CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE BRANCHE DE LA TELEDIFFUSION

Annexe n°7 relative au télétravail

Entre les soussignés,

Le Syndicat des Télévisions Privées (STP) représenté par

Le Syndicat des Médias de Service Public (SMSP) représenté par

L'Association des Chaînes Conventionnées éditrices de Services (ACCES) représentée par

Le Syndicat des Télévisions Locales (Locales TV) représenté par

D'une part,

Et les organisations syndicales suivantes,

La F3C-CFDT représentée par

Le SNPCA-CFE-CGC représenté par

FO Médias représenté par

L'UNSA-Spectacle et Communication représenté par

Le SNRT-CGT Audiovisuel représenté par

D'autre part.

Préambule

La crise sanitaire liée à la Covid-19 et les périodes de confinement, vécues dans les années 2020 et 2021, ont accéléré le recours au télétravail. Ces circonstances exceptionnelles et les contraintes sanitaires décidées par l'Etat ont conduit à accélérer le recours au télétravail pour une grande majorité (60% *a minima*) des salariés du secteur de la télédiffusion. Cela a contribué de façon essentielle à la poursuite de l'activité des entreprises du secteur tout en préservant la santé et l'emploi des salariés.

Tirant les enseignements de cette pratique exceptionnelle du télétravail, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité encadrer le recours au télétravail (régulier ou occasionnel) comme mode d'organisation alternatif du travail dans le secteur de la télédiffusion.

Facilité par les évolutions des technologies de l'information et de la communication, le développement du télétravail doit permettre de concilier l'intérêt économique et social des entreprises dont l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés, ceci tout en continuant à veiller à offrir aux salariés travaillant sur site de bonnes conditions de travail.

Les parties conviennent que le télétravail, fondé sur le principe de confiance réciproque, offre des avantages, tant aux salariés qu'aux entreprises

Ainsi, concernant les salariés, les parties reconnaissent que le télétravail permet une meilleure articulation des temps de vie en leur offrant une plus grande souplesse dans l'organisation de leurs journées. Il contribue notamment à réduire leurs temps de trajet et peut ainsi conduire à un gain de temps, parfois substantiel. Aussi, le télétravail permet de mieux prendre en compte certaines situations personnelles.

Concernant les entreprises, le déploiement du télétravail constitue un levier d'attractivité et un outil de fidélisation des salariés indéniable notamment pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers ou dans certains bassins d'emploi par les entreprises du champ de la télédiffusion.

Ainsi, le télétravail implique une responsabilisation des télétravailleurs et une évolution des pratiques managériales qui s'inscrivent dans un contrat de confiance et d'équilibre entre sollicitations du manager et disponibilité du salarié. En tout état de cause, le télétravail n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge ou l'amplitude de travail normalement applicable au sein des locaux de l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de fixer les grands principes de ce nouveau mode d'organisation du travail, tout en assurant aux salariés concernés l'exécution de leurs fonctions dans les meilleures conditions de travail possibles, le respect de leur temps de travail et de temps de repos et aux employeurs le respect de leur obligation de résultat en matière de sécurité.

Le télétravail en ce qu'il contribue à réduire les temps de trajets et les déplacements peut également être considéré comme un moyen de contribuer aux enjeux RSE par la diminution des émissions polluantes générées par les moyens de transport.

C'est pour ces raisons qu'il est convenu d'insérer une annexe consacrée au télétravail dans la présente convention collective.

Le télétravail peut faire l'objet d'une mise en place au sein de chaque entreprise de la branche par la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par l'élaboration d'une charte rédigée par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte la mise en place du télétravail demeurera possible par accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Dans ce cadre, les entreprises se référeront aux dispositions prévues à l'article 4 de la présente annexe.

En tout état de cause, les entreprises sont encouragées à définir les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail en recourant à la négociation ou, à tout le moins, en l'absence de représentants des salariés, désignés ou élus, à une concertation directe avec les salariés.

La présente annexe a pour dessein la fixation d'un socle de thèmes qui doivent faire partie des dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou être abordés dans la charte en cas de mise en œuvre du télétravail par les entreprises de la branche ou, en l'absence d'accord collectif ou de charte, d'élaborer un socle minimal de règles dans la mise en œuvre du télétravail de gré à gré.

Les parties s'accordent sur le fait que cette annexe a pour objet de s'appliquer aux accords d'entreprise ou de charte qui seraient mis en œuvre à compter de l'entrée en vigueur de la présente annexe.

Article 1 : L'accès au télétravail, la suspension et la fin du télétravail

1.1 Généralités

1.1.1 Définition

En application de l'article L. 1222-9 du Code du travail, le télétravail désigne « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Le télétravail renvoie à différentes formes de situations et de pratiques d'entreprise susceptibles d'évoluer.

Est ainsi qualifié de télétravailleur, au sens du présent accord, tout salarié de l'entreprise qui effectue du télétravail tel que défini au présent titre.

Les parties signataires du présent accord distinguent deux situations de télétravail :

- le télétravail « régulier » qui vise les salariés pouvant exercer tout ou partie de leurs fonctions en dehors des locaux de l'entreprise, hors mission entraînant des déplacements professionnels et dont la situation de télétravail est stable pendant la relation contractuelle ;

- le télétravail « occasionnel » visant les salariés qui, pour faciliter l'exercice de leurs fonctions, peuvent, en accord avec leur employeur, télétravailler en cas de besoins ponctuels ou à l'occasion de circonstances exceptionnelles (V. art. 5) qui rendent complexes leur déplacement pour venir travailler au sein des locaux de l'entreprise (pics de pollution, intempéries, perturbation dans les transports en commun, etc.).

1.1.2 Eligibilité

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur fixent les critères d'éligibilité clairs et objectifs tenant, d'une part, à la nature des activités exercées et, d'autre part, au profil du salarié (autonomie, ancienneté, formation en alternance…).

Dans ce cadre, la définition des critères d'éligibilité peut impliquer une analyse préalable mais aussi de recourir au dialogue social par le biais des partenaires sociaux ou du comité social et économique consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise à laquelle participe le télétravail.

1.2 La mise en place effective du télétravail

Dans le secteur de la télédiffusion, le télétravail est un mode d'organisation du travail fondé sur les principes de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

1.2.1 L'acceptation commune des parties

Sauf circonstances exceptionnelles (V. infra article 5.1), le télétravail ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties. Il doit faire l'objet d'une acceptation commune de l'employeur et du salarié.

La fixation des critères visés à l'article 1.1.2 est essentielle afin d'objectiver les décisions d'accès ou de refus d'un salarié au principe du télétravail, l'employeur devant, en application des dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail, motiver son refus si le salarié occupe un poste éligible au télétravail dans un délai de 30 jours.

La proposition de télétravail faite par l'employeur au salarié n'entraîne à son encontre aucune sanction d'aucune nature s'il la refuse.

1.2.2 La forme de l'accord entre l'employeur et le salarié

Les stipulations de l'accord collectif d'entreprise, ou les dispositions de la charte le cas échéant, définissent les modalités de formalisation par écrit de l'accord passé entre l'employeur et le salarié.

1.2.3 L'information du salarié

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur veillent à définir les moyens par lesquels le salarié est informé des conditions de mise en œuvre du télétravail notamment des règles en matière de santé et de sécurité qu'il doit respecter lorsqu'il recourt au télétravail.

Par ailleurs, l'employeur s'assure que les salariés en télétravail sont informés des contacts pertinents (médecine du travail, numéros verts, contacts d'urgence…) afin que ceux qui en ressentiraient le besoin puissent y recourir.

1.3 Fin du recours au principe du télétravail

Les conditions dans lesquelles il est mis fin au recours au télétravail diffèrent selon que l'on se situe au cours de la période d'adaptation ou à l'issue.

1.3.1 Durant la période d'adaptation

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur déterminent l'existence et la durée d'une période d'adaptation. Cette période permet notamment de tester le bon fonctionnement des applications informatiques en télétravail, ainsi que le bon déroulement effectif du télétravail (capacité du salarié à travailler en autonomie, efficacité organisationnelle, maintien d'une bonne communication…), l'appétence du salarié pour ce mode d'organisation.

Durant cette période, l'employeur et/ou le salarié peuvent, unilatéralement, mettre fin à la situation de télétravail. Dans ce cas, l'employeur ou le salarié, désireux de mettre fin au télétravail, respecte un délai de prévenance (prévu par accord ou la charte) et en précise par écrit (courrier ou courriel) les motifs.

1.3.2 A l'issue de la période d'adaptation : principe de réversibilité

L'accord d'entreprise ou la charte déterminent dans quelles conditions, au terme de la période d'adaptation, les parties peuvent décider d'interrompre le recours au télétravail de manière provisoire ou définitive.

1.4 Suspension provisoire du télétravail

L'accord d'entreprise ou la charte prévoit les situations et les conditions dans lesquelles, en cas de besoins nécessitant la présence du salarié sur son lieu de travail, l'employeur peut demander une suspension provisoire de l'exercice du télétravail.

Article 2 : L'exercice du télétravail

2.1 Maintien des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires

Le salarié en télétravail a les mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Les dispositions légales, conventionnelles et réglementaires régissant la relation de travail s'appliquent aux salariés en télétravail placés dans une situation comparable à celle des salariés présents sur site, notamment en matière de durée du travail, de temps de repos, de temps de pause, de formation, de santé et de sécurité, de règles collectives de travail etc.

2.2 Temps de travail

2.2.1 Durée du travail

Le respect de la législation, notamment en matière de durée du travail, autorise l'employeur à contrôler la durée du travail du salarié.
La durée du travail du salarié est identique qu'il soit en présentiel ou en télétravail. Ainsi, les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures s'engagent à respecter leurs horaires habituels de travail. Les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en jours veillent à respecter les temps de repos auxquels ils sont astreints.

Par ailleurs, le salarié doit être joignable dans le cadre de ses plages habituelles de travail et être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que celles applicables lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise et n'est pas autorisé à travailler en dehors de ces plages de travail.

Dans le même esprit, l'employeur s'engage à ne pas solliciter le télétravailleur en dehors des plages habituelles de travail.

2.2.2 Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Le télétravail est, par définition, effectué par un salarié hors des locaux de son entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il en ressort une régulation nécessaire de leur utilisation pour garantir une communication professionnelle de qualité et prévenir le risque de « surconnexion ».

Dès lors, les employeurs de la branche professionnelle garantissent le droit du salarié à la déconnexion conformément à l'article 30-2-2 de la Convention collective nationale de la télédiffusion, y compris lorsqu'il est en télétravail. A ce titre, celui-ci, y compris lorsqu'il est employé en forfait jours, n'est donc pas tenu de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses temps habituels de travail.

Des mesures à cet effet (notamment en termes d'horaires) peuvent être négociées directement dans l'accord collectif d'entreprise ou être présents dans la charte de mise en place du télétravail.

2.3 Fréquence

L'accord collectif d'entreprise ou la charte déterminent la fréquence du télétravail dans l'entreprise. En tout état de cause, les parties encouragent les entreprises à préserver un nombre minimal de jours hebdomadaires, mensuels ou annuels de présence sur site et ainsi éviter l'exercice du télétravail à temps plein, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans le cadre fixé par l'accord collectif d'entreprise ou la charte en vigueur, au moment de la mise en place individuelle du télétravail, l'employeur et le salarié concerné déterminent la fréquence à laquelle le salarié peut le pratiquer.

Cette fréquence peut être exprimée par exemple en nombre de jours par semaine, par mois, ou par un nombre de jours forfaitaires par semestre ou par an. En tout état de cause, le télétravail peut être régulier ou occasionnel.

2.4 Accompagnement des salariés et managers dans l'exercice du télétravail

2.4.1 Le droit à la formation

En plus de l'accès à la formation à laquelle les salariés présents sur site peuvent recourir, il est recommandé de proposer aux salariés éligibles au télétravail, ainsi qu'à leurs managers, des formations particulières liées à la pratique du télétravail, sous différentes formes (e-learning, conférences, ateliers participatifs etc.) visant entre autres :

- aux spécificités du management à distance et des adaptations qu'il nécessite ;
- à l'accompagnement des télétravailleurs dans leur activité, en portant une attention particulière aux salariés en situation de handicap ;
- à l'intégration des salariés dans l'équipe (nouveaux recrutés) ;
- à l'attention portée aux télétravailleurs en matière d'information, de participation aux évènements collectifs de l'entreprise, aux réunions de service… ;
- à la prévention des risques psychosociaux.

2.4.2 Le maintien du lien social

Si l'intégration éventuelle du télétravail dans le fonctionnement des entreprises du champ de la télédiffusion constitue un élément de leur attractivité au regard de la demande croissante des salariés de pouvoir le pratiquer, les entreprises veilleront au maintien de la cohésion sociale interne, laquelle peut se trouver impactée par le développement du télétravail.

Pour y faire face, l'entreprise peut déployer des moyens de maintenir le lien social, notamment à travers la négociation de l'accord de mise en œuvre du télétravail ou par le biais de la charte élaborée par l'employeur. Cela peut se traduire à différents égards.

Tout d'abord, il est recommandé d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site. La fréquence autorisée de télétravail telle que déterminée par l'accord collectif d'entreprise ou par la charte devra être déterminée en prenant en compte cet objectif.

Afin de maintenir un certain niveau d'interactions au sein d'une organisation du travail flexible, certaines entreprises peuvent imposer un temps de présence minimal sur site. Ensuite, lorsque les salariés sont en télétravail, la communication au sein de la communauté de travail doit être maintenue par tout moyen.

Enfin, le télétravail implique de prévenir l'isolement que peuvent subir certains salariés.

2.4.3 La prise en compte des situations particulières

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur doivent être attentifs à la situation particulière que présentent certains salariés, qui peut impliquer tantôt un aménagement des conditions d'accès au télétravail, tantôt un accès facilité à celui-ci, qui devient alors un outil d'accompagnement :

a) Un aménagement des conditions d'accès au télétravail :
   - Cas des nouveaux salariés : l'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur peuvent prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail pour garantir une intégration réussie des nouveaux embauchés.
   - Cas des alternants : l'accord collectif d'entreprise ou la charte peuvent adapter la pratique du télétravail par les alternants pour garantir l'encadrement de leurs missions par le manager et la continuité de leur relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

b) Un accès facilité au télétravail :
   - Cas des salariés en situation de handicap et de ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante : l'accord collectif d'entreprise ou la charte peuvent décider d'utiliser le télétravail comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique), ou dans le cadre du maintien dans l'emploi. Le recours au télétravail dans ce contexte est également soumis au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée et des aménagements de poste apportés avec, le cas échéant, le concours des services de santé au travail : à cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés.
     L'employeur porte une attention particulière aux salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin de ne pas créer de situations d'isolement du collectif de travail.
   - Cas des aidants familiaux : Le télétravail peut être mobilisé, sous réserve de sa compatibilité avec l'activité et l'organisation du travail, pour accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. L'employeur porte une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial.

- Cas des salariées enceintes : L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur prévoient les modalités spécifiques d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

2.5 Santé et sécurité du salarié en télétravail

Si les règles en matière de santé et de sécurité s'appliquent, que le salarié soit en présentiel ou non, le télétravail a la particularité d'empêcher l'employeur d'avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel il s'exerce et de l'environnement qui relève de la sphère privée.
L'employeur demande au salarié en télétravail de fournir des garanties notamment en matière de normes électriques et d'assurance couvrant l'activité du salarié à son domicile.

A cet égard, le télétravail doit être pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

2.6 Équipements

En principe, le salarié en télétravail recourt, à distance, aux outils, logiciels et fichiers informatiques fournis par l'employeur.

Par exception, il peut être amené à utiliser ses outils personnels, en particulier lorsque l'exercice du télétravail est occasionnel ou lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'équiper le salarié d'un matériel de travail à distance. Toutefois, dans le cas où ses outils personnels ne lui permettent pas de télétravailler dans des conditions adéquates, l'employeur fournit au salarié en télétravail un matériel informatique adapté.

En tout état de cause, l'entreprise fournit au salarié un service d'appui informatique leur permettant de télétravailler.

Le télétravailleur est informé des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ses données personnelles (règlementation RGPD) et celles traitées à des fins professionnelles. L'employeur informe également le salarié de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles.

Pour valider l'éligibilité du salarié au télétravail, l'employeur peut demander au salarié en télétravail de justifier d'un équipement de travail adapté notamment afin de prévenir d'éventuels problèmes de santé (mobiliers et outils informatiques notamment) et de fournir des garanties en matière de connexion et débit internet afin de pouvoir exercer ses fonctions dans des conditions sécurisées et équivalentes à celles fournies par l'entreprise sur le lieu de travail.

Afin de garantir une maîtrise des outils nécessaires à l'exercice des fonctions à distance, les entreprises peuvent prévoir des formations notamment aux outils bureautiques et collaboratifs et aux règles de sécurité informatique.

2.7 Lieu d'exercice des fonctions en télétravail

Le télétravail est une modalité d'organisation permettant au salarié de travailler régulièrement et de façon alternée depuis le « domicile » ou tout autre lieu tel que défini par l'accord d'entreprise ou la charte.

Le salarié doit par ailleurs s'engager à informer immédiatement l'employeur de tout changement d'adresse impliquant un changement de son lieu de télétravail.

En tout état de cause, le salarié peut être amené à fournir à l'employeur une attestation responsabilité civile-habitation de son assurance couvrant l'activité de télétravail.

2.8 Le dialogue social

Le télétravail peut avoir des répercussions sur la continuité du dialogue social, notamment pour l'organisation des réunions de négociation ou encore de celles du comité social et économique.

En cas d'accord collectif d'entreprise dédié à ce sujet, les parties doivent prendre des mesures afin d'adapter les conditions de mise en œuvre du dialogue social au développement du télétravail comme par exemple l'utilisation de la visio-conférence pour les réunions du comité social et économique et/ou pour les négociations ou les possibilités de communication dédiées aux organisations syndicales.

Article 3 : La prise en charge des frais

3.1 Etendue de la prise en charge des frais

La détermination de l'étendue des frais professionnels pouvant donner lieu à une prise en charge est fixée par chaque entreprise dans le respect de la législation en vigueur.

3.2 Modalités de prise en charge des frais

Les frais que l'entreprise décide de prendre en charge en application de son accord collectif ou de sa charte le cas échéant le sont selon les modalités fixées par ces derniers et, dans tous les cas, après validation de l'employeur.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur à ce titre est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi à savoir, à titre indicatif, à la date de signature de la présente annexe :

- jusqu'à 13 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine,

- ou jusqu'à 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois,

dans la limite mensuelle de 71,50 euros.

Article 4 : Dispositions particulières encadrant le télétravail de gré à gré en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte

L'article L. 1222-9 I) du Code du travail dispose que « *le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe* ».

Toutefois, pour permettre aux entreprises dépourvues d'accord collectif ou de charte de déployer le télétravail de manière généralisée au sein de leur structure, les parties sont convenues de déterminer un socle de règles minimales pour les entreprises qui, sans avoir d'accord collectif ou de charte, souhaiteraient permettre le recours au télétravail en leur sein.

Conformément à l'article L. 1222-9 II) du code du travail, les dispositions particulières suivantes complètent les principes généraux énoncés ci-dessus (articles 1 à 3) et ont pour objet la mise en place du télétravail dans les entreprises dépourvues d'accord collectif ou de charte sur le sujet.

4.1 Eligibilité

En complément de l'article 1.1.2, il est recommandé que soient éligibles :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée justifiant d'une ancienneté *a minima* de 4 mois dans le poste occupé ou sur un poste équivalent ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée après 4 mois minimum d'exercice dans la fonction, cette période s'appréciant sur l'ensemble des contrats en cas de renouvellement (cas de CDD successifs ou non sur les 12 derniers mois sur un poste identique).

4.2 Lieu de travail

Conformément à l'article 2.7, le télétravail s'exerce depuis le « domicile » ou tout autre lieu tel que défini entre l'employeur et le salarié.

4.3 Mise en place du télétravail « régulier »

4.3.1 Démarches de mise en œuvre du télétravail régulier

Le salarié souhaitant bénéficier du télétravail dit « régulier » doit en faire la demande, par tout moyen de preuve, auprès de son supérieur hiérarchique.

Un entretien est alors réalisé dans les meilleurs délais entre le salarié et son supérieur hiérarchique afin de déterminer la compatibilité entre l'activité professionnelle du salarié et le télétravail.

La demande de passage au télétravail régulier peut également émaner de l'employeur. Cette proposition doit respecter l'ensemble des dispositions de formalisme prévues à l'article 4.3.3 et suivants de la présente annexe.

Le salarié est libre de refuser cette proposition, sans que cela puisse être un motif de rupture du contrat de travail ou d'une quelconque sanction.

4.3.2 Acceptation

Le télétravail régulier ne peut être exercé que par les salariés dont l'activité professionnelle permet le recours à cette modalité d'organisation du travail.

La satisfaction de ces critères est soumise à l'appréciation de l'employeur sur la base d'une évaluation objective, étant rappelé que le télétravail régulier s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur. Sa mise en place requiert l'accord du salarié et de l'employeur.

Pour formuler sa réponse, l'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de remise ou de réception de la demande de passage au télétravail formulée par le salarié. Le refus de l'employeur doit être motivé par écrit avec les éléments objectifs ayant conduit à cette décision.

Lorsque la demande de mise en télétravail « régulier » émane de l'employeur, le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour formuler sa réponse. Il est rappelé que le salarié est libre de refuser cette proposition, sans que cela puisse être un motif de rupture du contrat de travail ou d'une quelconque sanction.

À partir de l'acceptation de l'employeur ou de celle du salarié, notifiée par tout moyen de preuve, l'employeur met à disposition du salarié les moyens matériels et techniques nécessaires à l'exercice du télétravail.

4.3.3 Formalisation de l'acceptation et des conditions du recours au télétravail par les parties

Si le télétravail n'implique pas nécessairement un avenant au contrat de travail du salarié, l'acceptation du recours au télétravail, de son lieu d'exécution et ses conditions d'exercice devra être formalisée via un écrit (courrier ou courriel) ou via une application informatique dédiée.

Pour la bonne continuité des activités, le salarié en télétravail peut être amené à se rendre dans les locaux de l'entreprise dans un délai raisonnable, au regard du lieu d'exercice convenu du télétravail, pour le besoin lié à l'activité.

Toute modification des jours télétravaillés notamment pour répondre à une demande du salarié ou en cas d'une nécessité de service, doit respecter un délai de prévenance d'au moins sept jours.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles liées à des besoins urgents du salarié ou de l'entreprise ou en cas de fortes intempéries (tempête, forte chute de neige, inondation, canicule etc.), d'important phénomène de pollution, ou de difficultés exceptionnelles liées au mode de transport le délai de prévenance ci-dessus ne s'applique pas.

4.3.4 Période d'adaptation

À compter de l'acceptation, une période dite d'adaptation d'une durée maximum de quatre mois est mise en place. L'employeur comme le salarié pourront y mettre fin sous réserve d'un délai de prévenance de 48 heures sauf accord des parties pour réduire ce délai, et en préciser par écrit (courrier ou courriel) les motifs.

L'objectif de cette période d'adaptation est de vérifier conjointement la compatibilité organisationnelle et technique du télétravail pour le salarié au regard de ses fonctions et de l'activité de l'entreprise.

Un bilan de la période d'adaptation est effectué entre le salarié et l'employeur à la fin de ladite période.

4.3.5 Réversibilité

La situation de télétravail est réversible.

Il peut être mis fin à tout moment au télétravail, soit à la demande du salarié, soit à la demande de l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance de deux semaines (14 jours).

Si la demande émane du salarié, celui-ci la transmet par écrit à l'employeur et peut, s'il le souhaite, expliquer sa décision.

Si la demande émane de l'employeur, ce dernier doit recevoir le salarié en entretien pour discuter avec lui des motifs de résiliation du télétravail « régulier ». Cette décision doit également être notifiée au salarié par écrit (courrier ou courriel remise en main propre contre décharge ou courrier ou courriel avec accusé de réception).

La date de remise ou de réception de la décision de résiliation du télétravail régulier fait alors courir le délai de prévenance de deux semaines (14 jours) comme indiqué ci-dessus. Ce délai de prévenance s'applique également si la demande de résiliation émane du salarié. Sa durée peut être réduite d'un commun accord entre les deux parties ou en cas de circonstances exceptionnelles qui conduiraient l'employeur ou le salarié à devoir réduire ce délai pour leurs besoins impérieux.

4.3.6 Recommandation sur le nombre de jour hebdomadaire télétravaillé

Afin de prévenir l'isolement des salariés et de préserver le lien social dans l'entreprise, il est conseillé de limiter le nombre maximal de jour télétravaillé à trois (3) par semaine.

4.4 Mise en place du télétravail « occasionnel »

Cette forme de télétravail est accessible :

- sur demande du salarié, exprimée par tout moyen, et acceptée par l'employeur après s'être assuré de la faisabilité technique de cette mise en place, eu égard à ses obligations en la matière.

- sur proposition de l'employeur, le salarié étant libre de refuser cette proposition, sans que cela ne puisse être un motif de rupture du contrat de travail ni d'une quelconque sanction.

Article 5 : Le télétravail en temps de crise

5.1 Les cas visés par le télétravail de crise

Le télétravail peut être imposé sans l'accord des salariés en cas de situation de crise, circonstances exceptionnelles ou situation de force majeure.

Cette mesure peut être prise pour permettre la continuité de l'activité en garantissant la protection des salariés.

Il appartient à chaque entreprise de définir les situations de crise ou circonstances exceptionnelles.

A défaut, les circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure s'entendent comme une pandémie, une catastrophe naturelle, une destruction accidentelle des locaux de l'entreprise, l'exercice du droit de grève dans les transports en commun, évènements climatiques perturbant fortement les modes de transport. Dans ce cas, le recours au télétravail plus ou moins généralisé peut être rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

5.2 Le recours au télétravail en cas de crise

Dans les cas visés à l'article 5.1, le recours au télétravail relève du pouvoir unilatéral de l'employeur. Il est autorisé à étendre le télétravail voire à porter le télétravail à 100 % du temps de travail des salariés, y compris pour ceux qui ne connaissent pas ces modalités d'organisation de travail en période normale. Il en informe les salariés par tout moyen ainsi que le comité social et économique s'il existe dans les plus brefs délais.

5.3 Exercice du télétravail en temps de crise

L'accord collectif d'entreprise ou la charte relatifs à la mise en place du télétravail peuvent définir dans quelles mesures le télétravail s'applique en cas de survenance d'un évènement de cet ordre et notamment les règles afférentes à l'organisation individuelle du travail, aux modalités d'organisation du dialogue social, à l'exercice du droit syndical etc.

En l'absence d'accord collectif, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité, conformément aux dispositions du Code du travail relatives à la représentation du personnel.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, l'employeur est encouragé à organiser des concertations avec les salariés avant de mettre en place le plan de continuité par décision unilatérale.

Article 6 : Très petites entreprises

Les parties précisent que conformément aux articles L.2232-10-1 et L.2261-23-1 du Code du travail, les dispositions de cette annexe sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Article 7 : Dispositions finales

7.1 Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que cette annexe s'applique pour une durée déterminée à compter de sa signature qui ne saurait aller au-delà du 31 décembre 2024.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) telle que définie à l'article 3 de la Convention collective nationale de la télédiffusion assure notamment un rôle de suivi sur l'application de ses dispositions principales comme de ses avenants et de ses annexes. Dans ce cadre, cette commission se réunira 4 mois avant l'échéance de cette annexe afin d'établir un bilan des pratiques du télétravail dans la télédiffusion. A partir des éléments fournis par les entreprises ayant accepté de communiquer leurs données, le bilan visé ci-dessus est présenté sur la base des indicateurs suivants :

- Les modalités de mise en place (accord collectif, charte, gré à gré) ;
- Les modalités de recours au télétravail (télétravail régulier ou occasionnel) ;
- La fréquence du recours au télétravail (nombre de jours moyen par semaine ou par an) ;
- La prise en charge des frais récurrents ;
- L'existence d'un budget équipement.

7.2 Révision

En application de l'article L. 2261-7 du Code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
    - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;

    - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.
- A l'issue de ce cycle :
    - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
    - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

A compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utile.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

7.3 Date d'effet

La présente annexe s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de la télédiffusion à compter du 1er jour du mois civil suivant l'arrêté d'extension du présent avenant sans pouvoir excéder le 31 décembre 2024.
Il est précisé que le dépôt de la présente annexe interviendra au plus tard dans le mois qui suit sa signature.

7.4 Demande d'extension

Les signataires conviennent de demander au ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion que les dispositions de la présente annexe soient rendues obligatoires pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 de la Convention collective nationale de la télédiffusion.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 2 février 2023,

Entre les soussignés,

Le Syndicat des Télévisions Privées (STP) représenté par

Le Syndicat des Médias de Service Public (SMSP) représenté par

L'Association des Chaînes Conventionnées éditrices de Services (ACCES) représentée par

Le Syndicat des Télévisions Locales (Locales TV) représenté par

D'une part,

Et les organisations syndicales suivantes,

La F3C-CFDT représentée par

Le SNPCA-CFE-CGC représenté par

FO Médias représenté par

L'UNSA-Spectacle et Communication représenté par

Le SNRT-CGT Audiovisuel représenté par

D'autre part.