

# Fiche outils VHSSM

Cette fiche outils synthétise les informations collectées lors de la formation de référent.e harcèlement et discrimination organisée par l'**Atelier Marcelle** ainsi que celles de la fiche outils VHSS rédigée par le **CCHSCT** et le **Collectif 50/50**. Elle a pour but de rappeler la base des droits des salarié.es et des devoirs des employeur.euses, ainsi que les ressources et numéros nécessaires en cas de situations de violences subies ou témoignées.

## Pour Rappel

Les faits de harcèlement sont des agissements décrits et réprimés par le code pénal (articles 222-33 et suivants). Ils y font l'objet de définitions précises. Ils ne sont donc pas l'objet d'une appréciation individuelle liée à la sensibilité de celles et ceux qui les vivent ou les font subir.

Reprises dans le code du travail (articles L.1142-2-1 et L.1153-1 et suivant), ces définitions appellent un traitement qui est propre au monde de l'entreprise. Comme pour tous les phénomènes dangereux au travail (on parle de risque professionnel) **le harcèlement sexuel requiert, de la part de l'employeur.euse, la mise en œuvre d'une démarche de prévention. En outre, l'entreprise doit se structurer pour permettre aux signalements d'émerger et de remonter afin d'être traités sans délai.**

**De même, lorsqu'un accident survient, il appartient à l'entreprise de réagir.** Dans les cas de harcèlement, cette réaction attendue est décrite par le code du travail et précisée par la jurisprudence.

L'agissement sexiste, discriminatoire, le harcèlement moral et sexuel sont incriminés par le code du travail. L'agissement discriminatoire, l'outrage sexiste, le harcèlement moral et sexuel, l'agression sexuelle et le viol ou tentative de viol sont incriminés par le code pénal.

## Le rôle de l'employeur.euse

L'employeur.euse a le devoir, selon la loi inscrite dans le code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur.euses.

Toujours selon le code du travail, il doit prendre des mesures de prévention, soit :

**Éviter les risques**

**Évaluer les risques** qui ne peuvent pas être évités

**Combattre les risques** à la source

**Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants

**Prendre des mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle

**Donner les instructions appropriées** aux travailleur.euses

Ces risques (ainsi que ceux liés aux VMSS) doivent être consignés dans le **DUERP** : Le document unique d'évaluation des risques professionnels (obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du/de la 1er.e salarié.e)

Atelier Marcelle

## Les procédures

Trois procédures sont possibles en cas de violences subies : **la procédure disciplinaire, la procédure prud'homale et la procédure pénale.**

**La procédure disciplinaire** fait suite à un **signalement**, est menée par **l'employeur.euse** et vise **l'auteur.ice des violences**. L'issue peut donner lieu à une sanction disciplinaire (blâme, licenciement etc...), à hauteur de l'acte (**le harcèlement sexuel / moral est considéré comme une faute grave**)

**La procédure prud'homale** fait suite à un **recours**, est menée par **la victime et un.e avocat.e** et vise **l'employeur.euse**. L'issue peut donner lieu à des **dommages et intérêts** versés à la victime par l'employeur.euse pour **manquement à ses obligations légales.**

**La procédure pénale** fait suite à **une plainte de la victime ou à un déclenchement par le/la procureur.e**, est menée par le/la procureur.e (qui fait partie de l'État) et vise **l'auteur.ice des violences ou l'employeur.euse**. L'issue peut donner lieu à une **amende** ou à **l'emprisonnement** selon qu'il s'agit d'une **contravention, d'un délit ou d'un crime.**

**Ces trois procédures sont indépendantes : la procédure disciplinaire est une procédure obligatoire à mettre en place par l'employeur.euse. Les deux autres sont des options pour la victime. La prud'homale pour manquement de l'employeur.euse, selon comment s'est passée la procédure disciplinaire, et la pénale contre l'auteur.ice des faits et/ou l'employeur.euse.**

Atelier Marcelle

## Comment agir ?

• **Faire un signalement auprès du/de la référent.e harcèlement du plateau** qui le fera remonter à l'employeur.euse (avec accord de la victime), lequel sera dans l'obligation (code du travail) de **mener une enquête interne sous forme de recueil de témoignages.**

• Saisir le Conseil des prud'hommes pour manquement de l'employeur.euse à ses obligations

• **Porter plainte contre le/la harceleur.euse:**

En vous adressant à un **commissariat de police ou une brigade de gendarmerie**

En écrivant directement au **procureur de la République** à l'adresse du Tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou domicile de l'auteur.ice de l'infraction

Vous pouvez porter plainte devant la justice pénale dans les 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos...) de harcèlement. De façon générale, en droit pénal, le délai de prescription est de 6 ans pour un délit (harcèlement, agression,...) et de 20 ans pour un crime (viol).

Il est important de rappeler qu'aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (art.L.1153-2 et 1153-3 du Code du travail).

Collectif 50/50 & CCHSCT

## L'importance du choix des Référent.es harcèlement

Être référent.e harcèlement peut souvent amener à faire face à des situations compliquées voir tendues, et nécessite donc d'être formé.e pour avoir la connaissance nécessaire pour faire y faire face.

En plus de devoir absolument choisir un binôme qui puisse se soutenir, il est important de choisir des personnes proches du plateau qui ne puissent pas avoir de rôle prépondérant dans le maintien du projet, comme un.e membre de la production ou un.e réalisateur par exemple. Généralement des personnes à fort enjeux de pouvoir.

En effet, ils ou elles pourraient se laisser déborder par l'affect au projet et ne pas agir correctement dans l'intérêt de la victime.

Une mauvaise prise en charge d'une situation problématique amènerait assurément à desservir la personne victime de harcèlement, si les actions entreprises pour la régler n'étaient pas à la hauteur de la nécessité ou qu'elles étaient considérées comme un obstacle à la bonne production de l'œuvre.

Nous aimerions donc rappeler **l'importance capitale de la présence de référent.es harcèlements formé.es, et ce dès la pré-production**, afin que les victimes de harcèlement puissent obtenir une aide compétente et neutre en jugement.. Il en va de même pour les **délégué.es de plateaux**, qui peuvent agir en soutien des référent.es harcèlement si nécessaire.

**Face aux pressions, ne restez pas seul.e !**

## Numéros utiles

- **La cellule d'écoute Audiens (psychologique et juridique)**

Dédiée aux violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle

01 87 20 30 90 / [violences-sexuelles-culture@audiens.org](mailto:violences-sexuelles-culture@audiens.org)

Du lundi au vendredi, de 9 h à 13 h et de 14 h à 18 h

- **La médecine du travail - Thalie Santé (ex CMB et CMPC)**

01 49 27 60 00 / [contact@thalie-sante.fr](mailto:contact@thalie-sante.fr)

- **L'inspection du travail :**

0 806 000 126

- **Le-la délégué-e du CCHSCT**

**Production cinématographique et publicitaire - Monsieur Didier Carton**

06 35 30 71 00 / [didier.carton@cchscinema.org](mailto:didier.carton@cchscinema.org)

**Production audiovisuelle - Madame Ghania Tabourga**

06 16 61 29 97 / [ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org](mailto:ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org)

- **Le Défenseur des droits**

09 69 39 00 00

Sur le site, par un formulaire en ligne : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/s>

Par courrier gratuit, sans affranchissement :

Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07

Anti Discrimination par Le défenseur des Droits

Par téléphone : 3928

Par tchat : [www.antidiscriminations.fr](http://www.antidiscriminations.fr)

- **AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)**

01 45 84 24 24 / [contact@avft.org](mailto:contact@avft.org)

- **La ligne dédiée aux victimes de harcèlement sexuel**

0 800 00 46 41

Hôpital Saint-Antoine (Paris):

(du lundi au vendredi, de 9h à 12h et de 14h à 16h, appel gratuit depuis un poste fixe)

- **Violence Femmes info**

39 19

- **Police secours**

**17 / 112 ou par texto au 114**

### Organisations syndicales de salariés représentatives

Les organisations syndicales de salarié-e-s, assurant la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus généralement des salariés qu'elles représentent, sont habilitées à intervenir auprès de l'employeur-euse pour l'informer des faits qui surviennent dans le cadre de la relation de travail, pour vous conseiller, ou encore vous assister le cas échéant en résolution des litiges engendrés par les VHSS.

- **Syndicat des Professionnels des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma-SPIAC-CGT**

[dg@spiac-cgt.org](mailto:dg@spiac-cgt.org) / [goudga@spiac-cgt.org](mailto:goudga@spiac-cgt.org) – 0142004849 ou 0769060428

- **Syndicat National des Techniciens de la Production Cinématographique et de Télévision-SNTPCT**

[sntpct@wanadoo.fr](mailto:sntpct@wanadoo.fr) – 0142558266

Atelier Marcelle, Collectif 50/50 & CCHSCT