



LES RELATIONS PROFESSION- NELLES ENTRE EMPLOYEUR ET EMPLOYÉ¹

¹ Le terme « employé » regroupe ici les « salariés », « stagiaires » et « travailleurs indépendants ».

Respect de la personne et droits fondamentaux

5.1.1

Les galeries d'art garantissent le respect des droits fondamentaux de leurs employés, conformément aux lois, règlements et conventions en vigueur. Cela inclut notamment le respect de la dignité, de la vie privée, de la liberté d'expression, de la non-discrimination, ainsi que la protection contre toute forme de harcèlement, de violences ou d'abus.

5.1.1.a

Les relations entre employeur et employé au sein des galeries d'art sont fondées sur le respect mutuel, la transparence, l'équité et la reconnaissance du rôle de chacun dans la vie de l'entreprise.

5.1.1.b

Prévention et lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)

5.1.2

Les galeries veillent tout particulièrement à prévenir, signaler et sanctionner tout acte de violence psychologique ou physique, de harcèlement sexiste ou sexuel au sein de leur structure et dans le cadre de leurs relations professionnelles (artistes, salariés, stagiaires, partenaires, visiteurs, etc.).

5.1.2.a

Elles protègent l'ensemble de leurs employés notamment contre les actes, comportements, propos ou pressions à caractère sexuel ou fondés sur le sexe ou le genre, identifiés et sanctionnés aux articles L. 1153-1 du Code du travail et 222-33 du Code pénal (harcèlement sexuel), L. 1142-2-1 du Code du travail (harcèlement sexiste) et 222-22 et suivants du Code pénal (agression sexuelle et viol), pouvant venir de l'intérieur de l'entreprise comme de l'extérieur (visiteurs, clients, collectionneurs, prestataires, artistes, etc.).

5.1.2.b

Cela inclut, sans s'y limiter :

- les remarques déplacées, insultes ou blagues sexistes ou sexuelles ;
- les gestes inappropriés ou contacts physiques non consentis ;
- le harcèlement psychologique ou moral à caractère sexiste ou sexuel ;
- les agressions sexuelles, tentatives de viol ou viols.

5.1.2.c Prévention et sensibilisation

5.1.2.c.i Les galeries informent et sensibilisent leurs équipes et collaborateurs aux VHSS.

5.1.2.c.ii Elles forment les responsables et dirigeants à la détection, la prévention et la gestion des situations de VHSS.

5.1.2.c.iii Elles diffusent clairement les coordonnées des dispositifs d'écoute, d'alerte et de soutien disponibles.

CELLULE D'ÉCOUTE ET FORMATIONS

Cellule d'écoute

Dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les VHSS, les professionnels des arts visuels (employeurs, employés, indépendants) peuvent bénéficier d'une cellule d'écoute confidentielle, gratuite et anonyme proposée par le groupe Audiens. Ce dispositif accompagne toute personne victime ou témoin de VHSS, mais aussi les référents au sein de l'entreprise en matière de lutte contre les VHSS.

Il permet de bénéficier :

- d'un soutien psychologique dispensé par des psychologues professionnels,
- d'une orientation vers des consultations juridiques spécialisées assurées par une plateforme d'avocats.

La cellule d'écoute est joignable :

- par téléphone au 01 87 20 30 90 du lundi au vendredi, de 9 h à 13 h et de 14 h à 20 h
- par mail : violences-sexuelles-culture@audiens.org

Plus d'informations sur : www.violences-sexuelles-culture.org

En plus de la médecine du travail, une consultation médicale dédiée est également mise en place par Audiens au sein de son centre médical Pôle santé Bergère, situé au 7 rue Bergère, 75009 Paris. Y reçoivent des médecins formés spécifiquement aux thèmes du viol, de l'entreprise et des violences sexistes et sexuelles.

Formations

Plusieurs organismes proposent des formations pour accompagner les professionnels dans la lutte en matière de VHSS.

Ces formations, ouvertes à tous les professionnels du secteur, qu'ils soient salariés ou dirigeants, visent à :

- informer sur les mécanismes des VHSS ;
- outiller les professionnels pour identifier, réagir et orienter face à des situations de harcèlement ou de violence ;
- encourager un environnement de travail sain, respectueux et sécurisé.

Les galeries membres du CPGA et leurs employés bénéficient de propositions de sessions de formation et de sensibilisation, via des structures spécialisées dans la prévention des violences sexuelles et du harcèlement.

Plus d'informations sur : www.comitedesgaleriesdart.com

En cas de signalement

Les galeries traitent tout signalement de VHSS avec rapidité, efficacité et impartialité.

En application du droit, elles mettent en œuvre sans délai une enquête interne rigoureuse, dans le respect notamment du principe du contradictoire, afin de vérifier les faits rapportés, de protéger les personnes concernées, et de prévenir toute répétition.

Sanctions éventuelles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, tout comportement avéré constitutif de VHSS fait l'objet de sanctions internes immédiates, pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail ou de collaboration et, le cas échéant, être signalé aux autorités compétentes.

Protection et accompagnement des victimes

Les galeries protègent les personnes signalant des faits de VHSS contre toute forme de représailles ou de marginalisation

et proposent des mesures d'accompagnement adaptées (écoute, orientation, soutien psychologique ou juridique).

DE LA SÉDUCTION AU HARCELEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL : UNE QUESTION DE CONSENTEMENT

Une circulaire de la Garde des Sceaux du 7 août 2012 (JUSD1231944C) rappelle que :

Le non-consentement de la victime est ainsi un des éléments constitutifs du délit, qui suppose des actes imposés par leur auteur, donc subis et non désirés par la victime. La loi n'exige toutefois nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante. En effet, cette absence de consentement, dès lors qu'elle n'est pas équivoque, pourra résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement (par exemple un silence permanent face aux agissements, ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique).

Cette définition juridique souligne que l'absence de consentement peut être déduite de manière objective, à partir du contexte et des réactions (ou non-réactions) de la personne. Elle constitue un repère fondamental pour distinguer une démarche de séduction licite d'un comportement susceptible de relever du harcèlement sexuel.

Il n'existe pas de « zone grise » entre séduction et harcèlement : la différence réside dans le caractère librement consenti, réciproque et non contraint des échanges. Toute démarche de séduction implique une attention constante à l'expression – verbale ou non – du consentement de l'autre personne.

Dans le contexte professionnel, cette vigilance doit être renforcée, notamment en raison de l'existence fréquente de rapports hiérarchiques ou de dépendance économique, susceptibles d'entraver l'expression claire d'un refus ou d'un malaise. Une absence de réaction, un silence ou une attitude polie ne peuvent en aucun cas être interprétés comme un acquiescement implicite.

Par ailleurs, il convient de ne pas confondre les comportements professionnels usuels – tels que la courtoisie, l'humour ou la bienveillance – avec une démarche de séduction. Ces marques de civilité, courantes et attendues dans un cadre de travail, ne constituent ni une invitation ni un consentement présumé.

Toute initiative à connotation affective ou intime dans le cadre professionnel, qu'elle émane d'un salarié ou d'un dirigeant, doit être guidée par une extrême prudence. Il appartient à chacun d'évaluer, de manière responsable, la réception de ses propos ou comportements, et de cesser toute tentative en l'absence d'un retour explicite, non équivoque, et manifestement libre de toute pression.

5.1.3 Inclusion, diversité et liberté d'expression

5.1.3.a Les galeries sont un lieu de travail inclusif et équitable qui valorise la diversité sous toutes ses formes.

Les galeries interdisent au sein de leur structure toute forme de discrimination, y compris celles mentionnées à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire. 5.1.3.b

En cas de discrimination identifiée, elles y remédient rapidement et équitablement. 5.1.3.c

Les galeries veillent à instaurer et préserver un cadre de travail respectueux, ouvert et apaisé, dans le respect de la liberté d'expression de chacun, telle que protégée par les textes fondamentaux et encadrée notamment par l'article L. 1121-1 du Code du travail. 5.1.3.d

Elles interdisent, au sein de leur structure, toute forme d'abus à la liberté d'expression, tels que des propos injurieux, diffamatoires, calomnieux, mensongers, discriminatoires, incitant à la haine, excessifs, agressifs, déloyaux envers l'employeur ou encore des discours à caractère politique ou religieux envahissants ou prosélytes, de nature à porter préjudice à autrui, à l'ordre public ou à nuire à l'intérêt ou au bon fonctionnement de la galerie. 5.1.3.e

En cas d'abus identifié, elles prennent des mesures pour y remédier rapidement et, le cas échéant, sanctionner l'auteur. 5.1.3.f

Conditions de travail, sécurité et prévention des risques professionnels 5.1.4

Les galeries garantissent à leurs employés des conditions de travail conformes aux normes sociales et légales en vigueur, et veillent en particulier à leur sécurité et leur santé physique et mentale. 5.1.4.a

Les galeries identifient et évaluent les risques professionnels liés à leur activité (manutention d'œuvres, déplacements, expositions prolongées à certains produits ou 5.1.4.b

matériels, etc.) et mettent en place, le cas échéant, des mesures de prévention adaptées (équipements de protection, formation, procédures de sécurité, etc.).

5.1.4.c Elles encouragent une culture de la vigilance et de la prévention partagée.

5.1.4.d Elles s'assurent de la formation et de l'information de leurs employés sur les risques spécifiques à leur poste.

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Conformément à l'article R. 4121-1 du Code du travail, toute galerie d'art, en tant qu'employeur et dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation légale de transcrire et de mettre à jour, dans un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), les résultats de l'évaluation des risques auxquels sont exposés les salariés dans le cadre de leur activité professionnelle.

L'évaluation des risques doit :

- être exhaustive et structurée, couvrant les risques physiques, psychosociaux, chimiques, organisationnels, etc. ;
- être mise à jour au moins une fois par an, ou immédiatement en cas de modification des conditions de travail ou à la suite d'un accident du travail ;
- donner lieu à des actions de prévention concrètes, adaptées à la nature de l'activité de la galerie.

L'absence ou l'irrégularité du DUERP expose l'employeur à :

- une amende de 1500 € par infraction constatée (montant pouvant être doublé en cas de récidive) ;
- une responsabilité civile ou pénale en cas d'accident ou de maladie professionnelle non prévenue.

Confidentialité, données personnelles et respect de la vie privée

5.1.5 Les galeries protègent la confidentialité des informations personnelles de leurs employés.

5.1.5.a Elles respectent le droit à la vie privée de chacun, dans et en dehors du cadre professionnel.

Respect de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

5.1.6 Les galeries évitent les sollicitations en dehors du temps de travail, notamment dans le respect du droit à la déconnexion. En cas de sollicitation en dehors du temps de travail, elles n'imposent jamais à leurs employés de répondre avant la reprise du travail.

5.1.6.a Les galeries favorisent des conditions de travail conformes aux normes sociales et légales en vigueur, même en période de forte activité culturelle ou commerciale.

Dialogue social et communication interne

5.1.7 Les galeries veillent à établir et maintenir un dialogue professionnel régulier, ouvert et constructif avec leurs employés.

5.1.7.a Elles s'attachent le cas échéant à transmettre une information pertinente sur les orientations de l'entreprise, les objectifs assignés et les décisions ayant un impact sur le travail ou l'organisation de l'entreprise.

5.1.7.b En cas de désaccord persistant entre employeur et employé, les galeries privilégient un traitement confidentiel, loyal et proportionné du différend.

GESTION DES DIFFÉRENDS

Les galeries d'art peuvent notamment :

- proposer un temps d'écoute structuré permettant à chacune des parties d'exprimer son point de vue ;
- recourir à l'intervention d'un tiers neutre, qu'il soit interne à la galerie ou externe, afin de faciliter la communication et d'apporter un regard impartial sur le conflit ;
- engager une procédure de médiation professionnelle, menée par un médiateur qualifié, dans le but de rétablir un dialogue constructif et apaisé entre les parties.

Ces mesures visent à favoriser la résolution amiable des différends et à préserver la qualité des relations de travail.

Prise en compte des spécificités du secteur (foires, déplacements professionnels, missions de représentation)

5.1.8

5.1.8.a

Les galeries d'art sont conscientes des spécificités et contraintes professionnelles propres à leur activité (vernissages, foires, nocturnes, accueil d'artistes ou de collectionneurs à des horaires atypiques, etc.) et veillent, à ce titre, à une organisation adaptée, équitable et concertée avec leurs employés, dans le respect notamment du principe d'équilibre vie professionnelle et vie personnelle visé à l'article 5.1.7 des présentes.

5.1.8.b

Elles prévoient ces spécificités dans les différents contrats de travail et conventions propres aux statuts de leurs employés, dans le respect des lois, règlements et conventions en vigueur.

5.1.8.c

Elles planifient les événements avec anticipation et dialogue avec les employés concernés.

5.1.8.d

Elles assurent au mieux une répartition juste de la charge de travail et du temps mobilisé en dehors des horaires habituels.

5.1.8.e

Elles informent leurs employés à l'avance de toute modification exceptionnelle de leur emploi du temps liée à l'organisation d'un événement.

5.1.8.f

Elles évitent, dans la mesure du possible, les changements de dernière minute.

5.1.8.g

Elles sont particulièrement attentives au bien-être de leurs employés et au respect des différents cadres conventionnels lors des foires et des déplacements professionnels.

5.1.8.h

Elles prennent en charge les frais occasionnés lors de ces missions.

LA NATURE HYBRIDE DES ÉVÉNEMENTS SOCIAUX DES GALERIES: POINT DE VIGILANCE RENFORCÉ ENTRE TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS PERSONNEL

Dans le cadre des activités des galeries d'art, les foires, vernissages et autres événements sociaux (tels que dîners ou réceptions suivant une journée de travail) peuvent revêtir une double nature, à la fois professionnelle et conviviale.

Conformément aux dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du Code du travail, le temps de travail est défini comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

En conséquence, la distinction entre temps de travail effectif et temps personnel repose principalement sur le caractère obligatoire ou facultatif de la participation du salarié à ces manifestations.

- Lorsque l'employeur requiert expressément la présence d'un salarié en dehors des horaires habituels de travail, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif.
- Inversement, si le salarié participe librement à un événement, sans instruction ou obligation de l'employeur, que ce soit pour des raisons d'intérêt personnel ou pour le développement de son réseau professionnel par exemple, ce temps est qualifié de temps personnel.

Par ailleurs, certaines missions afférentes à ces manifestations peuvent ne concerner qu'une partie du personnel. Il appartient donc à l'employeur de préciser avec exactitude les attentes relatives à chaque situation, afin d'éviter toute ambiguïté quant au statut du temps consacré par le salarié à ces événements.

Cette transparence est indispensable pour garantir le respect des droits des salariés et assurer une gestion loyale et conforme du temps de travail, conformément aux principes posés par le Code du travail.

Les salariés

5.2

Cadre conventionnel

5.2.1

Les relations entre les galeries d'art et leurs salariés sont régies par les dispositions de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) et s'inscrivent, dans le silence de la convention, dans le cadre légal et réglementaire du droit commun applicable.

5.2.1.a

5.2.2 Contrat de travail

5.2.2.a Les galeries établissent par écrit le contrat de travail dans le respect de la convention collective et du Code du travail, notamment ses articles L. 1221-5-1 et R. 1221-34 et suivants.

5.2.2.b Les galeries s'emploient à ce que le contrat de travail puisse être signé par les deux parties au plus tard au jour de l'embauche, dans un souci de transparence et de sécurité juridique pour tous.

5.2.3 Classification des emplois et salaires

5.2.3.a Les galeries respectent la classification des emplois et les grilles de salaires minimum, négociées par les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social organisé par le CDNA.

5.2.4 Commission sur ventes

5.2.4.a Lorsqu'un système complémentaire à la rémunération fixe de commission sur ventes est prévu, il est inclus dans le contrat de travail.

5.2.5 Horaires de travail, heures supplémentaires et congés

5.2.5.a Les galeries organisent le temps de travail de leurs salariés dans le respect de la convention collective et du Code du travail.

5.2.5.b Elles sont particulièrement attentives à la question des heures supplémentaires.

5.2.5.c Elles prévoient une compensation (rémunération ou récupération) des heures supplémentaires effectuées par leurs salariés.

Elles veillent à ce que le nombre d'heures de travail, les pauses et les temps de repos, y compris les vacances, soient conformes à la convention collective et au droit applicable. 5.2.5.d

Elles portent une attention particulière à la planification équitable des congés, notamment en période de forte activité culturelle ou commerciale, dans le respect de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle. 5.2.5.e

5.2.6 Carrières et formations

Les galeries d'art favorisent le développement des carrières et les opportunités professionnelles ouvertes à leurs salariés. 5.2.6.a

Dans le respect de la convention collective et du droit applicable, elles mettent en place tous les deux ans un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de leurs salariés, notamment en termes de qualifications et d'emploi. 5.2.6.b

Elles accompagnent l'accès aux formations professionnelles et mettent en place, dans la mesure de leurs moyens, des systèmes de progression salariale et/ou professionnelle. 5.2.6.c

Les travailleurs indépendants 5.3

5.3.1 Respect du statut juridique

Les galeries reconnaissent la spécificité du statut de travailleur indépendant. 5.3.1.a

Elles veillent à ne pas assimiler ces professionnels à des salariés et à éviter toute situation de subordination conduisant à du salariat déguisé. 5.3.1.b

5.3.2 Rémunération équitable et délais de paiement —

5.3.2.a Les galeries proposent une rémunération juste et proportionnée à la nature, la durée et la technicité du travail demandé, dans le respect des usages professionnels et des recommandations émises par les organisations représentatives du secteur.

5.3.2.b Les galeries ne sollicitent pas de prestations à titre gratuit, sauf dans des cas strictement définis (projet bénévole à l'initiative de l'indépendant, participation à une action collective avec accord éclairé, etc.).

5.3.2.c Les galeries veillent à ce que les paiements des prestations soient effectués dans un délai raisonnable et conforme aux dispositions légales en vigueur.

5.3.3 Reconnaissance professionnelle —

5.3.3.a Les galeries valorisent la contribution des travailleurs indépendants à leurs activités et permettent, lorsque cela est pertinent, leur visibilité (mention dans les supports de communication, catalogues, expositions, etc.).

5.3.4 Conditions de travail sur site —

5.3.4.a En cas de travail sur site, les galeries veillent à la sécurité des travailleurs indépendants dans les mêmes conditions que pour leurs salariés éventuels.

5.3.4.b Elles garantissent au travailleur un environnement de travail respectueux et exempt de toutes discriminations, violences physique ou morale ou forme de harcèlement.

5.3.4.c Elles font bénéficier au travailleur indépendant du même degré de protection que celui accordé à leurs salariés éventuels en matière de lutte contre les VHSS.

Les stagiaires

5.4

Cadre conventionnel —

5.4.1

5.4.1.a Les stages font l'objet d'une convention tripartite obligatoire, signée entre l'établissement de formation, l'étudiant et la galerie. La durée, les missions, les compétences visées, les conditions d'encadrement ainsi que, le cas échéant, le montant de la gratification, y sont notamment définis.

5.4.1.b Les galeries s'emploient à ce que la convention de stage puisse être signée par toutes les parties au plus tard le jour du début du stage, dans un souci de transparence et de sécurité juridique pour tous.

Horaires de travail —

5.4.2

5.4.2.a Les galeries respectent les horaires de stage tels qu'encadrés par la législation sur le temps de travail (35 heures hebdomadaires, 10 heures par journée de travail, pauses, repos, etc.).

5.4.2.b Les galeries respectent la réglementation voulant qu'un stage ne peut excéder 6 mois consécutifs dans la même entreprise par année d'enseignement.

Encadrement pédagogique et supervision —

5.4.3

5.4.3.a Les galeries contribuent à la formation des stagiaires en leur confiant des missions professionnalisantes, dans le respect des textes et notamment du décret n°2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil et des articles L. 6343-1 et suivants du Code du travail.

5.4.3.b Elles veillent à ce que les tâches confiées soient formatrices, cohérentes avec les objectifs pédagogiques du stage et adaptées au niveau d'études des stagiaires.

5.4.3.c Elles veillent à ce que les stagiaires ne soient pas utilisés comme main-d'œuvre de substitution, ni placés dans des situations de responsabilité disproportionnée ou d'isolement professionnel.

5.4.4 **Conditions de travail et intégration** —————

5.4.4.a Les galeries garantissent à leurs stagiaires un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif.

5.4.4.b Elles veillent à ce qu'ils bénéficient d'un accueil adéquat, d'un accès aux outils nécessaires à la réalisation de leurs missions et à ce qu'ils soient associés, dans la mesure du possible, aux dynamiques de l'équipe.

5.4.4.c Elles veillent à la sécurité de leurs stagiaires dans les mêmes conditions que pour leurs salariés éventuels.

5.4.4.d Elles font bénéficier à leurs stagiaires du même degré de protection que celui accordé à leurs salariés éventuels en matière de lutte contre les VHSS.

5.4.5 **Gratification et reconnaissance** —————

5.4.5.a Les galeries versent au stagiaire, en respectant les modalités et les échéances prévues, une gratification dont le calcul du montant, qui figure dans la convention de stage, respecte le minimum prévu par la loi en cas de stage supérieur à deux mois consécutifs travaillés ou de 309 heures travaillées.

5.4.5.b Les galeries veillent à appliquer aux stagiaires, le cas échéant, les dispositions légales relatives à la prise en charge

des frais de transport domicile-lieu de stage dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés.

Les galeries veillent à ce que les stagiaires bénéficient, le cas échéant, de l'accès à la restauration collective ou aux titres-restaurant dans les conditions prévues par la réglementation applicable. 5.4.5.c

Elles peuvent également, au terme du stage, remettre une lettre de recommandation aux stagiaires méritants, valorisant l'engagement et les compétences acquises. 5.4.5.d

Éthique et prévention des abus ————— 5.4.6

Les galeries proscrivent toute forme d'abus, d'exploitation ou de discrimination à l'égard des stagiaires. 5.4.6.a

Elles refusent le recours à des stages successifs ou prolongés dans l'unique but d'assurer des fonctions récurrentes à moindre coût. 5.4.6.b

En cas de désaccord ou de difficulté, elles maintiennent un dialogue ouvert avec l'établissement d'enseignement et les stagiaires, dans le respect de leurs droits et de leur intégrité. 5.4.6.c



PROFESSIONAL RELATION- SHIPS BETWEEN EMPLOYER AND EMPLOYEE¹

¹ The term “employee” here includes “wage earners”, “interns” and “self-employed workers”.

Respect for the person and fundamental rights

5.1.1

Art galleries shall ensure respect for the fundamental rights of their employees, in accordance with current laws, regulations, and collective agreements. This specifically includes respect for dignity, privacy, freedom of expression, non-discrimination, as well as protection against all forms of harassment, violence, or abuse.

5.1.1.a

Relationships between employer and employee within art galleries are based on mutual respect, transparency, fairness, and recognition of each person's role within the company.

5.1.1.b

Prevention and tackling of sexual and gender-based violence and harassment (SGBVH)

5.1.2

Galleries shall take particular care to prevent, report, and sanction any act of psychological or physical violence, or gender-based or sexual harassment within their organisation and in the context of their professional relationships (artists, employees, interns, partners, visitors, etc.).

5.1.2.a

They shall protect all their employees, in particular against acts, behaviours, remarks, or undue pressure of a sexual nature or based on sex or gender, as identified and sanctioned in Articles L. 1153-1 of the French Labour Code and 222-33 of the Criminal Code (sexual harassment), L. 1142-2-1 of the French Labour Code (gender-based harassment) and 222-22 et seq. of the Criminal Code (sexual assault and rape), which may originate from within the company or from outside (visitors, collectors, service providers, artists, etc.).

5.1.2.b

This includes, but is not limited to:

- inappropriate comments, insults, or sexist or sexual jokes;
- inappropriate gestures or non-consensual physical contact;
- psychological or moral harassment of a gender-based or sexual nature;
- sexual assault, attempted rape, or rape.

5.1.2.c

Prevention and awareness-raising

5.1.2.c.i

Galleries shall inform and raise awareness among their teams and collaborators about SGBVH.

5.1.2.c.ii

They shall train managers and leaders in detecting, preventing, and managing SGBVH situations.

5.1.2.c.iii

They shall clearly disseminate the contact details of available listening, alert, and support services.

LISTENING SERVICE AND TRAINING

Listening Service

As part of the prevention and tackling of SGBVH, visual arts professionals (employers, employees, freelancers) can benefit from a confidential, free, and anonymous listening service offered by the Audiens group. This service supports anyone who is a victim or witness of SGBVH, as well as company representatives responsible for tackling SGBVH.

It provides access to:

- psychological support provided by professional psychologists,
- referral to specialised legal consultations provided by a platform of lawyers.

The listening service can be reached:

- by telephone: 01 87 20 30 90 from Monday to Friday, 9 am to 1 pm and 2 pm to 8 pm
- by email: violences-sexuelles-culture@audiens.org

More information at www.violences-sexuelles-culture.org

In addition to occupational health services, a dedicated medical consultation is also provided by Audiens at its Pôle santé Bergère medical centre, located at 7 rue Bergère, 75009 Paris.

Doctors trained specifically in the themes of rape, coercion, and gender-based and sexual violence work there.

Trainings

Several organisations offer training to support professionals in tackling SGBVH.

This training, open to all professionals in the sector, whether employees or managers, aims to:

- inform about the mechanisms of SGBVH;
- equip professionals to identify, respond to, and guide in situations of harassment or violence;
- foster a safe, respectful, and inclusive working environment.

Member galleries of the CPGA and their employees benefit from training and awareness-raising sessions, via specialised structures in the prevention of sexual violence and harassment.

More information at www.comitedesgaleriesdart.com

In the event of a report

5.1.2.d

Galleries shall handle any report of SGBVH promptly with efficiency, and impartiality.

5.1.2.d.i

In accordance with the law, they shall promptly conduct a thorough internal investigation, respecting in particular the adversarial principle, in order to verify the reported facts, protect the individuals concerned, and prevent any recurrence.

5.1.2.d.ii

Potential sanctions

5.1.2.e

In accordance with legal and regulatory provisions, any proven behaviour constituting SGBVH shall be subject to immediate disciplinary measures, which may include termination of employment or collaboration relationship and, where applicable, reporting to the competent authorities.

5.1.2.e.i

Protection and support for victims

5.1.2.f

Galleries shall protect individuals reporting SGBVH from any form of retaliation or marginalisation and shall offer appropriate support measures (listening, referral, psychological or legal support).

5.1.2.f.i

FROM SEDUCTION TO HARASSMENT IN THE WORKPLACE: A QUESTION OF CONSENT

A circular from the Keeper of the Seals of 7 August 2012 (JUSD1231944C) recalls that:

“The victim’s lack of consent is therefore one of the constituent elements of the offence, which implies acts imposed by their perpetrator, therefore suffered and not desired by the victim. The law does not, however, require the victim to have expressly and explicitly informed the perpetrator of the facts that they did not consent. Indeed, this lack of consent, as long as it is not ambiguous, may result from the context in which the acts were committed; a set of indicators may thus lead the judge to establish an objective situation of lack of consent (for example, permanent silence in the face of the actions, or a request for intervention addressed to colleagues or a supervisor).”

This legal definition highlights that the lack of consent can be objectively inferred from the context and the reactions (or non-reactions) of the person. It constitutes a fundamental benchmark for distinguishing a legitimate courtship from behaviour that could be considered sexual harassment.

It is not a “grey area” between seduction and harassment: the difference lies in the freely consented, reciprocal, and unforced nature of the exchanges. Any attempt at seduction requires constant attention to the expression – verbal or non-verbal – of the other person’s consent.

In the professional context, this vigilance shall be reinforced, particularly due to the frequent existence of hierarchical or economic dependency relationships, which may hinder the clear expression of refusal or discomfort. A lack of reaction, silence, or polite behaviour cannot in any way be interpreted as implicit consent.

Furthermore, one should not confuse usual professional behaviours – such as courtesy, humour, or kindness – with an attempt at seduction. These marks of civility, common and expected in a work environment, constitute neither an invitation nor presumed consent.

Any initiative with an affective or intimate connotation in the professional setting, whether from an employee or a manager, shall be guided by extreme caution. It is up to each individual to responsibly assess the reception of their words or actions, and to cease any attempt in the absence of an explicit, unambiguous, and clearly pressure-free response.

Inclusion, diversity and freedom of expression

5.1.3

The galleries are an inclusive and equitable workplace that values diversity in all its forms.

5.1.3.a

The galleries prohibit any form of discrimination within their organisation, including those mentioned in Article 1 of Law No. 2008-496 of 27 May 2008 on various provisions for adaptation to Community law .

5.1.3.b

In the event of identified discrimination, they remedy it promptly and equitably.

5.1.3.c

The galleries ensure the establishment and preservation of a respectful, open, and calm working environment, respecting everyone’s freedom of expression, as protected by fundamental texts and governed, in particular, by Article L. 1121-1 of the French Labour Code

5.1.3.d

They prohibit, within their organisation, any form of abuse of freedom of expression, such as insulting, defamatory, slanderous, false, discriminatory, inciting hatred, excessive, aggressive, harmful to the legitimate interests of the gallery, or intrusive political or religious discourses or proselytisings, likely to cause harm to others, public order, or to harm the interest or proper functioning of the gallery.

5.1.3.e

In the event of identified abuse, they take measures to remedy it promptly and, where applicable, to sanction the perpetrator.

5.1.3.f

Working conditions, safety, and prevention of occupational hazards

5.1.4

The galleries shall ensure their employees working conditions that comply with current social and legal standards, and pay particular attention to their safety and physical and mental health.

5.1.4.a

The galleries identify and assess the occupational hazards related to their activity (handling of works, travel, prolonged exposure to certain products or materials, etc.) and implement, where appropriate, suitable prevention measures (protective equipment, training, safety procedures, etc.).

5.1.4.b

They encourage a culture of shared vigilance and prevention.

5.1.4.c

5.1.4.d

They ensure that their employees are trained and informed about the specific risks of their role.

THE SINGLE DOCUMENT FOR THE ASSESSMENT OF OCCUPATIONAL RISKS (DUERP)

In accordance with Article R. 4121-1 of the French Labour Code, any art gallery, as an employer and from the hiring of the first employee, has the legal obligation to record and update, in a Single Document for the Assessment of Occupational Risks (DUERP), the results of the assessment of the risks to which employees are exposed in the course of their professional activity.

The risk assessment shall:

- be exhaustive and structured, covering physical, psychosocial, chemical, organisational risks, etc.;
- be updated at least once a year, or immediately if working conditions change or following a workplace accident;
- result in concrete prevention actions, adapted to the nature of the gallery's activity.

The absence or irregularity of the DUERP exposes the employer to:

- a fine of €1,500 per infringement identified (amount may be doubled in case of recurrence)
- civil or criminal liability in the event of an unprevented accident or occupational disease.

Confidentiality, personal data, and respect for privacy

5.1.5

The galleries protect the confidentiality of their employees' personal information.

5.1.5.a

They respect everyone's right to privacy, both inside and outside the professional sphere.

5.1.5.b

Respect for work-life balance

5.1.6

Galleries avoid making requests outside of working hours, particularly respecting the right to disconnect from work related communications outside working hours. In the event of a request outside of working hours, they never require their employees to respond before returning to work.

5.1.6.a

Galleries promote working conditions that comply with current social and legal standards, even during periods of high cultural or commercial activity.

5.1.6.b

Social dialogue and internal communication

5.1.7

Galleries ensure that regular, open, and constructive professional dialogue is established and maintained with their employees.

5.1.7.a

Where applicable, they strive to transmit relevant information on the company's direction, assigned objectives, and decisions impacting work or the company's organisation.

5.1.7.b

In the event of persistent disagreement between employer and employee, galleries favour a confidential, fair, and proportionate handling of the dispute.

5.1.7.c

MANAGEMENT OF DISPUTES

Art galleries may, in particular:

- offer a structured listening period allowing each party to express their point of view;
- use the intervention of a neutral third party, whether internal or external to the gallery, to facilitate communication and provide an impartial perspective on the conflict;
- initiate a professional mediation procedure, conducted by a qualified mediator, with the aim of re-establishing constructive and peaceful dialogue between the parties.

These measures aim to promote the amicable resolution of disputes and preserve the quality of working relationships.

Taking into account the specificities of the sector (fairs, business trips, representation duties)

5.1.8

Art galleries are aware of the specific professional characteristics and constraints of their activity (private views, fairs, late openings, hosting artists or collectors at non-standard working hours, etc.) and, therefore, ensure an appropriate,

5.1.8.a

fair, and agreed-upon organisation with their employees, particularly respecting the work-life balance principle referred to in Article 5.1.7 herein.

5.1.8.b They include these specificities in the various employment contracts and agreements specific to their employees' status, in compliance with current laws, regulations, and agreements.

5.1.8.c They plan events in advance and in consultation with the employees concerned.

5.1.8.d They ensure, as far as possible, a fair distribution of workload and time spent outside of usual hours.

5.1.8.e They inform their employees in advance of any exceptional changes to their schedule related to the organisation of an event.

5.1.8.f They avoid last-minute changes as much as possible.

5.1.8.g They pay particular attention to the well-being of their employees and to compliance with various contractual frameworks during fairs and business trips.

5.1.8.h They shall reimburse the expenses incurred during these assignments.

THE HYBRID NATURE OF SOCIAL EVENTS AT GALLERIES: POINT OF ENHANCED VIGILANCE BETWEEN WORKING TIME AND PERSONAL TIME

Within the scope of art gallery activities, fairs, private views, and other social events (such as dinners or receptions following a workday) can have a dual nature, both professional and convivial.

In accordance with the provisions of Articles L. 3121-1 et seq. of the French Labour Code, working time is defined as the period during which the employee is at the employer's disposal and shall comply with their instructions, without being able to freely attend to their personal matters.

Consequently, the distinction between actual working time and personal time is primarily based on whether the employee's participation in these events is mandatory or optional.

- When the employer expressly requires an employee's presence outside of usual working hours, this time is considered actual working time.
- Conversely, if the employee freely participates in an event, without instruction or obligation from the employer, whether for personal interest or to develop their professional network, for example, this time is classified as personal time.

Furthermore, certain duties related to these events may only concern some of the staff. It is therefore the employer's responsibility to specify precisely the expectations for each situation, in order to avoid any ambiguity regarding the status of the time devoted by the employee to these events.

This transparency is essential to guarantee the respect of employees' rights and ensure fair and compliant management of working time, in accordance with the principles laid down by the French Labour Code.

Employees

5.2

Collective agreement framework

5.2.1

5.2.1.a The relationships between art galleries and their employees are regulated by the provisions of the national collective agreement for non-food retail businesses (IDCC 1517) and, in the absence of specific provisions in the agreement, fall within the scope of general legal and regulatory provisions.

Employment contract

5.2.2

5.2.2.a Galleries shall draw up the employment contract in writing, in compliance with the collective agreement and the French Labour Code, particularly Articles L. 1221-5-1 and R. 1221-34 et seq.

5.2.2.b Galleries shall endeavour to have the employment contract signed by both parties no later than the day of hiring, in the interest of transparency and legal certainty for all.

5.2.3 **Job classification and salaries** —————

5.2.3.a Galleries shall comply with the job classifications and minimum wage scales negotiated by social partners within the framework of social dialogue organised by the CDNA.

5.2.4 **Sales commission** —————

5.2.4.a Where a supplementary system to fixed commission on sales remuneration is provided for, it shall be included in the employment contract.

5.2.5 **Working hours, overtime and leave** —————

5.2.5.a Galleries shall organise their employees' working time in compliance with the collective agreement and the French Labour Code.

5.2.5.b They shall pay particular attention to the issue of overtime.

5.2.5.c They shall provide for compensation (remuneration or time off in lieu) for overtime worked by their employees.

5.2.5.d They shall ensure that the number of working hours, breaks and rest periods, including holidays, comply with the collective agreement and applicable law.

5.2.5.e They shall pay particular attention to the fair planning of leave, especially during periods of high cultural or commercial activity, while respecting work-life balance.

5.2.6 **Careers and training** —————

5.2.6.a Art galleries shall promote career development and professional opportunities for their employees.

In compliance with the collective agreement and applicable law, they shall conduct a professional interview every two years concerning the professional development prospects of their employees, particularly in terms of qualifications and employment. 5.2.6.b

They shall support access to vocational training and, within their means, implement systems for salary and/or professional progression. 5.2.6.c

Self-employed workers **5.3**

Respect for legal status ————— 5.3.1

Galleries shall recognise the specific status of self-employed workers. 5.3.1.a

They shall ensure that these professionals are not treated as employees and avoid any situation of subordination leading to disguised employment. 5.3.1.b

Fair remuneration and payment terms ————— 5.3.2

Galleries shall offer remuneration that is fair and proportionate to the nature, duration and technicality of the work requested, in accordance with professional practices and recommendations issued by representative organisations in the sector. 5.3.2.a

Galleries shall not request services free of charge, except in strictly defined cases (voluntary project initiated by the self-employed worker, participation in a collective action with informed consent, etc.). 5.3.2.b

Galleries shall ensure that payments for services are made within a reasonable timeframe and in accordance with current legal provisions. 5.3.2.c

5.3.3 Professional recognition

5.3.3.a Galleries shall value the contribution of self-employed workers to their activities and, where relevant, allow for their visibility (mention in communication materials, catalogues, exhibitions, etc.).

5.3.4 On-site working conditions

5.3.4.a When work is carried out on-site, galleries shall ensure the safety of self-employed workers under the same conditions as for their own employees.

5.3.4.b They shall ensure the worker a respectful working environment free from all discrimination, physical or moral violence, or any form of harassment.

5.3.4.c They shall provide self-employed workers with the same level of protection as their own employees regarding the fight against SGBVH.

5.4 Interns

5.4.1 Agreement framework

5.4.1.a Internships shall be subject to a mandatory tripartite agreement, signed between the training institution, the student and the gallery. The duration, missions, skills to be acquired, supervision conditions and, where applicable, the amount of the internship allowance shall be defined therein.

5.4.1.b Galleries shall endeavour to ensure that the internship agreement can be signed by all parties no later than the first day of the internship, in the interest of transparency and legal certainty for all.

Working hours

Galleries shall comply with internship hours as regulated by legislation on working time (35 hours per week, 10 hours per working day, breaks, rest periods, etc.).

Galleries shall comply with the regulation stipulating that an internship cannot exceed 6 consecutive months in the same company per academic year.

Educational supervision and mentoring

Galleries shall contribute to the training of interns by entrusting them with professional tasks, in compliance with the texts and in particular with Decree No. 2015-1359 of the 26th of October, 2015 on the supervision of the use of interns by host organisations and Articles L. 6343-1 et seq. of the French Labour Code.

They shall ensure that the tasks assigned are educational, consistent with the pedagogical objectives of the internship and adapted to the interns' level of study.

They shall ensure that interns are not used as substitute French Labour, nor placed in situations of disproportionate responsibility or professional isolation.

Working conditions and integration

Galleries shall ensure their interns a respectful, safe and inclusive working environment.

They shall ensure that interns receive adequate induction, access to the necessary tools to carry out their missions, and are involved, as far as possible, in team dynamics.

They shall ensure the safety of their interns under the same conditions as for their own employees.

5.4.4.d They shall provide their interns with the same level of protection as that afforded to their own employees regarding the fight against SGBVH.

5.4.5 **Internship allowance and recognition** —————

5.4.5.a Galleries shall pay the intern, in compliance with the terms and deadlines set, an internship allowance, the amount of which, as stated in the internship agreement, shall respect the legal minimum for internships exceeding two consecutive months of work or 309 working hours.

5.4.5.b Galleries shall ensure that, where applicable, the legal provisions regarding the reimbursement of travel costs between the trainee's home and the place of training are applied to trainees under the same conditions as those applicable to employees.

5.4.5.c Galleries shall ensure that trainees, where applicable, have access to staff canteens or meal vouchers under the conditions laid down by the relevant regulations.

5.4.5.d They may also, at the end of the internship, provide a letter of recommendation to deserving interns, highlighting their commitment and acquired skills.

5.4.6 **Ethics and prevention of abuse** —————

5.4.6.a Galleries shall prohibit any form of abuse, exploitation, or discrimination against interns.

5.4.6.b They shall refuse the use of successive or prolonged internships solely for the purpose of performing recurring tasks at a lower cost.

5.4.6.c In the event of disagreement or difficulty, they shall maintain open dialogue with the educational institution and the interns, respecting their rights and integrity.