

Accord du 14 mars 2025

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
et à la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes

NOR : ASET2550561M

IDCC : 716

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNEC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation légale. Elle constitue une préoccupation partagée entre les acteurs de la branche, ainsi qu'un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale des entreprises.

Un premier accord signé le 11 décembre 2017 a permis de poser les jalons d'une dynamique de branche sur le sujet. La FNEF et les organisations représentatives des salariés y ont affirmé leur détermination à faire progresser l'égalité en matière de rémunération, de parcours professionnels, de formations et de conditions de travail.

Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre d'une volonté de poursuivre les progrès. Il fait également suite au rattachement de la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes aux sujets de négociations de branche obligatoires défini par l'article L. 2241-1 du code du travail. Ces progrès se poursuivront dans le cadre de la transposition en droit national de la directive (UE) n° 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations, transposition qui doit intervenir avant le 7 juin 2026.

Dans le présent accord, le terme de « salariés » désigne, par convention, à la fois les femmes salariées et les hommes salariés.

Conscients de l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur dynamique et créatif de la distribution cinématographique, la FNEF et les organisations syndicales de salariés s'engagent à promouvoir un environnement inclusif et mixte où chacun peut s'épanouir et apporter sa contribution. Dans un monde en constante évolution, cet accord réaffirme leur engagement à respecter les lois en vigueur et à favoriser l'égalité des chances et la valorisation des talents afin de façonner un avenir plus égalitaire, innovant et harmonieux. Les partenaires sociaux réitèrent leur soutien à une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes et leur détermination à faire progresser la question de l'égalité professionnelle, même s'ils sont conscients que les changements de comportements et de représentations marqués par des stéréotypes de sexe dépendent aussi d'autres paramètres qui leur sont extérieurs.

Conscientes de leur responsabilité morale et juridique, les entreprises de la distribution cinématographique réaffirment leur engagement dans la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) et reconnaissent l'importance de poursuivre les efforts pour renforcer la prévention et la sensibilisation au sein de la branche.

Afin de s'engager plus avant dans une politique concrète et cohérente en faveur de l'égalité professionnelle, les parties s'engagent à intervenir dans différents domaines d'action, notamment :

- l'égalité salariale et dans le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- la promotion de la mixité dans les postes de direction ;
- les mesures pour lutter contre les discriminations liées au genre ;
- les actions de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle ;
- la prise en compte de l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle ;
- le suivi et évaluation des actions mises en place ;
- la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles ;
- les sanctions en cas de non-respect des engagements pris.

Titre I^{er} Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Article 1.1 | Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que sont nuls de plein droit toute disposition ou tout acte contraire au principe de non-discrimination et toute clause contractuelle ou conventionnelle réservant le bénéfice d'une mesure à une ou plusieurs personnes en raison du sexe. La personne victime a droit à des dommages et intérêts souverainement appréciés par les juges du fond.

Les discriminations en matière de recrutement, de sanction, de licenciement, de formation ou de demande de stage, ainsi que celles liées à un harcèlement sexuel, sont punies par le code pénal de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (art. 225.2 du code pénal).

Des peines complémentaires peuvent en outre être prononcées. Pour les personnes morales dont la responsabilité peut être engagée, l'amende peut aller jusqu'à 225 000 € et être assortie de l'interdiction d'exercer, de l'exclusion des marchés publics, de la fermeture de l'établissement, de l'affichage de la condamnation etc. (art. 225.4 du code pénal).

Article 1.2 | Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté du groupement d'employeurs que de salariés.

Le but de cette mixité est d'être en adéquation avec les valeurs défendues par les partenaires sociaux au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de constituer un profil de négociateurs cohérent au regard de l'objectif affiché.

Titre II Orientations pour les entreprises

Article 2.1 | Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Le recrutement constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des salariés par sexe dans les différents emplois-repères de l'entreprise. Les entreprises de la branche s'engagent donc à tout mettre en œuvre pour développer la mixité dans le cadre de leurs recrutements.

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les qualifications, le savoir-faire, le savoir-être et l'expérience professionnelle sont des critères déterminants. Ils rappellent la possibilité offerte par l'article L. 1142-4 du code du travail qui permet des « mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité des chances ».

La part respective des femmes et des hommes parmi les candidats ou candidates retenus doit tendre à compétences, expériences et profils équivalents à instaurer davantage de mixité dans les métiers dans lesquels les femmes ou les hommes sont sur- ou sous-représentés. Les entreprises porteront ainsi une attention particulière à l'augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes dans les emplois à plus forte présence masculine et du nombre d'embauches d'hommes dans les emplois à plus forte présence féminine.

Les entreprises s'engagent à agir pour un recrutement non discriminant avec des fiches de poste et des offres d'emploi explicitement ouvertes aux profils féminins et masculins et centrées sur les besoins strictement requis par la tenue de ces postes de travail.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à avoir recours à la formation du personnel en charge du recrutement afin que celui-ci soit en connaissance des questions ne pouvant être posées à l'occasion d'un entretien d'embauche, dans le but d'éviter toute discrimination notamment envers les femmes candidates à un poste.

En cas de recours à un tiers tel qu'un cabinet de recrutement, les entreprises veilleront à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cas où le recrutement serait effectué avec le concours d'un jury, l'entreprise veillera à la mixité de celui-ci.

Article 2.2 | Faire progresser l'égalité salariale

En matière de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent le principe fondamental d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-1 du code du travail : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail à compétences, qualifications et expériences égales, prenant également en compte la réalisation des objectifs par les salariés. Elle s'engage à travailler à la réduction progressive et aussi rapide que possible de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes jusqu'à la disparition complète de celui-ci.

Les employeurs veilleront notamment à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement et à sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaires.

À cet égard, il est rappelé que conformément à l'article D. 1142-4 du code du travail, un diagnostic sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes doit être publié ou communiqué annuellement aux salariés pour les entreprises de plus de 50 salariés.

En matière de parcours professionnel

Les entreprises de la branche s'engagent à donner aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière et de bénéficier d'affectations sans discrimination. Elles veilleront à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de propositions de mobilité interne de manière non discriminante.

Une attention particulière sera portée :

- à l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;
- à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

Article 2.3 | Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Congés liés à la parentalité : maternité, paternité et adoption

Les congés liés à la parentalité ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière, tant pour les femmes que pour les hommes.

À l'issue des congés de parentalité, les salariés retrouveront leur précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En effet, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. »

Au sein de la branche, cette mesure s'applique pour tous les congés liés à la parentalité.

La durée des congés de parentalité est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Après un congé de parentalité, les salariés ont droit à un entretien professionnel avec leur employeur, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises font en sorte de permettre aux seconds parents d'exercer leur parentalité en toute légitimité, avec la possibilité de prendre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dans son intégralité.

Congés parentaux longue durée

Dans le cadre de congés parentaux longue durée tels que définis par le code du travail, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour

les hommes que les femmes (information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour...).

Il sera proposé au salarié ou à la salariée un entretien professionnel de retour durant lequel seront déterminés les besoins de formation et de remise à niveau dont il ou elle aurait besoin selon les termes de l'article L. 1225-57 du code du travail.

Télétravail et grossesse

Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariés ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies par les articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du code du travail.

Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront motiver leur réponse.

Temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises seront particulièrement attentives aux demandes formulées par les salariés élevant seul un ou plusieurs enfants concernant le passage à temps partiel, ou à l'inverse à temps plein.

Article 2.4 | Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

Dispositions générales

Les entreprises s'engagent à réduire les inégalités d'accès à la formation entre les femmes et les hommes. L'objectif est de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité. Les entreprises de la branche seront attentives à l'accès aux formations, respectivement chez les hommes et les femmes employés. Si un écart d'accès en défaveur des femmes ou des hommes est constaté, elles s'engagent à les faire diminuer.

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation. Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les moyens pour que les actions de formation décidées à leur initiative prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale notamment en cas de nécessité de déplacement géographique, ainsi que les contraintes des salariés à temps partiel. Elles portent également attention à ce que les offres de formation proposées s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés, et à assurer un accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes.

Cas particuliers

Formation des salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, les heures de formation seront rémunérées en équivalent temps plein.

Formation du télétravailleur

Le télétravailleur disposera des mêmes droits d'accès à la formation que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Formation des recruteurs

Les entreprises veilleront à former leurs équipes de recrutement à la mixité et à l'égalité des femmes et des hommes.

Entreprise de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas en interne des ressources nécessaires pour accompagner l'évolution de leurs collaborateurs sont invitées à recourir au dispositif conseil de l'Afdas. Elles appliqueront néanmoins l'intégralité du présent accord.

Article 2.5 | *Mise en place d'actions de sensibilisation*

Les partenaires sociaux rappellent l'importance d'entreprendre des actions de sensibilisation sur des thèmes afférents à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment :

- la lutte contre le sexisme et les stéréotypes ;
- la prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles ;
- la mixité des emplois ;
- le harcèlement moral.

Article 2.6 | *Établissement du rapport de suivi*

Le rapport de branche fourni annuellement par la FNEF permettra une vision comparée de la situation des hommes et des femmes au sein de la branche et sera un instrument de mesure des évolutions.

Il comprendra notamment les données sociales et indicateurs suivants :

- déclinaison par genre des effectifs par type de contrat (CDD, CDI) et catégorie (cadres, non-cadres et agents de maîtrise) ;
- déclinaison par genre du salaire moyen par ETP par type de contrat et catégorie ;
- effectifs par tranche d'ancienneté dans l'entreprise par genre ;
- répartition des métiers par genre ;
- salaire médian par métier et par genre.

Ces données sociales permettront d'étudier et de comparer d'année en année des indicateurs objectifs tels que l'écart salarial moyen entre hommes et femmes pour des postes de même niveau ou le pourcentage de femmes dans les postes de direction par rapport au total des postes de direction.

Titre III Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Article 3.1 | *Définitions et rappels législatifs*

Les femmes et les hommes sont confrontés à des violences sexistes et sexuelles, dans l'espace privé, dans l'espace public, mais aussi sur le lieu de travail

Harcèlement sexuel et harcèlement sexuel assimilé

Le harcèlement sexuel est défini par l'article L. 1153-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

[...] 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) 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 ;

b) 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 ; »

Cet article définit également les faits 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. »

Les partenaires sociaux rappellent que l'article 222-33 du code pénal punit les faits de harcèlement sexuel de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à 3 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.

Sexisme

L'article L. 1142-2-1 du code du travail définit le sexisme 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 prévue pour les contraventions de la 5^e classe ainsi que des peines complémentaires de stage ou de travail d'intérêt général.

Les partenaires sociaux souhaitent 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.

L'article L. 1153-1 du code du travail intègre depuis 2022 les comportements sexistes répétés à la définition du harcèlement sexuel.

Agressions sexuelles et viols

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. »

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, fesse et cuisses).

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. »

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.

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 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^{er} 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 3.2 | *Actions des entreprises de la branche*

Les partenaires sociaux appellent les entreprises de la branche à lutter de manière volontariste contre toutes formes de harcèlement sexuel. Elles devront réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de harcèlement ou de sexisme. Ces actes peuvent être le fait des salariés, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (client, intervenant extérieur...).

Prévention

En application des articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail, l'entreprise procède à l'évaluation au préalable des risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste au travail dans le document unique d'évaluation des risques (DUE). Le règlement intérieur des entreprises, lorsqu'il existe, rappelle les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (art. L. 1321-2 du code du travail).

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par affichage ou par tout moyen de communication :

- les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral ;
- les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- les coordonnées du ou de la référente que doit nommer le conseil social et économique, lorsqu'il existe, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du ou de la référente chargée d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- les coordonnées de la cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture opérée par Audiens, ou de toute autre cellule assurant les mêmes fonctions.

Cet affichage revêt d'un caractère obligatoire « dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche » en application de l'article L. 1153-5 du code du travail.

Les salariés du secteur de la distribution peuvent être amenés à travailler en soirée, voire la nuit dans le cadre des actions de promotion des films (avant-premières, festivals, tournées...). À ce titre, les partenaires sociaux soulignent que le travail de nuit constitue un facteur de risque d'agissements sexistes ou sexuels et requière une vigilance particulière.

Ressources et interlocuteurs

Nomination de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

En application de l'article L. 1153-5-1 du code du travail, les entreprises de la branche de plus de 250 salariés désigneront un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi les membres du conseil social et économique. Les partenaires sociaux incitent les entreprises de toutes tailles à la nomination et à la formation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, et à s'informer sur la formation de ces référents auprès de l'Afdas notamment.

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 plusieurs fédérations syndicales de salariés, a mis en place une cellule d'écoute à destination de tous les salariés de ces secteurs 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.

Les coordonnées de cette cellule d'écoute (ou de toute autre cellule assurant les mêmes fonctions) seront transmises par tout moyen à l'ensemble des salariés engagés par les sociétés de distribution de films.

Organisations syndicales et 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 organisations professionnelles d'employeurs assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent leur dispenser conseils et informations 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.

Appui-conseils à destination des entreprises

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 égalité professionnelle.

Signalement et sanctions en cas de faits de harcèlement sexuel

Les entreprises devront informer les salariés qu'ils peuvent, s'ils sont victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel, réaliser un signalement auprès de leur supérieur hiérarchique, d'un membre de la direction des ressources humaines, du référent VHSS, du conseil social et économique ou de tout membre de celui-ci.

Pour accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel, un dispositif favorisant la remontée d'information et matière de VHSS doit être mis en place dans les entreprises. Ce dispositif est laissé au choix de l'entreprise. Il peut consister par exemple en 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 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. Quelle 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. À 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 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 des suites qui seront données à ce signalement ;
5. Si la pré-enquête le justifie, la poursuivre pour établir la matérialité des faits en recueillant en interne des éléments auprès de l'ensemble des personnes concernées ;
6. Conclure l'enquête, le cas échéant ;
7. Donner des suites aux conclusions de l'enquête, le cas échéant.

Aucun signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ne doit être minimisé. Les employeurs qui sont informés d'éventuels faits de harcèlement sexuel s'engagent, le cas échéant, à diligenter une enquête sérieuse, impartiale, contradictoire et immédiate. En application de l'article L. 4131-1 du code du travail, un salarié peut se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il est rappelé aux entreprises de la branche que tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 4121-1 du code du travail) et que le harcèlement sexuel constitue une faute lourde qui expose l'harceleur au licenciement.

Il est enfin rappelé qu'aux termes de l'article L. 1153-2 du code du travail : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de discrimination, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, etc. pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel. » 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.

Article 3.3 | Engagement des employeurs et des salariés de la branche

Les entreprises tiennent à garantir un environnement de travail sécurisé à leurs salariés. Elles sont notamment vigilantes au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et portent une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de leurs collaborateurs.

Les salariés de la branche s'engagent à prendre connaissance des dispositions légales et conventionnelles relatives à la prévention des violences et harcèlement sexistes et sexuels qui leur seront transmises par les employeurs.

Titre IV Dispositions finales

Article 4.1 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche de la distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1^{er} mars 1973.

Article 4.2 | Publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail.

Article 4.3 | Durée, entrée en vigueur et extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur pour les signataires le premier jour du mois qui suit sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant sera sollicité par la partie la plus diligente.

Article 4.4 | Clause de rendez-vous

Les parties décident de se réunir un an après la signature du présent accord afin d'en faire un premier bilan d'application au regard du rapport de suivi mentionné à l'article 2.6 de ce présent accord.

En tout état de cause, un échange sur l'application du présent accord sera organisé chaque année, en invitant le cas échéant des personnes qualifiées sur le sujet.

Article 4.5 | Révision et dénonciation

Chacune des parties signataires peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

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 L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 mars 2025.

(Suivent les signatures.)