



NOTE
**Détails des mesures relatives à la lutte contre le
harcèlement sexuel**
Conditionnement de l'attribution des aides du CNC
A compter du 1^{er} janvier 2021

[L'article 122-36-1 du Règlement général des aides financières du CNC](#) (RGA - Délibération n°2020/CA/19 du 1er octobre 2020) impose aux sociétés bénéficiaires des aides le respect de leurs obligations en matière de prévention du harcèlement sexuel et de mise en œuvre de mesures propres à y mettre un terme et à le sanctionner. La méconnaissance de cette disposition donne lieu au refus de l'aide.

La présente note liste les différentes mesures à mettre en place dans votre entreprise en application du code du travail et du RGA. Elle vous apporte pour chacune des mesures des précisions d'ordre juridique ou pratique.

Les sept mesures listées par le RGA sont les suivantes :

- ▶ La mise en place d'un dispositif d'information dans les lieux de travail, y compris les lieux de tournage, sur les textes de référence définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel, sur les actions en justice ouvertes en matière de harcèlement sexuel et sur les coordonnées des autorités et services compétents 2
- ▶ La désignation d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, lorsqu'elle est obligatoire 3
- ▶ L'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel..... 3
- ▶ La mise à disposition d'une cellule d'alerte et d'écoute 4
- ▶ Le suivi d'une formation, proposée par l'intermédiaire du CNC, destinée au représentant légal ou à une personne dûment mandatée par lui en charge des questions de prévention du harcèlement sexuel, ou, pour les entreprises créées depuis moins de six mois à la date de la demande d'aide, l'inscription à cette formation 4
- ▶ Un rappel du rôle d'information et de sensibilisation des représentants du personnel et du médecin du travail..... 6
- ▶ La signature d'une charte avec les organisations syndicales 7

► **La mise en place d'un dispositif d'information dans les lieux de travail, y compris les lieux de tournage, sur les textes de référence définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel, sur les actions en justice ouvertes en matière de harcèlement sexuel et sur les coordonnées des autorités et services compétents**

Obligation issue de l'article [L. 1153-5](#) du code du travail.

Voir exemples « Textes de référence », « Coordonnées des autorités et services compétents » et « Actions en justice »

Ce dispositif d'information se fait « *par tout moyen* ». Par exemple, par voie d'affichage, par remise d'un document ou d'un courrier au salarié lors de l'embauche ou encore sur l'intranet de l'entreprise, quand il existe.

Ce dispositif d'information se fait dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Par exemple, dans les locaux permanents de l'entreprise mais aussi sur les lieux de casting, de préparation, de tournage et de post-production (par exemple : bureau de la production, table régie, sanitaires...).

En vue de favoriser l'efficacité de ces informations, il est recommandé de les faire figurer également sur les feuilles de service, dans la bible de production, etc.

Les textes de référence devant obligatoirement faire l'objet d'un dispositif d'information sur les lieux de travail :

- **Article 222-33 du code pénal** : définition du harcèlement sexuel et sanctions encourues en droit pénal
- **Article L. 1153-6 du code du travail** : sanction encourue par l'auteur de faits de harcèlement sexuel en droit du travail

Il est recommandé de compléter cette information par :

- **Articles L. 1153-2 et L. 1153-3 du code du travail** : dispositions relatives à la protection des victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel
- **Article L. 1142-2-1 du code du travail** : définition et interdiction des agissements sexistes
- **Articles 222-22 à 222-22-2 du code pénal** : définition de l'agression sexuelle
- **Articles 222-27 à 222-30 du code pénal** : sanctions encourues par l'auteur d'une agression sexuelle autre que le viol
- **Article 222-31 du code pénal** : sanctions encourues par l'auteur d'une tentative d'agression sexuelle autre que le viol
- **Article 222-23 du code pénal** : définition du viol
- **Article 222-24 à 222-26 du code pénal** : sanctions encourues par l'auteur de viol
- **Articles 222-26-1, 222-30-1** : autres sanctions relatives aux agressions sexuelles et au viol

Les coordonnées des autorités et services compétents devant obligatoirement faire l'objet d'un dispositif d'information sur les lieux de travail :

- Médecine du travail et nom du médecin référent
- Inspection du travail et nom de l'inspecteur compétent
- Défenseur des droits
- Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quand il existe

Il est recommandé de compléter cette information par d'autres services compétents, notamment ceux qui sont propres à notre secteur d'activité, à savoir :

- ▶ La cellule d'écoute et de suivi des victimes de violences sexistes et sexuelles dans le spectacle
- ▶ Les représentants du personnel et les délégués de plateau, quand ils existent
- ▶ Le CCHSCT compétent
- ▶ La ligne dédiée aux victimes de harcèlement sexuel de l'hôpital Saint-Antoine
- ▶ Violences Femmes Info

▶ **La désignation d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, lorsqu'elle est obligatoire**

Obligation issue de l'article [L. 1153-5-1](#) du code du travail.

La désignation d'un tel référent est obligatoire pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Des travaux paritaires au niveau des branches de la production audiovisuelle et cinématographique sont en cours afin de déterminer dans quelles conditions les entreprises de moins de 250 salariés de nos secteurs d'activité pourraient être contraintes de désigner ou de faire élire un ou des référent(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En attendant, il est resté possible de désigner un tel référent dans les entreprises de moins de 250 salariés. Les délégués de plateau ([article 4 du titre III de la convention collective de la production audiovisuelle](#) et [article 7 du titre II de la convention collective de la production cinématographique](#)) peuvent être les interlocuteurs privilégiés pour favoriser l'information des salariés sur le sujet et faciliter la remontée à l'employeur des éventuelles difficultés rencontrées.

La personne désignée ou élue pour ce faire doit être préalablement formée pour être en mesure d'assurer ses missions.

Les missions de ce référent¹ peuvent notamment porter sur :

- La réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- L'orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits ;
- La mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête...);
- La réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

▶ **L'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel**

Obligation issue de l'article 3 de l'[accord national interprofessionnel du 26 mars 2020 sur le harcèlement et la violence au travail](#)

Voir exemple « Procédure de traitement des signalements »

¹ Guide pratique et juridique, « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », Ministère du travail

L'accord précise que « les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance ».

La réaction à des faits avérés ou supposés de harcèlement sexuel doit être rapide : l'employeur a un délai de 2 mois à compter du jour où il a eu connaissance des faits pour sanctionner leur auteur (article [L. 1332-4](#) du code du travail). Il doit aussi assurer la sécurité de la victime présumée.

L'entreprise qui, malgré les mesures de prévention qu'elle aura mises en œuvre, reçoit un signalement, doit :

- Protéger la victime présumée
- L'orienter vers des interlocuteurs extérieurs à l'entreprise pour qu'elle puisse être accompagnée psychologiquement et/ou juridiquement
- Enquêter avec des représentants du personnel pour déterminer si les faits signalés sont avérés
- Prendre éventuellement des mesures d'ordre disciplinaire à l'égard de l'auteur des faits et/ou des mesures modifiant l'organisation du travail.

Le ministère du travail propose dans son guide dédié¹ un certain nombre de ressources pour vous aider notamment à diligenter l'enquête et tenir les entretiens.

Le collectif 50/50 vous propose également un exemple de protocole dans son Livre Blanc publié en novembre 2020².

► La mise à disposition d'une cellule d'alerte et d'écoute

Voir « Affiche cellule » et « Flyer cellule »

Il est fait référence ici à la cellule d'alerte et d'écoute mise en place dans le cadre du « [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 entre la FESAC (Fédération des entreprises du spectacle, dont le SPI est membre) et les organisations syndicales de salariés représentatives. Cette cellule est financée par le Ministère de la culture.

Cette cellule d'écoute propose un accompagnement psychologique des victimes et une orientation juridique des salariés victimes de violences sexistes ou sexuelles. Elle est joignable du lundi au vendredi de 8h30 à 10h30 et de 17h à 21h au 01 87 20 30 90.

► Le suivi d'une formation, proposée par l'intermédiaire du CNC, destinée au représentant légal ou à une personne dûment mandatée par lui en charge des questions de prévention du harcèlement sexuel, ou, pour les entreprises créées depuis moins de six mois à la date de la demande d'aide, l'inscription à cette formation

Il est fait référence ici à la formation proposée par le CNC, dispensée par l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT). Vous pouvez vous inscrire [en cliquant ici](#).

¹ Guide pratique et juridique, « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », Ministère du travail

² Livre blanc, Tou-te-s acteur-ric-e-s du changement, Guide pour la prévention et la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans l'audiovisuel et le cinéma, Le Collectif 50/50, pages 38 et suivantes

Cette formation est organisée en 3 étapes :

- Une demi-journée de formation en présentiel au CNC³
- Un module de e-learning à suivre à distance
- Un QCM d'une quinzaine de questions, à effectuer en ligne, qui donne lieu à une certification

La formation a pour objectifs pédagogiques de :

- Savoir définir les violences sexistes et sexuelles
- Connaître les modes de preuves
- Connaître les obligations des employeurs

Lors de ses demandes d'aides effectuées en 2021, la société de production doit justifier que l'employeur ou son représentant s'est inscrit à la formation. A compter de 2022, la société de production devra justifier que celui-ci a obtenu la certification.

Qu'entend-on par représentant légal ou personne dûment mandatée ?

C'est la personne qui porte la responsabilité juridique de l'entreprise ; l'employeur ou la personne qui représente l'entreprise en matière sociale, de santé et de sécurité au travail. Autrement dit, la personne qui a la responsabilité juridique de l'exécution des contrats de travail. Ce peut être le producteur ou la productrice, ou une personne titulaire d'une délégation de pouvoir en la matière (ex : la personne responsable des ressources humaines de l'entreprise).

Dans le cadre d'un groupe de sociétés ou d'une holding, si une seule et même personne a la qualité d'employeur ou de représentant de l'employeur (titulaire d'une délégation de pouvoir), elle permettra à toutes les sociétés du groupe de bénéficier de la certification. Si vous êtes dans ce cas, vous devez préciser préalablement au CNC pour quelles sociétés vous êtes inscrit(e) à formation.cnc@cnc.fr.

Si un producteur ou une productrice gère plusieurs sociétés distinctes, en suivant la formation et en validant ses connaissances, il permet à chacune de ses sociétés de remplir la condition pour obtenir des aides. Si vous êtes dans ce cas, vous devez préciser préalablement au CNC pour quelles sociétés vous êtes inscrit(e) à formation.cnc@cnc.fr.

La société de production a plusieurs représentants légaux, doivent-ils tous suivre la formation ?

Non, il n'est pas nécessaire que tous les producteurs ou productrices d'une même société suivent la formation. La personne qui suit la formation permet à la société de bénéficier de la certification.

Un directeur de production intermittent du spectacle peut-il suivre la formation pour la société ?

Non, les intermittents du spectacle ne peuvent pas suivre la formation pour le compte de leur employeur. C'est le représentant légal de la société ou un salarié permanent titulaire d'une délégation de pouvoir en matière de santé/sécurité au travail qui doit s'inscrire.

Les salariés permanents des sociétés de production peuvent-ils bénéficier de la formation ?

³ Des sessions de formation doivent être organisées à Lyon et Marseille à partir d'octobre 2021

Non, la formation est destinée aux chef(fe)s d'entreprise. Vous pouvez cependant organiser une telle formation pour vos collaborateurs, notamment via le financement du plan de développement des compétences de l'AFDAS⁴.

Est-on obligé de suivre la formation en présentiel ?

Oui, la première partie de la formation doit nécessairement être suivie en présentiel. La deuxième (e-learning) et troisième (QCM) parties se déroulent à distance.

Des sessions de formation vont-elles être organisées ailleurs qu'à Paris ?

Oui des sessions de formation sont prévues en octobre 2021 à Lyon et Marseille. Des dates vous seront proposées sur le site du CNC. En attendant, si vous souhaitez déposer un dossier de demande d'aide entre le 1^{er} janvier 2021 et la date d'inscription à une session en région, il vous est conseillé de vous inscrire sur une session parisienne et de modifier votre inscription dès que la date qui vous intéresse en région sera disponible.

► Un rappel du rôle d'information et de sensibilisation des représentants du personnel et du médecin du travail

Voir modèle « Coordonnées des autorités et services compétents »

► Médecine du travail

La médecine du travail a un rôle important en matière de prévention de l'altération de la santé des salariés en raison de leur travail. Elle est une interlocutrice privilégiée en matière de surveillance de l'état de santé physique et mental des salariés tout au long de leur parcours professionnel. Ayant une mission spécifique de prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement moral, elle peut accompagner les victimes, témoins ou auteurs de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle.

Les salariés peuvent solliciter un rendez-vous avec la médecine du travail. Le médecin ou l'infirmier pourront les écouter et les conseiller, et les orienter si nécessaire vers un psychologue du travail ou un assistant social.

Les employeurs peuvent aussi solliciter la médecine du travail pour se faire conseiller en matière de prévention et de gestion des alertes de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle.

► Représentants du personnel

Les représentants du personnel ont notamment pour mission de porter les réclamations individuelles et collectives des salariés auprès de l'employeur et de promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Le rôle des représentants du personnel consiste aussi à surveiller et alerter sur l'application du droit du travail. Ils peuvent saisir l'inspection du travail si nécessaire et exercer un droit d'alerte dans certaines matières.

⁴ Pour rappel, l'AFDAS finance un certain nombre de formations sur le sujet, tant pour les salariés permanents que pour les salariés intermittents du spectacle. Pour plus d'informations, contacter [votre conseiller entreprise AFDAS](#). Vous pouvez aussi consulter le [catalogue AFDAS](#) des formations éligibles à la prise en charge dans le cadre du plan de développement des compétences de votre entreprise.

Ils sont également compétents pour réaliser des enquêtes en cas d'accidents du travail, de maladies professionnelles, ou suite à un signalement de harcèlement moral ou sexuel.

Les représentants du personnel peuvent informer les salariés sur leurs droits et les accompagner dans les démarches auprès de l'employeur.

► La signature d'une charte avec les organisations syndicales

Voir « Plan d'action FESAC »

Il est fait référence au « [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 entre la FESAC (Fédération des entreprises du spectacle, dont le SPI est membre) et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Les sociétés de production peuvent, en plus de ce plan d'action, élaborer une charte d'entreprise concernant la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et la promotion de l'égalité femmes-hommes.