

Annexe 2 Les modalités d'organisations et d'exercice du télétravail(*) à domicile ainsi que les droits et devoirs du télétravailleur et du manager

1. Mise en œuvre et déploiement du télétravail à domicile

- *Modalités d'organisation :*

- Jours dédiés au télétravail à domicile :

Afin de préserver le lien social et de ne pas nuire à une présence régulière dans l'entreprise, il est recommandé de ne pas excéder en moyenne 2 jours télé-travaillés maximum par semaine.

Le télétravail à domicile ne peut s'effectuer que par journée entière.

A titre exceptionnel, des dérogations temporaires pourront être accordées par la Direction pour les salariés dont la situation familiale ou de santé observée par le médecin du travail le justifie.

Les jours de télétravail sont choisis d'un commun accord entre le collaborateur et son manager. Ils veillent à une répartition équilibrée des jours de travail en présentiel et en télétravail à domicile en fonction de l'organisation du service sur une période de référence.

Si l'organisation du travail l'exige, la planification définie d'un commun accord pourra être modifiée avec un délai de prévenance de 3 jours minimum dans le respect de l'accord collectif.

Cette modification devra faire l'objet d'une formalisation par courriel au service des Ressources Humaines, notamment pour faciliter l'application de la législation sur les accidents du travail.

Les jours de télétravail à domicile non effectués par un collaborateur ne pourront en aucun cas donner lieu à un crédit cumulé ou être reportés ultérieurement.

- Temps de travail :

Le collaborateur gère l'organisation de son temps de travail à domicile dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au temps de repos.

Le télétravail à domicile n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge de travail ou l'amplitude de travail normalement applicable au sein des locaux de l'entreprise.

Le collaborateur devra être joignable dans le cadre de ses plages habituelles de travail et être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise.



- Modalités de mise en œuvre du télétravail(*) à domicile :

La mise en œuvre du télétravail à domicile fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Par conséquent, le salarié doit en faire la demande écrite par courrier auprès de son manager et de son responsable ressources humaines.

Leur décision est notifiée par écrit au salarié et motivée en cas de refus.

~~Cet avenant sera conclu pour une durée déterminée maximale d'un an. Il pourra être renouvelé.~~

Il précisera notamment :

- Les conditions d'exercice du télétravail à domicile, le nombre de jours concernés par semaine, la planification prévisionnelle de ces jours, les plages horaires de travail, les conditions de travail, le matériel utilisé, les conditions du management à distance, la conformité de l'espace de travail, les impacts en matière d'assurance,
- L'évaluation de la charge de travail,
- Les droits et devoirs du télétravailleur et du manager,
- Les périodes d'adaptation et de réversibilité du télétravail à domicile.

Avant l'arrivée à échéance de l'avenant, un bilan sur les avantages et les contraintes que chacun tire de ce mode d'organisation du travail sera réalisé avec le manager et le responsable des ressources humaines afin d'apprécier l'opportunité de le reconduire ou non.

En cas de changement de poste ou de mobilité, l'avenant concerné sera systématiquement réexaminé afin que le manager puisse s'assurer de la comptabilité de la nouvelle activité avec cette forme d'organisation du travail.

- Période d'adaptation et réversibilité du télétravail à domicile :

- Période d'adaptation

Afin de permettre au collaborateur et au manager d'expérimenter ce mode d'organisation du travail, de vérifier son bon fonctionnement technique et organisationnel et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes de chacun, une période d'adaptation de 2 mois est prévue. Pendant cette période, chacune des parties sera libre de mettre fin au télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf accord mutuel des parties pour abréger ce délai.

M
MC
G

- Réversibilité à l'issue de la période d'adaptation

Le télétravail à domicile est un choix organisationnel réversible. Ainsi, à l'issue de la période d'adaptation, chacune des parties peut décider de mettre fin unilatéralement au télétravail à domicile sous réserve d'un délai de prévenance d'1 mois, sauf accord mutuel des parties pour abréger ce délai.

Dans tous les cas, l'arrêt du télétravail à domicile sera formalisé par écrit. L'avenant au contrat de travail concerné prendra alors automatiquement fin.

- Environnement de travail :

- Domicile

Le télétravail à domicile s'effectue au domicile déclaré du salarié, dans un environnement équivalent à celui présent dans l'entreprise, propice à la concentration et compatible avec l'exercice de son activité professionnelle.

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituelle sous la responsabilité pleine et entière du salarié. Il a fait l'objet d'une déclaration auprès du service des Ressources Humaines et tout changement d'adresse devra être signalé à ce dernier.

- Equipements

Le collaborateur pourra utiliser l'ordinateur portable professionnel qui lui a été remis dans le cadre de ses fonctions, lequel devra être équipé d'une connexion internet. Le collaborateur devra, préalablement, prendre connaissance des consignes qui lui auront été remises à l'occasion du prêt du matériel et les respecter scrupuleusement.

France Télévisions fournira un accès à distance aux applications de travail via la connexion VPN.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire d'accomplir ses fonctions en télétravail à domicile, notamment en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le collaborateur devra en informer son manager dans les plus brefs délais afin de convenir des modalités de poursuite de son travail à domicile ou sur site.

- Assurance

Le collaborateur doit informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce une activité professionnelle à raison d'un ou deux jours par semaine en moyenne et s'assurer que son assurance « multirisque habitation » couvre sa présence pendant ces journées de travail.

Le collaborateur devra fournir à l'entreprise une attestation en conséquence avant la signature de l'avenant à son contrat de travail.

Handwritten initials: "M", "KLE", and "GT" in blue ink.

2. Droits et devoirs du télétravailleur à domicile et du manager

- *Protection des données et confidentialité*

Le collaborateur en situation de télétravail à domicile s'engage à respecter les règles de sécurité informatique et de confidentialité en vigueur dans l'entreprise.

Il doit assurer l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des informations et données qui lui sont confiées, auxquelles il a accès ou qu'il crée dans le cadre du télétravail à domicile, sur tout support et par tout moyen et notamment sur papier ou par voie électronique.

- *Droits collectifs et égalité de traitement*

Le collaborateur en situation de télétravail à domicile bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, l'ensemble des règles applicables en matière de rémunération, d'accès à la formation, d'accès à l'information et de gestion de carrière sont identiques à celles des personnels en situation comparable travaillant dans l'entreprise.

De plus, les collaborateurs en situation de télétravail à domicile bénéficient comme les autres collaborateurs de l'ensemble des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Il est expressément rappelé que l'exercice du télétravail à domicile ne donnera lieu à aucune indemnisation de quelque nature que ce soit.

- *Rôle du manager*

• **Maintien du lien social**

Le manager veillera à assurer un contact régulier avec le salarié en situation de télétravail à domicile et à la communication des informations nécessaires à l'exécution de sa mission. Il sera en outre attentif à ce que l'organisation des réunions permette la présence physique du collaborateur habituellement en télétravail à domicile.

• **Sensibilisation du manager**

Des actions de sensibilisation sur les conditions du management à distance pourront être mises en place à destination des managers dont un ou plusieurs collaborateurs seraient en situation de télétravail à domicile.

M KC
D