrainte pouvant être tant physique que morale.

L'**article 222-27 du Code pénal** dispose que « les agressions sexuelles autre que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. »

L'**article 222-23 du Code pénal** dispose que « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

Il est rappelé que la jurisprudence applicable à la date de signature de l'accord précise que l'atteinte physique constitue une agression sexuelle dès lors qu'elle porte sur une partie du corps considérée comme intime et sexuelle (bouche, poitrine, sexe, fesses et cuisses).

Article 31.5 – La discrimination

La discrimination correspond à une situation de traitement différent entre des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi, ainsi que le rappelle l'article 4 du présent Titre I.

L'**article 225-1 du Code pénal** prohibe toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique d'une personne, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

L'**article 225-1-1 du Code pénal** ajoute que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement

PROJET

sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

L'**article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008** rappelle que la discrimination peut être directe ou indirecte.

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

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un motif prohibé comme leur sexe ou leur identité de genre, par exemple, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Article 32 – Prévention des risques liés aux VHSS

Article 32.1– Le kit de prévention des VHSS

Les partenaires sociaux ont publié en 2022 un document intitulé « kit de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels », résultant d'un travail réalisé dans le cadre des Comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPPHSCT) de la production cinématographique et de la production audiovisuelle.

Destiné à l'ensemble des professionnels, ce kit de prévention s'articule autour de trois axes : prévenir les VHSS / signaler ou réagir aux VHSS / traiter les signalements de faits pouvant relever de VHSS.

Il est mis à disposition sur les sites du CPPHSCT Cinéma, des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Article 32.2 – Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Les VHSS sont identifiés comme des risques psychosociaux. Si l'origine de ces phénomènes peut être perçue, à tort ou à raison, comme relevant du caractère des protagonistes, le collectif de travail et son organisation peuvent avoir un effet positif, régulateur et protecteur, ou a contrario tolérer, si ce n'est faciliter, de tels comportements.

Préalablement à la réalisation de chaque film notamment, il est nécessaire d'identifier les facteurs de risques spécifiques et de les répertorier afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) visé à l'article L4121-3 du Code du travail doit constituer à ce titre un outil de prévention, notamment des risques de VHSS. Chaque entreprise est obligatoirement dotée d'un tel document, conçu comme un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, ainsi que des mesures de prévention associées.

PROJET

Ce document est mis à jour lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail – cela peut par exemple être le cas lors du démarrage d'un nouveau projet présentant des risques de nature différente aux précédents – ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.
Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins onze salariés, il est mis à jour au moins une fois par an.

Pour élaborer et mettre à jour son DUERP, l'entreprise peut notamment s'appuyer sur :
- La fiche outil « Aide à l'évaluation des risques à la mise en place de mesures de prévention des VHSS » du kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 ;
- Le comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail de la production cinématographique et de films publicitaires (CPPHSCT) ;
- Le service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel l'employeur a adhéré (« médecine du travail »), tel que le pôle prévention de Thalie Santé ;
- Les représentants du personnel, s'il y en a dans l'entreprise ;
- L'outil d'élaboration du DUERP spécifique aux secteurs de l'audiovisuel et du cinéma : Oira (Online interactive risk assessment).

Le document unique d'évaluation des risques est consultable par l'ensemble des salariés de l'entreprise et ses modalités d'accès et de consultation doivent être portées à leur connaissance par tout moyen.

Article 32.3 – L'information des salariés

L'information de l'ensemble des salariés constitue l'un des éléments centraux de la prévention des risques de VHSS. Plusieurs modalités d'information des salariés peuvent être mises en œuvre pour remplir cet objectif, par l'entremise du règlement intérieur, de briefings sécurité, par affichage dans les locaux de travail, par intranet ou par tout autre moyen.

Règlement intérieur

Le règlement intérieur visé à l'article L1321-1 du Code du travail est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. Il est facultatif en-deçà de ce seuil, toutefois il peut être utile de définir un règlement intérieur y compris dans les toutes petites entreprises. Accessible à l'ensemble des salariés de l'entreprise – permanents et intermittents – il rappelle notamment les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail.

Affichage et information

Par tout moyen, les salariés, stagiaires et candidats à un recrutement (y compris les artistes lors des castings) doivent être informés, conformément à l'article L1153-5 du Code du travail :
- des dispositions de l'article 222-33 du Code pénal,
- des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel,
- des coordonnées des autorités et institutions compétentes :
    - le médecin du travail ou le service de prévention et de santé au travail interentreprises,
    - l'inspection du travail,
    - les services de secours d'urgence,
    - le défenseur des droits,
    - le référent VHSS au sens de l'article L2314-1 du Code du travail désigné parmi les membres du comité social et économique, lorsqu'il y en a un,

PROJET

- le référent VHSS au sens de l'article L1153-5-1 du Code du travail désigné par l'employeur au niveau de l'entreprise parmi les salariés permanents, lorsqu'il y en a un,
- le référent VHSS au sens de l'article 33.1.3.3 de la convention collective, désigné par l'employeur au niveau du projet cinématographique parmi les salariés engagés en CDD d'usage, lorsqu'il y en a un,
- la cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique en matière de VHSS gérée par les services d'Audiens.

Contrats de travail

Les contrats de travail des salariés doivent comprendre une clause dédiée à la prévention des VHSS qui rappelle notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise qu'ils peuvent contacter. A cet effet, les employeurs peuvent notamment utiliser l'exemple de clause figurant dans le kit de prévention des VHSS et rappelée en annexe V de la convention collective.

Pour les salariés permanents, l'employeur invite périodiquement les salariés à signaler, le cas échéant, tout situation de VHSS dont ils pourraient être victimes ou témoins et rappelle aux salariés les règles encadrant ces faits, dans une temporalité qui lui appartient, par exemple à l'occasion de réunions d'équipes ou d'entretiens individuels.

Article 32.4 – La formation et la sensibilisation

Depuis 2021, l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche de la production cinématographique et de films publicitaires, a mis en œuvre une offre de services sur la thématique des VHSS.

Plusieurs parcours de formation ont ainsi été mis en place avec pour objectifs :
- Acquérir les fondamentaux en matière de VHSS, à destination de tous ;
- 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…) ;
- Bâtir et déployer son plan d'actions et évaluer ses effets au sein de sa structure, à destination des dirigeants et responsables d'équipe ;
- Être ambassadeur-référent VHSS, à destination des personnes en charge de cette mission.

Article 32.4.1 – La sensibilisation et la formation des employeurs

Depuis le 1er janvier 2021, l'attribution et le versement de toutes les aides du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) sont subordonnés au respect, par les bénéficiaires, des obligations de prévention du harcèlement sexuel et de mise en œuvre des mesures propres à y mettre un terme et à le sanctionner, conformément aux dispositions des articles L1153-1 à L1153-6 du Code du travail.

L'article 122-17 du règlement général des aides financières du CNC conditionne également l'attribution et le versement des aides au suivi d'une formation par les employeurs.

Cette formation a permis de sensibiliser l'ensemble des sociétés de production cinématographique bénéficiant d'aides du CNC.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les employeurs et/ou leurs représentants à suivre, au-delà de cette sensibilisation, des formations complémentaires pour approfondir

PROJET

notamment la mise en place du plan de prévention et le traitement des signalements de VHSS qui pourraient leur être adressées.

A cet effet, les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs sociétés adhérentes sur l'offre de formation proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et destinée aux dirigeants des sociétés de production.

Article 32.4.2 – La sensibilisation et la formation des salariés

Outre les dispositifs de prévention et d'information visés aux articles 32.1 à 32.3 susvisés, l'employeur organise, dans le cadre de sa politique de prévention, la formation de ses salariés sur les questions de VHSS. En effet, celle-ci est une étape indispensable de la prévention des risques de VHSS sur tous les lieux de travail.

La formation contribue à sensibiliser les professionnels mais aussi à leur permettre de s'approprier le sujet et à les coresponsabiliser : si le producteur est responsable de la sécurité physique et mentale des travailleurs qu'il emploie, chacun des membres d'un collectif de travail a aussi une responsabilité individuelle dans la lutte contre les VHSS, en particulier par l'intolérance vis-à-vis de tout comportement ou propos inapproprié dans le cadre professionnel.

Concernant les salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, l'employeur peut organiser la formation de ses salariés notamment dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Il veillera à ce que le parcours de formation suivi soit adapté au(x) niveau(x) de responsabilité du (des) salarié(s) dans la société.

Concernant les salariés attachés à la production des films, et plus particulièrement les techniciens et les artistes-interprètes, le ministère de la Culture a annoncé en décembre 2023 la conditionnalité des aides du CNC à la formation obligatoire des équipes de long-métrage pour prévenir ces violences et, si elles se produisent, leur permettre de réagir efficacement.

Cette action de formation comprend :

- D'une part, un premier module en distanciel portant sur les fondamentaux des VHSS, à suivre une seule fois en dehors du temps de travail.

  Les techniciens et artistes-interprètes ayant vocation à travailler sur des long-métrages doivent tous suivre ce module de formation.

  A compter du 1er janvier 2025, l'embauche de ces salariés peut être conditionnée par les employeurs au suivi préalable de ce premier module.

- D'autre part, un second module en présentiel, portant sur la contextualisation et l'opérationnalisation des acquis théoriques, à suivre lors de chaque projet pendant le temps de travail.

  Le suivi de ce second module de formation par les salariés est conditionné au suivi préalable du premier module.

  Les employeurs définissent les conditions d'organisation de ce temps de formation. Dans le cadre de leur pouvoir de direction, ils ont la faculté de rendre cette formation obligatoire pour les salariés sous contrat de travail. Le salarié qui ne respecte pas cette obligation s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

PROJET

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs adhérents sur l'offre de formation distincte de cette formation obligatoire, proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et aux différents niveaux hiérarchiques occupés par les salariés.

Article 33 – Identification des acteurs de la prévention et du traitement des VHSS

L'ensemble des professionnels, employeurs comme salariés, a un rôle à jouer dans la lutte contre les VHSS.

Si la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes relève exclusivement de la responsabilité de l'employeur, l'article L4122-1 du Code du travail précise aussi qu' « il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

Les parties souhaitent faire de la prévention l'axe majeur de leurs actions. A ce titre, il est rappelé que la prévention et la lutte contre les VHSS doivent s'appuyer sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et la sécurité au travail.

Article 33.1 – Les acteurs internes à l'entreprise

Article 33.1.1 – L'employeur et ses représentants

L'article L4121-1 du Code du travail rappelle l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, dans le cadre des principes généraux de prévention listés à l'article L4121-2 du Code du travail et notamment du 7° de cet article en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

En matière de harcèlement sexuel, « l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner » (article L1135-5 du Code du travail).

Le producteur et ses représentants (notamment le directeur de production) mettent en en place et déploient les mesures de prévention et de traitement des situations de VHSS dans l'entreprise. Ils constituent les premiers destinataires des signalements des salariés témoins ou victimes de faits présumés de VHSS.

L'employeur diligente les actions nécessaires en cas de signalement d'une situation à risque par la mise en place d'une procédure appropriée, visant d'une part, à mettre un terme dans les plus brefs délais à de tels agissements, d'autre part, à prendre les mesures organisationnelles et disciplinaires adaptées.

Ils peuvent, pour ce faire, s'appuyer sur les acteurs externes à l'entreprise listés à l'article 33.2 du présent titre.

Article 33.1.2 – Les représentants du personnel

PROJET

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique (CSE) est habilité à procèder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Conformément à l'article L2312-9 du Code du travail, le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention des VHSS. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le CSE est également habilité, en application de l'article L2312-59 du Code du travail, à exercer un droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Article 33.1.3 – Le référent VHSS

Article 33.1.3.1 – Le référent VHSS du CSE

Lorsqu'il existe un comité social et économique dans l'entreprise, l'article L2314-1 du Code du travail prévoit que celui-ci désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Cette désignation prend la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L2315-32 du Code du travail. Le membre de la délégation du personnel ainsi désigné l'est pour une durée qui prend fin avec celle de son mandat, sauf cessation anticipée en cas de révocation ou démission par exemple.

Au même titre que les autres membres de la délégation du personnel, celui-ci bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail visée par l'article L2315-18 du Code du travail.

Article 33.1.3.2 – Le référent VHSS de l'entreprise

L'article L1153-5-1 du Code du travail prévoit l'obligation de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés.

Compte tenu de la structuration des entreprises de la branche, les sociétés de production peuvent désigner un tel référent parmi leurs salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, alors même que leur effectif est inférieur à 250 salariés. La désignation d'un référent VHSS préalablement formé au niveau de l'entreprise peut constituer une mesure de prévention pertinente pour couvrir l'ensemble des phases d'activité d'une société de production. Dans ce cas, l'employeur s'assure que l'organisation de ses conditions de travail lui permet d'exercer sa mission.

Article 33.1.3.3 – Le référent VHSS du film

PROJET

Compte tenu de l'organisation spécifique du travail des salariés relevant des Titre II et III de la présente convention, les partenaires sociaux décident de l'institution par voie conventionnelle d'un « référent VHSS du film », en sus des référents prévus par le Code du travail et mentionnés aux articles 33.1.3.1 et 33.1.3.2. Son rôle et ses attributions n'ont pas la même nature et viennent donc les compléter.

Principe de volontariat

La désignation d'un ou de plusieurs salarié(s) en tant que référent(s) VHSS du film ne peut se faire que sur la base de son (leur) volontariat.

Formation obligatoire

Tout salarié volontaire désigné référent VHSS doit obligatoirement justifier avoir suivi la formation destinée aux référents visée à l'article 32.4 du présent accord ou une formation équivalente destinée spécifiquement aux référents VHSS.

Désignation de référent(s)

Avant de désigner le(s) référent(s) VHSS d'un film, l'employeur demande qui, parmi les salariés ayant vocation à travailler sur le projet, est volontaire et formé pour assumer ce rôle.

Toute société de production peut désigner un ou des référent(s) VHSS du film.

Si au sein de l'équipe, une ou plusieurs personnes formées se sont portées volontaires, la désignation d'un référent VHSS par l'employeur est obligatoire s'il n'y a pas de référent VHSS désigné au niveau de l'entreprise. En cas de pluralité de volontaires, l'employeur pourra librement désigner parmi eux le référent VHSS après concertation avec l'équipe.

Dans la mesure du possible, la société de production essaie de tenir compte de l'organisation de la préparation, du tournage puis de la postproduction du film pour désigner un ou des référent(s) sur l'ensemble des phases de production.

En l'absence de référent VHSS, l'employeur et ses représentants restent les premiers destinataires d'éventuels signalements. Toutefois, les salariés peuvent aussi s'adresser au CPPHSCT de branche. Celui-ci mettra alors en œuvre sans délai la méthodologie de traitement des signalements définie à son niveau.

Rôle et missions

En aucun cas l'employeur ne peut déléguer ses responsabilités en matière de sécurité et de mise en œuvre des procédures internes au référent VHSS. Le référent n'est donc pas responsable du traitement des sujets liés aux VHSS ni de la procédure de traitement de ces signalements. Il ne saurait en outre être responsable des manquements aux règles de sécurité édictées par l'employeur ni même des éventuels manquements de l'employeur dans le traitement de ces situations.

Le rôle de ce référent est de :

- informer et orienter les salariés vers les ressources utiles, en particulier celles listées à l'article 33.2 ci-dessous ;
- 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 ;

PROJET

- 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.

Le référent VHSS veille à ce que son intervention respecte le principe d'impartialité. Il se déporte de sa mission temporairement dans le cas contraire.

Il peut, dans l'exercice de ses missions, s'appuyer sur le CPPHSCT de la branche et les outils existants, notamment le kit visé à l'article 32.1.

Protection

Il est rappelé que, conformément à l'article L1153-2 du code du travail, le référent VHSS ne peut en aucun cas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir, de bonne foi, témoigné ou relaté des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

En outre, conformément à l'article L1153-2 du Code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite « Sapin II » prévues pour les lanceurs d'alerte dès lors que les conditions légales seront réunies.

Moyens

Le producteur met à disposition du référent VHSS les éléments nécessaires pour assurer son rôle, tels que la procédure interne de signalement.

Un échange préalable entre le producteur et le référent VHSS est organisé pour définir d'un commun accord les moyens nécessaires au référent pour assurer son rôle (ex : coordonnées des équipes, moyens matériels, etc.)

Le rôle de référent VHSS du film étant déconnecté des fonctions habituelles du salarié et fondé sur le principe du volontariat, il justifie une indemnité spécifique. En long-métrage, cette indemnité est de 30 euros bruts hebdomadaires.

Article 33.2 – Les acteurs externes à l'entreprise

Article 33.2.1 – Le service de prévention et de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention des VHSS. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés, de suivi médical individuel et d'accompagnement des employeurs.

Pour les techniciens et artistes concourant à la production des films, Thalie Santé est le service de santé au travail de référence. Il est rappelé que les salariés peuvent solliciter autant que de besoin une visite auprès de l'équipe médicale pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail.

L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention, l'élaboration d'une politique de santé et de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise ou toute situation susceptible de comporter ou générer un risque pour le collectif de travail.

PROJET

Article 33.2.2 – Le CPPHSCT de branche

Le Comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail (CPPHSCT) de la production cinématographique et des films publicitaires est l'instance paritaire dédiée à la prévention des risques professionnels.

Il assure un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises et de leurs salariés. Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans la branche et suscite toute action qu'il estime utile dans cet objectif.

Cette instance est pourvue d'expert(s) sur les questions liées à la santé et la sécurité au travail pour assurer ses missions. Tout professionnel peut s'adresser au CPPHSCT de branche sur les questions de santé et de sécurité au travail pour solliciter des conseils, y compris sur les risques psychosociaux.

Lorsqu'un employeur est informé d'un signalement de VHSS, il peut notamment s'adresser au CPPHSCT pour se faire conseiller sur la mise en œuvre de l'enquête interne. Néanmoins, le CPPHSCT de branche n'a pas vocation à y participer.

Lorsque le CPPHSCT est réceptionnaire d'un signalement, il le transmet sans délai à l'employeur, à qui il appartient ensuite de mettre en œuvre sa procédure de traitement des signalements. Aucun signalement anonyme ne pourra être traité.

Les données personnelles recueillies dans ce cadre feront l'objet d'un traitement spécifique dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le CPPHSCT assure également un rôle d'observatoire des pratiques pour améliorer la politique de prévention de la branche.

En cas de signalement de VHSS, les employeurs le notifient au CPPHSCT via la fiche de notification prévue à cet effet. La notification préserve l'anonymat des personnes présumées victimes, mises en cause ou témoins, ainsi que du film concerné. Aucune connée personnelle n'est recueillie dans ce cadre.

Ces notifications ont pour finalité d'assurer un suivi anonymisé des risques liés aux VHSS et leurs traitements, à des fins statistiques et d'adaptation de la politique de prévention de la branche.

Article 33.2.3 – La cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique

Le plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma conclu le 8 juin 2020 entre la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau multiprofessionnel, a mis en place une cellule d'écoute à destination des salariés du spectacle victimes ou témoins de VHSS dans le cadre de leur travail.

Cette cellule d'écoute, gérée par Audiens, permet aux professionnels qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement psychologique et/ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.

PROJET

Les coordonnées de cette cellule d'écoute doivent être transmises par tout moyen à l'ensemble des salariés engagés par les sociétés de production.

Article 33.2.4 – Les organisations syndicales et les organisations professionnelles

Les organisations syndicales de salariés assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus largement des salariés qu'elles représentent. Elles sont habilitées à intervenir auprès de l'employeur pour l'informer des faits qui surviennent dans le cadre d'une relation de travail. Elles peuvent aussi dispenser conseils et informations aux salariés ou les assister le cas échéant en résolution des litiges que les VHSS sont susceptibles d'engendrer.

Les coordonnées de ces organisations syndicales sont précisées dans la fiche « contacts utiles » du kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 de la convention collective.

Les organisations professionnelles d'employeurs assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent dispenser conseils et informations aux producteurs sur les mesures à prendre notamment lorsque des signalements leur sont transmis et les orienter vers les ressources utiles à la résolution des situations présumées de VHSS.

Article 33.2.5 – Les appui-conseils à destination des entreprises (Afdas)

Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche.

- Appui-conseil Ressources Humaines : Construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ou développer les compétences de ses collaborateurs ;
- Appui-conseil Responsabilité Sociétale des Entreprises : Construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
- Appui-Conseil Egalité Professionnelle : Construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

Article 34 – Le signalement des VHSS et le traitement de ces signalements

L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 stipule une obligation, pour les employeurs, d'élaborer une procédure interne de signalement des VHSS et de traitement de ces signalements. Cette procédure doit être communiquée par tout moyen à l'ensemble des salariés, quelle que soit la durée de leurs contrats de travail.

- Dans les entreprises qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE, les procédures internes de signalement et de traitement des signalements de VHSS sont établies unilatéralement par l'employeur.
- Dans les entreprises qui n'ont pas de règlement intérieur mais qui sont dotées d'un CSE, celui-ci est consulté lors de l'adoption du document qui contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exercent le signalement.
- Dans les entreprises pourvues d'un règlement intérieur, celui-ci précise les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Il est précisé que lorsque le signalement émane d'un membre de la délégation du personnel au CSE, la procédure spécifique au droit d'alerte prévue aux articles L2312-5 et L2312-59 du Code du travail trouve à s'appliquer.

PROJET

Article 34.1 – La protection des personnes

Il est rappelé que, les personnes ayant subi ou refusé de subir des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné ou relaté de tels faits ne peuvent en aucun cas être sanctionnées, licenciées ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (cf. article 31.5 ci-dessus).

En outre, dès lors que les conditions légales seront réunies, conformément à l'article L1153-2 du Code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite « Sapin II » prévues pour les lanceurs d'alerte.

De même, les personnes mises en cause par un signalement de VHSS se voient garantir le respect du principe de présomption d'innocence, sans que ce droit ne fasse obstacle aux mesures de sécurisation prises par l'employeur ni à l'exercice, le cas échéant de son pouvoir disciplinaire.

En tout état de cause, la procédure de traitement des signalements prévoit la réalisation d'une enquête contradictoire qui doit permettre d'entendre l'ensemble des parties intéressées avant toute décision disciplinaire éventuelle de l'employeur.

Article 34.2 – La procédure de signalement des VHSS

Pour accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel, un dispositif favorisant la remontée d'information en matière de VHSS est mis en place.

Ce dispositif est laissé au choix de l'entreprise. Par exemple, la mise en place d'une boîte mail ou d'un numéro de téléphone dédié(e) aux signalements, la mise en place d'une permanence par les référents VHSS visés à l'article 33.1.3 du présent titre ou encore le traitement du sujet lors d'entretiens entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Aucune condition de forme n'est imposée pour le signalement. Quel que soit la forme qu'il prend, il doit être transmis sans délai à l'employeur lorsqu'il n'en est pas directement destinataire. Il est toutefois recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. A défaut, l'employeur (ou son représentant) consigne l'énonciation des faits rapportés par écrit et en remet une copie contre décharge à la personne entendue.

La procédure de signalement rappelle les dispositions relatives à la protection des personnes visées à l'article 34.1.

Article 34.3 – La procédure de traitement des signalements de VHSS

Aucun signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ne doit être minimisé. Pour déterminer en amont les modalités de traitement des signalements de VHSS, une procédure doit être mise en place à cet effet.

Chaque entreprise élabore sa propre procédure de traitement des signalements.

Pour ce faire, les employeurs peuvent s'appuyer sur le kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1, notamment :

- la fiche méthodologique de traitement des signalements pouvant relever de VHSS ;
- l'exemple de procédure de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel.

PROJET

La procédure de traitement des signalements de VHSS mise en place par l'entreprise comporte a minima les étapes suivantes :

1) Accuser réception du signalement ;
2) Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement et avec la victime présumée, lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement ;
3) Procéder à une première analyse des faits sur la base des éléments recueillis, cette première analyse permettant d'orienter la suite de la procédure ;
4) Informer l'auteur du signalement et la victime présumée lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement, des suites qui seront données à ce signalement ;
5) Éventuellement, réaliser une enquête interne – en cas par exemple de suspicion de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle – ayant vocation à établir la matérialité des faits en recueillant les éléments factuels auprès des personnes concernées ;
6) Conclure l'enquête, le cas échéant ;
7) Donner des suites aux conclusions de l'enquête, le cas échéant.

L'employeur peut se faire accompagner par une structure extérieure spécialisée pour réaliser l'enquête.

Il est rappelé que la mise en œuvre d'une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire, mais qu'elle ne saurait méconnaître le droit de chacune des parties visées par l'enquête d'être entendue. »

Article 4 – Modification du Titre III de la convention

Dans le Titre III de la convention collective, avant le sous-titre I relatif aux artistes-interprètes :

- Le préambule est renommé « Article 1 – Présomption de salariat »
- Après l'article 1, sont ajoutées les dispositions suivantes :

« Article 2 – Préconisations pour l'organisation des castings

L'endroit où se déroule le casting, la mise en concurrence, les enjeux, l'âge des candidats, la possible emprise et la situation de pouvoir de ceux qui sélectionnent sont, parmi d'autres, des sujets de vigilance face auxquels des mesures spécifiques doivent être prises.

Au préalable, l'employeur sensibilise l'équipe en charge du casting d'une part, pour qu'elle soit vigilante quant aux pouvoirs et responsabilités que lui confère sa position, d'autre part, pour lui permettre d'informer les candidats, de recevoir leur parole en cas de problème et de les orienter (ces actions pouvant être confiées au référent VHSS s'il y en a un à cette étape de la production du film).

Information des différentes parties

L'annonce de casting doit prévoir la possibilité pour les candidats de se faire accompagner.

Dès le premier rendez-vous, ou avant si possible, les candidats sur le rôle doivent être informés sur ce qui leur sera demandé et en particulier sur l'existence dans le scénario de scènes imposant la nudité, de scènes d'intimité ou de scènes à caractère sexuel.

L'employeur doit allouer à l'équipe casting des lieux adaptés. Aucun rendez-vous de casting, qui sont des temps professionnels, ne doit avoir lieu dans une chambre d'hôtel ou un appartement privé d'une personne de l'équipe.

Les enfants doivent être accompagnés d'un adulte référent dont le rôle est de s'assurer, en contact avec les représentants légaux si ce n'est pas eux qui assument ce rôle, que la sécurité

PROJET

et l'intérêt de l'enfant sont préservés. Les locaux devront en outre permettre d'accueillir les accompagnants.

En aucun cas et à aucune étape du casting il ne peut être demandé à un artiste de se dénuder ou de réaliser des scènes d'intimité ou à caractère sexuel.

Aucune nudité ou semi-nudité n'est permise à aucune étape du casting. Aucune photo de l'artiste nu ou montrant l'artiste engagé dans un acte sexuel ne peut lui être demandée. Aucune simulation d'acte sexuel, aucun acte sexuel ou geste portant atteinte à l'intimité ne doit être demandé ou subi lors d'un casting.

Ne peuvent être présentes à cette étape que les personnes directement impliquées dans le processus de casting et l'éventuel accompagnant de l'artiste. Avant l'audition, chacune de ces personnes doit se présenter.

Article 3 – Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel

Les répétitions ou le tournage de scènes d'intimité ou à caractère sexuel sont des situations de travail qui nécessitent une préparation et une attention particulière afin d'éviter les comportements à risque et prévenir les VHSS.

Ces situations de travail particulières posent le sujet du respect de l'intimité des acteurs, auquel il est impératif de veiller, avec notamment la limitation des effectifs et la fermeture des locaux lors de leur préparation, des répétitions et des prises de vues.

Ces scènes méritent une préparation en amont, au même titre que toutes les scènes à risque (cascades, effets spéciaux, armes…) tel qu'il est rappelé dans l'arrêté du 15 octobre 2016 relatif aux mesures de prévention dans la production de films cinématographiques et audiovisuels. Des mesures de prévention adaptées doivent être prises sur la base de l'évaluation des risques réalisée pour chaque scène d'intimité ou à caractère sexuel.

Préconisations

En premier lieu, il convient de s'assurer qu'une description de toute scène exigeant la nudité ou la semi-nudité ou de toute scène impliquant un acte sexuel simulé, soit présentée formellement à l'artiste, et que ce dernier ait consenti à jouer la scène de cette manière suffisamment en amont de son tournage.

L'accord de l'artiste-interprète à jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type figurant à l'annexe VI de la convention collective. Son consentement est révocable à tout moment.

Dès le développement du film, interroger systématiquement la nécessité d'engager un coordinateur d'intimité disposant des compétences nécessaires et de la formation requise.
La détention d'une certification émanant d'un organisme de formation ou d'une association professionnelle reconnue à l'international ou du certificat de qualification professionnelle (CQP) de Coordinateur d'intimité reconnu en France par la branche professionnelle (CPNEF de l'audiovisuel) est indispensable. Le coordinateur d'intimité en justifie auprès du producteur.

La présence d'un coordinateur d'intimité permet de faciliter le tournage de ces scènes et d'assurer la protection des artistes. Le coordinateur de scènes d'intimité établit un protocole d'intimité qui fixe les conditions de travail tenant compte de la santé et de la sécurité de tous.

PROJET

En cas de faits susceptibles de relever de VHSS, l'employeur, son représentant ou le référent VHSS, s'il y en a un, sont les destinataires du signalement. Il en va de même pour les situations où les consentements des artistes ne sont pas recueillis ou pas respectés.

Lors de la préparation

- En fonction du contenu du script, lister les personnes dont la présence est indispensable.
- Limiter le nombre de personnes sur le plateau aux seules personnes indispensables.
- Limiter les retours vidéo.
- Se préparer dans des loges privées, avec possibilité de présence d'une personne de confiance.

Lors des répétitions

- Maintenir une présence minimale sur le plateau pendant les répétitions.
- Prévoir des protections nécessaires (protections vestimentaires, en lien avec les équipes mise en scène et costumes).
- Rester habillé pendant les répétitions.
- Ne pas s'embrasser pendant les répétitions.

Lors des prises de vues

- Réserver l'accès au plateau aux personnes rigoureusement nécessaires**.**
- Préserver la confidentialité : aucun membre de l'équipe ne doit pouvoir filmer ou prendre des photos avec un appareil personnel et les photos prises par le/la photographe de plateau ne doivent être utilisées qu'avec l'autorisation formelle des artistes impliquées dans la scène.
- Donner la possibilité aux artistes de demander la présence d'une personne de confiance.
- Si une doublure est engagée pour remplacer l'artiste pour des scènes à caractère sexuel (les présentes préconisations s'appliquant aux artistes-interprètes et aux acteurs de complément), l'artiste doublé doit pouvoir donner son autorisation sur les images utilisées, de même quand des effets informatiques sont utilisés pour remplacer l'artiste ou une partie du corps de l'artiste.

Article 4 – Contrat de travail des artistes

L'artiste doit être, préalablement à la signature de son contrat de travail, pleinement informé des scènes qu'il sera amené à jouer, et être en mesure de donner un consentement éclairé sur ce qui lui sera demandé.

Lorsque le scénario comprend des scènes de violence, de cascade, d'intimité ou à caractère sexuel, l'entreprise se donne les moyens appropriés pour accompagner leur préparation et leur réalisation. »

Article 5 – Instauration d'une annexe V à la convention collective

Il est inséré une annexe V intitulée « **Clause dédiée à la prévention des VHSS** » à la convention collective comprenant les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail des salariés engagés par un employeur relevant de la présente convention collective doit comprendre une clause dédiée à la prévention des VHSS rappelant

PROJET

notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise qu'ils peuvent contacter s'ils se trouvent être victimes ou témoins de VHSS.

La présente annexe propose un exemple de clause-type, à visée informative, qui peut être adaptée à chaque situation. Elle traite des comportements inappropriés plus largement que les seules VHSS. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire.

« L'entreprise tient à garantir un environnement de travail sécurisé à ses salariés. Elle est notamment vigilante au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses collaborateurs.

A ce titre, aucun comportement inapproprié n'est toléré sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle. Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, agissement sexiste ou stéréotypé (propos ou comportement) ou fait de harcèlement sexuel ou moral.

Il est rappelé au salarié que s'il se rend coupable de tels agissements, il est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la société, sans préjudice d'éventuelles actions pénales.

Pour permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires, notamment d'enquête et de protection, il est demandé aux salariés victimes ou témoins de tels agissements d'en informer sans délai le producteur, son représentant et/ou le référent VHSS désigné (le cas échéant). A ce titre, ces salariés bénéficieront des protections légales. En complément, ils sont invités à s'adresser à l'un des interlocuteurs ci-après mentionnés.

D'une manière générale, le salarié s'engage à se montrer respectueux envers l'ensemble des personnes avec qui il sera amené à travailler, que celles-ci appartiennent à l'entreprise ou qu'elles y soient extérieures.

Il est rappelé que la prévention et le signalement des VHSS sont traités aux articles 31 à 34 du Titre I de la convention collective de la production cinématographique.

Parmi les comportements visés :

Agissement sexiste :
L'agissement sexiste correspond à tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L1142-2-1 du Code du travail).

Harcèlement sexuel :
Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
Il est également constitué lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ou lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition (article L1153-1-1° du Code du travail).

PROJET

Il se caractérise aussi par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (article L1153-1-2° du Code du travail).

Harcèlement moral :
Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L. 1152-1 du code du travail).

Agression sexuelle :
Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, que celle-ci soit recherchée au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (articles 222-22 et 222-22-2 du code pénal).

Vous trouverez ci-après les coordonnées des interlocuteurs internes ou externes à l'entreprise, que vous pouvez contacter si vous êtes victime ou témoin d'agissement sexiste, d'agression sexuelle ou de harcèlement :

L'employeur : (à compléter)
Le directeur de production : (à compléter)
Les représentants du personnel (le cas échéant) : (à compléter)
Le référent VHSS (le cas échéant) : (à compléter)

L'inspection du travail compétente : (à compléter)
La médecine du travail compétente : (à compléter)
Le CCHSCT Cinéma et Films publicitaires: (à compléter)

La cellule d'écoute concernant les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle (soutien psychologique et orientation juridique) : (à compléter)

Violences Femmes Info : 39 19 »

Article 6 – Instauration d'une annexe VI à la convention collective

Il est inséré une annexe VI intitulée « **Clause dédiée aux artistes jouant des scènes d'intimité ou à caractère sexuel** » comprenant les dispositions suivantes :

« L'accord de l'artiste-interprète à jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type ci-après. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire. Des clauses d'intimité plus précises peuvent être proposées, notamment en lien avec le coordinateur d'intimité lorsqu'il y en a un.

« Je soussigné(e), (à compléter)

Atteste avoir pris connaissance du scénario du film (à compléter) et de l'ensemble des scènes susceptibles d'être qualifiées comme « scènes d'intimité », au sein desquelles j'interprèterai le rôle de (à compléter).

Je reconnais avoir compris l'ensemble des informations qui m'ont été délivrées et j'ai pu poser toutes les questions nécessaires à leur bonne compréhension.

Je n'ai pas été contraint(e), ni influencé(e) pour donner mon consentement.

PROJET

Je m'estime désormais suffisamment éclairé(e) pour prendre une décision en toute connaissance de cause et j'accepte d'interpréter les scènes suivantes décrites au scénario : (à lister et compléter) scène de baiser / scène de tension sexuelle et/ou comportant des caresses/contact avec une partie sexuée du corps / scène de violence physique ou psychologique / scène dénudée / scène de nu intégral / scène de sexe simulée

Je comprends que mon consentement est spécifique aux scènes précitées et ne s'étend pas à toute modification ultérieure de ces scènes qui impliquerait un nouveau consentement de ma part.

En cas de refus de ma part quant à l'interprétation de certaines scènes, je consens néanmoins à ce qu'une doublure puisse jouer ces scènes à ma place, sous réserve d'avoir un droit de regard sur les images exploitées et notamment le droit de valider ou de rejeter toute utilisation des images impliquant la doublure.

Je suis informé(e) qu'à tout moment je pourrai retirer mon consentement.

Date, Nom, Prénom, Signature »

Un exemplaire de ce document est remis à l'Artiste, un autre exemplaire est conservé par l'Employeur.

---

*« **Droit au retrait***

Je soussigné(e), (à compléter)

Souhaite retirer mon consentement donné en date le (date) pour l'interprétation des scènes suivantes : (à compléter)

Date, Nom, Prénom, Signature »

Article 7 – Clause de rendez-vous

Les parties décident de se réunir un an après la signature du présent avenant afin d'en faire un premier bilan d'application.

En tout état de cause, des bilans périodiques de l'application du présent avenant seront réalisés chaque année, en invitant le cas échéant les personnes qualifiées sur le sujet.

Article 8 – Durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation à l'article 32 du Titre I de la convention collective, il entre en vigueur pour les signataires le premier jour du mois qui suit sa signature. Conformément aux dispositions de l'article L2261-24 du Code du travail, l'extension du présent avenant sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Chacune des parties signataires peut demander la révision du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L2261-7 et L2261-8 du Code du travail.

PROJET

La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée. Une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivants la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du Code du travail.

Fait à Cannes,
Le 17 mai 2024,

En 8 exemplaires originaux.

Organisations syndicales de salariés,	Organisations professionnelles d'employeurs,
SFA-CGT	API
SPIAC-CGT	SPI
SNTPCT	UPC

PROJET