**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**

***Ce document mis à disposition par le Syndicat des Producteurs Indépendants n’a qu’une valeur d’exemple ; chaque contrat de travail doit impérativement être adapté aux particularités de la relation de travail.***

**ENTRE**

**………** (nature juridique de la société + dénomination), dont le siège social est situé ……… (adresse complète), Code APE ……… (numéro APE), immatriculée au RCS de ……… (lieu) sous le numéro de Siren ……… (numéro Siren)

Représentée par Madame/Monsieur ……… (prénom et nom) agissant en sa qualité de ……… (fonction) ;

Ci-après désignée « la Société »,

**D’une part,**

**ET**

**Madame/Monsieur ………** né(e) le ……… (date) à ……… (lieu) de nationalité française (adapter si étrangère avec distinction selon origine UE ou hors UE), dont le numéro national de sécurité sociale est ……… (numéro SS) demeurant ……… (adresse),

Ci-après désigné(e) « le Salarié »,

**D’autre part**,

La déclaration préalable à l’embauche a été adressée à l’URSSAF de ……… (lieu).

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

**ARTICLE 1 – ENGAGEMENT - DUREE DU CONTRAT**

Le Salarié est engagé en qualité de ……… (fonction), niveau ……… (niveaux I à VI), statut ……… (Cadre supérieur / Cadre A / Cadre B / Agent de maîtrise / Employé A / Employé B) dans le cadre d’un contrat à durée indéterminée prenant effet à compter du ……… (date) à ……… (heure).

***Note****: pour les salariés attachés à l’activité permanente de l’entreprise, les niveaux et statuts selon les classifications sont détaillés à l’annexe IV du Titre IV de la convention collective.*

Le Salarié confirme être libre de tout engagement au jour de son embauche et d’être tenu par aucune clause de non-concurrence empêchant la conclusion du présent contrat.

Par ailleurs, le Salarié s'engage à remettre à la Société les renseignements nécessaires à la constitution de son dossier administratif. En cas de modification intervenant postérieurement dans sa situation *(déménagement, mariage, naissance…)*, il en informera immédiatement la Société.

***Option : en cas de règlement intérieur dans la Société***

Le Salarié prendra connaissance du règlement intérieur en vigueur dans l’entreprise mis à sa disposition et s’engage à se conformer à l’ensemble de ses dispositions.

Enfin, le Salarié est informé qu’il bénéficie d’une visite d’information et de prévention auprès du service de prévention et de santé au travail de l’entreprise, dans les conditions légales.

**ARTICLE 2 – CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE**

Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique (IDCC 3097) et en particulier par ses Titres I et IV applicables aux salariés attachés à l’activité permanente de l’entreprise.

La convention collective est tenue à la disposition du Salarié au siège de la société. Elle est consultable sur simple demande.

**ARTICLE 3 – PERIODE D’ESSAI**

Le présent engagement est conclu sous réserve d'une période d'essai de ……… (nombre) mois calendaires (éventuellement, ajouter : renouvelable une fois par avis écrit et motivé notifié à l’autre partie, sous réserve du délai de prévenance applicable prévu par la convention collective.)

*(****Note****: Les durées maximales de la période d’essai prévues par la convention collective sont :1 mois renouvelable 1 fois pour les non-cadres, 3 mois renouvelables 1 fois pour les cadres. La période d’essai ne peut être renouvelée que si le contrat le prévoit).*

Toute suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, pendant la période d’essai, en reportera le terme pour une égale durée.

Au cours de la période d’essai, le présent engagement pourra prendre fin à la volonté de l'une ou l'autre des parties, à tout moment, sous réserve du respect des délais de prévenance prévus à l’article II.4 du Titre IV de la convention collective.

***Option : en cas d’absence de période d’essai***

Cet engagement est conclu sans période d’essai.

**ARTICLE 4 – FONCTIONS – OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES**

Les principales tâches du Salarié sont les suivantes : ……… (liste de tâches)

Dans ce cadre, le Salarié exercera ses missions sous les directives de ……… (responsable(s) hiérarchique(s))

Ces missions ne revêtent pas un caractère limitatif ou exhaustif, de sorte que le Salarié pourra être amené à effectuer des tâches annexes ou accessoires relevant de son niveau de classification professionnelle, ce qu’il accepte expressément.

Le Salarié s'engage à respecter les règles en vigueur dans l’entreprise et à se conformer, le cas échéant, aux usages et instructions qui lui seront donnés, en particulier en ce qui concerne les règles d’hygiène et de sécurité.

**ARTICLE 5 – DUREE DU TRAVAIL**

***Option 1 : temps plein si la durée hebdomadaire de travail est de 35h***

La durée hebdomadaire de travail du Salarié est la durée légale du travail soit 35 heures.

***Option 2 : temps plein si la durée hebdomadaire de travail est > 35h***

La durée hebdomadaire de travail du Salarié est de ……… (nombre) heures.

***Option 2.1 : rémunération des heures de travail effectuées au-delà de 35 heures***

La rémunération prévue à l’article 6 du présent contrat inclut donc la rémunération de ……… (nombre) heures supplémentaires par semaine, majorées dans les conditions prévues à l’article 21 du Titre I de la convention collective applicable.

Le Salarié ne pourra être appelé à effectuer des heures supplémentaires au-delà de celles déjà contractualisées qu’à la demande expresse de la Société. Il bénéficiera, le cas échéant, des majorations conventionnelles applicables.

*Note : les heures supplémentaires et majorations afférentes s’imputent sur le contingent annuel d’heures supplémentaires.*

***Option 2.2 : attribution de jours de repos compensateurs pour les heures effectuées au-delà de 35 heures***

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, soit ……… (nombre) heures supplémentaires par semaine, font l’objet d’un repos compensateur de remplacement équivalent dans les conditions prévues par l’article 21 du Titre I de la convention collective applicable.

***Exemple****: une durée de travail de 36 heures hebdomadaires, soit 1 heure supplémentaire par semaine majorée de 25%, donne lieu à l’attribution de 1,25 heure de repos compensateur rémunéré aux taux horaire habituel du salarié (soit 5,4 heures par mois).*

Dès lors que le nombre d’heures de repos compensateur atteint 7 heures, le droit à repos est ouvert et doit être pris dans les 2 mois.

*Note : les heures supplémentaires et majorations afférentes remplacées par un repos compensateur ne s’imputent pas sur le contingent annuel d’heures supplémentaires.*

Le Salarié ne pourra être appelé à effectuer des heures supplémentaires au-delà de celles déjà contractualisées qu’à la demande expresse de la Société. Il bénéficiera, le cas échéant, des majorations conventionnelles applicables.

***Option 2.3 : mix des options 1 et 2 (rémunération partielle des heures effectuées au-delà de 35 heures et attribution partielle de repos compensateurs de remplacement)***

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail font l’objet pour partie d’un repos compensateur de remplacement, pour partie d’une rémunération.

La rémunération prévue à l’article 6 du présent contrat inclut la rémunération de ……… (nombre) heures supplémentaires par semaine, majorées dans les conditions prévues à l’article 21 du Titre I de la convention collective applicable.

Les autres heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, soit ……… (nombre) heures supplémentaires par semaine, font l’objet d’un repos compensateur de remplacement équivalent dans les conditions prévues par l’article 21 du Titre I de la convention collective applicable.

Dès lors que le nombre d’heures de repos compensateur atteint 7 heures, le droit à repos est ouvert et doit être pris dans les 2 mois.

***Note****: lorsque l’attribution de repos compensateurs de remplacement n’est que partielle, toutes les heures supplémentaires et majorations afférentes s’imputent sur le contingent annuel d’heures supplémentaires.*

Le Salarié ne pourra être appelé à effectuer des heures supplémentaires au-delà de celles déjà contractualisées qu’à la demande expresse de la Société. Il bénéficiera, le cas échéant, des majorations conventionnelles applicables.

***Option 3 : temps plein avec aménagement du temps de travail sur l’année***

***Note :*** *ce dispositif est utile s’il y a des variations d’activité au cours de l’année. Il permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail des salariés selon les semaines, à condition de les planifier au moins 10 jours à l’avance. Concrètement, la durée du travail hebdomadaire est appréciée en moyenne sur l’année (semaines à 20 heures, 42 heures, 35 heures etc.) et le paiement des heures supplémentaires se fait en fin d’année, selon la durée moyenne de travail hebdomadaire effective. Attention, ce dispositif implique un suivi précis des heures travaillées. Lire l’article IV.3.2 du Titre IV de la convention collective.*

Afin de concilier les impératifs de l’activité et d’adapter le fonctionnement de l’entreprise tout en respectant le rythme de travail et l’objectif d’amélioration des conditions de travail des salariés dans le respect de leur vie professionnelle et familiale, les parties décident de faire application à la relation de travail du régime d’aménagement du temps de travail sur l’année prévu par l’article IV.3.2 du Titre IV de la convention collective applicable.

La durée annuelle de travail du Salarié, calculée sur une période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre, est de ……… (nombre), journée de solidarité incluse.

En moyenne, le Salarié effectuera donc ……… (nombre) heures de travail hebdomadaires.

***Exemples****:*

*Si l’entreprise souhaite qu’en moyenne sur l’année, le Salarié effectue 35 heures par semaine, la durée annuelle de travail du Salarié est de 1607 heures.*

*Si l’entreprise souhaite qu’en moyenne sur l’année, le Salarié effectue 39 heures par semaine, la durée annuelle de travail du Salarié est de 1787 heures.*

***Si la durée annuelle de travail est fixée > 35 heures :***

*Pour compenser les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, le Salarié se voit attribuer ……… (nombre) jours de repos dits « JRTT », dans les conditions prévues par le §6 de l’article IV.3.2 du titre IV de la convention collective.*

*Le suivi des heures de travail effectuées par le Salarié sera assuré de la façon suivante : ……… (compléter le dispositif)*

La rémunération du prévue à l’article 6 du présent contrat est identique chaque mois, indépendamment de l’horaire réellement effectué dans le mois. Elle est établie sur la base d’une durée hebdomadaire moyenne de travail de ……… (nombre) heures. Les heures supplémentaires éventuellement effectuées au-delà de l’horaire annuel sont payées en fin de la période de référence dans les conditions prévues par l’article 21 du Titre I de la convention collective.

***Option 4 : temps plein avec forfait annuel en jours***

***Note :*** *ce dispositif est utile si la durée précise de travail du Salarié ne peut pas être prédéterminée à l’avance (exclusivement pour les salariés autonomes, cadres ou agents de maîtrise). Attention, il requiert un suivi régulier et l’élaboration d’une charte d’entreprise sur le droit à la déconnexion. Lire l’article IV.4 du Titre IV de la convention collective.*

Compte tenu de la nature de ses fonctions, du niveau de responsabilités qui lui sont confiées et du degré d’autonomie ont il dispose dans l’organisation de son emploi du temps, la durée du travail du Salarié ne peut être prédéterminée ce qui l’empêche de suivre l’horaire collectif applicable au sein de la Société. Les parties conviennent donc de conclure une convention de forfait annuel en jours sur l’année, conformément aux dispositions de l’article IV.4 de la convention collective applicable.

Le nombre de jours à travailler est fixé à ……… (nombre - maximum : 218 jours), journée de solidarité incluse.

***Note :*** *selon le nombre de jours fériés tombant un jour ouvré, qui varie chaque année, un forfait à 218 jours correspond à 8 à 10 JRTT par an.*

La rémunération fixée à l’article 6 du présent contrat est forfaitaire et rémunère l'exercice des missions du Salarié, dans la limite maximale du nombre annuel de jours de travail fixé ci-dessus.

Sans remettre en cause l’autonomie dont dispose le Salarié dans la gestion de son emploi du temps, il est expressément rappelé qu’il devra impérativement veiller à organiser son activité en respectant les prescriptions prévues par les dispositions légales et conventionnelles, notamment :

- une durée quotidienne maximale du travail à 12 heures de travail effectif,

- une durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives ,

- une durée minimale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives,

- une pause d’au moins 20 minutes consécutives pour toute journée de travail d’au moins 6 heures.

En aucun cas le forfait jours ne doit se traduire par des amplitudes de travail incompatibles avec une durée raisonnable de travail, même si la répartition des journées de travail et de repos sur la semaine peuvent varier en fonction de la charge de travail.

La comptabilisation des journées travaillées est réalisée comme suit :

- Lorsqu’au cours d’une journée de travail considérée, la durée effective du travail est inférieure ou égale à 4 heures, il est décompté une demi-journée de travail ;

- Lorsqu’au cours d’une journée de travail considérée, la durée effective du travail est supérieure à 4 heures, il est décompté une journée de travail.

Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait selon les modalités suivantes ……… (compléter le dispositif, par exemple : Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d’un système auto-déclaratif contrôlé par l’employeur. Un document de décompte est établi par le Salarié à la fin de chaque mois, faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels, jours de repos, arrêt maladie…). Ce document doit impérativement être transmis au responsable hiérarchique avant le ……… (date) de chaque mois.)

Toute difficulté rencontrée pour mener à bien les tâches confiées devra être portée à la connaissance la Société, sans délai et par écrit (difficultés en termes de charge de travail, d'organisation du temps de travail et/ou d’articulation entre vie professionnelle et vie familiale).

Dans le cadre de ce forfait annuel en jours, un entretien est organisé chaque année entre le Salarié et sa hiérarchie afin d’aborder les thèmes suivants :

- L'organisation et la charge de travail du salarié ;

- L'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;

- Sa rémunération ;

- L'organisation du travail dans l'entreprise.

Le salarié peut demander la tenue d’un second entretien dans les 6 mois suivants le premier s’il l’estime nécessaire, notamment au retard de sa charge de travail ou des difficultés à respecter les durées quotidienne et hebdomadaire de repos.

Le salarié pourra, en accord avec l’employeur, demander à renoncer à une partie de ses jours non travaillés (jours de repos), dans la limite de 80% des jours de ses jours non travaillés et en contrepartie d’une majoration de salaire de ces jours de travail supplémentaires de 10%. En tel cas, le nombre de jours travaillés dans l’année ne pourra être supérieur à 231 jours et le nombre de jours non travaillés ainsi reportés sera à déduire du plafond annuel de l’année suivante. L'accord entre le salarié et l’employeur devra se faire par écrit par avenant à la présente convention de forfait qui précisera le taux de majoration de la rémunération de ces jours.

Afin de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés, une charte interne relative au droit à la déconnexion a été élaborée par l’entreprise. Celle-ci prévoit des dispositions telles que ……… (compléter)

Il est rappelé que lors des temps de repos et en dehors des jours travaillés, le salarié est présumé non connecté. Pendant ces périodes :

- l’usage des outils de communication à distance doit être justifié par des circonstances exceptionnelles et par l’urgence ;

- s’il est indispensable de contacter le Salarié du fait d’une situation d’urgence, la communication écrite doit être privilégiée ;

- dans le cadre de cette urgence, l’envoi des mails et les appels doivent être limités au strict nécessaire ;

- il ne peut en aucun cas être tenu rigueur au Salarié de ne pas avoir répondu à des mails ou appels professionnels.

Le salarié doit respecter ces principes tant pour ses propres temps de repos que pour ceux de ses collègues.

**ARTICLE 6 – REMUNERATION**

En contrepartie de sa prestation de travail, le Salarié percevra une rémunération brute (ajouter en cas de forfait annuel en jours : forfaitaire) de : ……… euros (en chiffres et en lettres)

**ARTICLE 7 - LIEU DE TRAVAIL**

A titre informatif, le lieu de travail du Salarié est fixé ……… (adresse).

Pour autant, compte tenu de la nature de l’activité de la société, des nécessités de production de l’œuvre et des fonctions particulières du Salarié, ce-dernier devra effectuer des déplacements professionnels de plus ou moins longue durée en France et à l’étranger, ce qu’il accepte expressément.

**ARTICLE 8 – FRAIS PROFESSIONNELS**

Les frais engagés par le Salarié dans l'exercice de ses fonctions seront, sur justificatifs, pris en charge ou remboursés aux conditions et selon les modalités prévues par le chapitre V du Titre IV de la convention collective applicable et celles en vigueur au sein de la société, lesquelles pourront être dans le temps modifiées sans que cela constitue une modification du présent contrat.

**ARTICLE 9 - ABSENCES**

Toute absence pour motif personnel, en dehors des cas de maladie/accident/maternité ou de l'exercice d'un mandat de représentation du personnel, doit être préalablement autorisée.

Le Salarié est tenu de prévenir ou de faire prévenir immédiatement la Société de toute absence non préalablement autorisée, quel qu'en soit le motif, et s'engage à fournir un certificat médical ou tout autre justificatif approprié dans les 48 heures.

En cas de prolongation de son arrêt de travail, le Salarié devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

**ARTICLE 10 - PREAVIS**

Les parties peuvent mettre fin au présent contrat dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le délai de préavis dû par l’employeur ou le Salarié en cas de rupture du contrat de travail est fixé par la convention collective applicable, en fonction de l'ancienneté que le Salarié aura acquise le jour de la rupture du contrat.

Ce préavis court à compter de la date de notification de la rupture.

**ARTICLE 11 - DISCRÉTION**

Compte tenu des fonctions exercées par le Salarié, il sera amené à avoir connaissance d’informations ……… *(****Note****: commerciales, comptables, juridiques, financières, artistiques ou techniques)* présentant un caractère confidentiel.

Le Salarié s’interdit donc de prendre, en vue de son usage personnel, ou pour tout autre usage non autorisé expressément, des copies ou reproductions de tous documents appartenant à la Société.

Les parties conviennent que la diffusion de ces informations auprès de tiers, serait de nature à causer des préjudices à la Société.

En conséquence, le Salarié s'engage à ne pas communiquer à qui que ce soit des informations sur les méthodes, l'organisation et le fonctionnement de la Société, et à faire preuve d'une discrétion absolue sur l'ensemble des données ou informations dont il pourrait avoir connaissance, directement ou indirectement, que celles-ci soient ou non en rapport avec ses fonctions.

Tout manquement par le Salarié aux dispositions prévues ci-dessus constituerait de sa part une faute pouvant entraîner la rupture anticipée de son contrat de travail pour faute grave, ceci indépendamment de la réparation éventuelle du préjudice subi par la Société.

**ARTICLE 12 - CONGES ET REGIMES SOCIAUX**

Le Salarié bénéficie des congés payés légaux, soit ……… (compléter : 2,5 jours ouvrables ou 2,08 jours ouvrés) par mois de travail.

La prise de congés est déterminée conformément aux règles légales et conventionnelles en vigueur et en accord avec la Société.

Le Salarié est affilié aux régimes sociaux actuellement en vigueur au sein de l'entreprise :

* Régime de retraite complémentaire : Groupe Audiens – 74 rue Jean Bleuzen – 92177 Vanves cedex
* Régime de complémentaire frais de santé : ……… (compléter)
* *(Le cas échéant) : Régime de prévoyance :* ……… (compléter)

**ARTICLE 13 – DROIT A LA FORMATION**

En vertu de l’article L.6321-1 du Code du travail, l’employeur assure l’adaptation des salariés à leur poste de travail.

En outre, conformément aux dispositions légales, règlementaires et conventionnelles en vigueur, la Société versera les contributions légales et conventionnelles à la formation professionnelle et la taxe d’apprentissage à l’Urssaf et à l’Afdas dans les délais requis.

**ARTICLE 14 – INFORMATION SUR LE TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES**

En sa qualité de responsable de traitement, la Société veille à se conformer à la législation relative à la protection des données personnelles, notamment, à la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu’au règlement n°2016-678 du 27/04/2016 européen de protection des données.

Le Salarié est informé que les informations collectées par la Société sont nécessaires à l’exécution de son contrat de travail et qu’elle ne traitera pas de données à d’autres fins. La Société s’engage à ne transférer ces informations qu’aux services internes et prestataires ou sous-traitants intervenant dans le cadre du présent contrat, pour les besoins du contrat. L’ensemble des données à caractère personnel dont la communication est demandée, est nécessaire pour l’exécution des prestations du contrat de travail. Le défaut de communication de ces informations empêchera donc la conclusion et/ou l’exécution du contrat.

La Société prend toutes les précautions utiles afin de préserver la sécurité, la confidentialité et l’intégrité des données collectées et toute utilisation détournée de celles-ci.

Le Salarié dispose de la faculté d’exercer, dans les hypothèses définies par la réglementation, ses droits d'accès, de rectification, de suppression et de portabilité portant sur les données le concernant ainsi que du droit de demander la limitation ou de s’opposer au traitement. Le Salarié peut également définir les directives relatives à l’exercice desdits droits après son décès. Ces droits peuvent être exercés en écrivant à ……… (nom du responsable du traitement et adresse postale), ou en adressant un courrier électronique à ……… (nom du responsable du traitement et adresse électronique).

La Société se réserve le droit de donner accès aux données à caractère personnel en sa possession à la demande d’une autorité administrative ou judiciaire compétente.

Les données à caractère personnel collectées dans le cadre de l’embauche et pour l’exécution du contrat de travail du Salarié seront conservées pour la durée du contrat augmentée de la durée nécessaire à l’exercice ou la défense par la Société de ses droits en justice.

Fait à ……… (lieu) le ……… (date)

En double exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

*Parapher chaque page*

*Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé, bon pour accord »*

|  |  |
| --- | --- |
| **Le Salarié** | **Pour la Société,**  ……… (prénom et nom) |

**ANNEXE**

**Prévention des agissements sexistes, du harcèlement et des comportements inappropriés**

(Nom de la société) tient à garantir un environnement de travail sécurisé́ à ses salariés. Elle est notamment vigilante au respect de chaque individualité́ au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses collaborateurs.

À 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 l’employeur sans délai. A ce titre, les 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.

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 dignité́ ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L.1142-2-1 du Code du travail).

**Harcèlement sexuel** : Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité́ d’une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (article L.1153-1-1° du Code du travail). Est assimilé à du harcèlement sexuel toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans un 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 L. 1153-1-2° 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 que vous pouvez contacter si vous êtes victime ou témoin d’agissement sexiste, d’agression sexuelle ou de harcèlement :

* Le producteur : téléphone et mail
* Le directeur de production : téléphone et mail
* Le responsable des ressources humaines : téléphone et mail
* Les représentants du personnel, le cas échéant : téléphone et mail
* Le délégué de plateau, le cas échéant : téléphone et mail
* Le référent harcèlement, le cas échéant : téléphone et mail
* L’inspection du travail compétente : téléphone et mail
* La médecine du travail compétente : téléphone et mail du médecin référent de l’entreprise
* Le Délégué du CCHSCT Cinéma : Didier Carton, [didier.carton@cchscinema.org](mailto:didier.carton@cchscinema.org), 06 35 30 71 00
* La cellule d’écoute et de suivi concernant les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle (soutien psychologique et orientation juridique) : 01 87 20 30 90 (appel gratuit) ou [violences-sexuelles-culture@audiens.org](mailto:violences-sexuelles-culture@audiens.org)
* La ligne dédiée aux victimes de harcèlement sexuel de l’hôpital Saint-Antoine : 0 800 00 46 41 (appel gratuit depuis un poste fixe)