

**AVENANT N°1 PORTANT REVISION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DE MISE EN
PLACE DU TELETRAVAIL**

AU SEIN DE L'UES MUSICALES DU 16 DECEMBRE 2020

ENTRE :

L'UES MUSICALES regroupant les sociétés SERC & SODERA
56 avenue Charles de Gaulle à Neuilly-sur-Seine (92), Représenté par **Tristan JURGENSEN**
pris en sa qualité de Directeur Général.

Ci-après dénommée « l'UES MUSICALES »

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales suivantes, représentées par les délégués syndicaux
désignés ci-après :

- SNRT-CGT Audiovisuel, représentée par Monsieur Césareo GONZALEZ
- SNME-CFDT, représentée par Monsieur Michel COTOGNO

D'autre part,

Dénommées ensemble les « Parties »

ne  1
ce

TABLE DES MATIERES

Chapitre 1 : TELETRAVAIL	4
Article 1 Objectif	4
Article 2 Cadre et définition du télétravail	5
Article 3 Champ d'application de l'avenant : conditions d'éligibilité.....	5
Article 4 Mise en place du télétravail	6
- Article 4.1 Principe du volontariat	6
- Article 4.2 L'accord de la hiérarchie.....	6
- Article 4.3 Télétravail flexible	7
Article 5 Organisation du télétravail	9
- Article 5.1 Lieu du télétravail.....	9
- Article 5.2 Gestion du temps de travail	9
- Article 5.3 Le droit à la déconnexion.....	9
- Article 5.4 Maintien du lien avec l'entreprise	10
- Article 5.5 Santé et sécurité	10
Article 6 Droits et devoirs du salarié	10
- Article 6.1 Droits collectifs.....	10
- Article 6.2 Droits individuels.....	11
- Article 6.3 Protection des données, confidentialité	11
- Article 6.4 Assurances	11
- Article 6.5 Formation et actions de communication et de sensibilisation	11
Article 7 Clause de revoyure.....	12
Chapitre 2 : DISPOSITIONS FINALES.....	13
Article 1 Durée du présent avenant	13
Article 2 Révision, adhésion et dénonciation	13
Article 3 Validité de l'avenant.....	14
Article 4 Publicité et dépôt	14

Préambule

A titre liminaire, il est rappelé qu'un accord de mise en place du télétravail au sein de l'UES Musicales a été signé le 16 décembre 2020.

Cet accord comprend dans son chapitre 1, un article 7 aux termes duquel les parties signataires étaient convenues de se revoir avant le 31 août 2021 afin d'effectuer un bilan sur la mise en œuvre de l'accord.

La Direction rappelle au préalable le contexte dans lequel est intervenu la mise en place du télétravail au sein de l'UES MUSICALES.

En effet, et pour répondre aux recommandations des autorités sanitaires liées au contexte de la Covid-19, visant à limiter la présence des collaborateurs sur site, L'UES MUSICALES a mis en place un dispositif exceptionnel de recours massif au télétravail sur la période du 16 mars au 5 juillet 2020.

Au vu de l'allègement des mesures sanitaires, la Direction a informé les collaborateurs que ce dispositif prendrait fin le 5 juillet dernier au soir.

Néanmoins, et afin d'éviter le retour de l'intégralité des collaborateurs sur site dès le 6 juillet, la Direction après avoir recueilli l'avis favorable des élus à l'unanimité lors d'une réunion CSE du 3 juillet 2020, a adopté une charte à durée déterminée sur la période du 6 juillet au 31 août 2020, permettant le recours au télétravail pendant la période estivale, en en définissant les conditions d'accès.

Cette charte a par la suite fait l'objet d'une prorogation par décision unilatérale de l'employeur pour la période du 1^{er} septembre au 31 octobre 2020.

Parallèlement, la Direction a ouvert des négociations avec les organisations syndicales sur le mois de septembre en vue de conclure un accord permettant la mise en place de manière pérenne du télétravail au sein de l'UES MUSICALES.

Cet accord conclu le 16 décembre 2020 pour une durée indéterminée prévoit un volume annuel de 24 jours de télétravail pour un temps plein.

Par ailleurs, ce même accord prévoit à titre expérimental du 1^{er} janvier 2021 au 31 août 2021, que le volume annuel de jours de télétravail est porté à 46 jours pour un temps plein.

Or, depuis la signature de cet avenant jusqu'à ce jour, les périodes de confinement et de télétravail exceptionnel se sont succédées.

Force est de constater que le dispositif expérimental n'a pas pu pleinement s'appliquer dans le contexte sanitaire actuel. Il est donc impossible d'en tirer des enseignements.

Par ailleurs, la fin de l'état d'urgence n'est pas totalement décrétée avec une période transitoire jusqu'au 30 septembre 2021. En parallèle, l'évolution du variant delta impose des reconfinements progressifs à travers le monde.

Dans ces conditions, la direction a proposé aux organisations syndicales une reconduction de du dispositif expérimental de l'accord existant du 16 décembre 2020, jamais mis en œuvre.

Les organisations syndicales ont souligné la forte attente d'une partie des salariés concernés sur l'augmentation du nombre de jours de télétravail et rappellent leur demande d'une compensation financière pour les salariés en télétravail. Bien que cette dernière revendication n'ait pas reçu l'approbation de la Direction, les organisations syndicales ont décidé néanmoins de procéder à la signature de cet avenant dans l'intérêt des salariés.. La direction entend ces demandes mais a le devoir de tenir compte des conditions effectives de l'exercice du télétravail en période dite normale, ce qui n'a pu être éprouvé.

Le contexte étant rappelé, les parties acceptent de renouveler le dispositif expérimental dans les conditions ci-après définies. Le contexte étant rappelé, il est donc convenu ce qui suit :

Chapitre 1 : TELETRAVAIL

Article 1 Objectif

Dans un contexte de digitalisation croissante de la Société, du monde du travail, d'allongement des temps de transport et des transformations internes majeures, le télétravail constitue une opportunité d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des salariés et l'efficacité des organisations.

L'UES MUSICALES est pleinement consciente que le développement de nouveaux modes d'organisation de travail améliore la qualité de vie des salariés répondant ainsi à leurs aspirations personnelles et favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour se développer, le télétravail doit reposer sur des relations de travail fondées sur la responsabilité, l'autonomie et la confiance.

Les Parties rappellent que le télétravail au sein de L'UES MUSICALES ne saurait être un outil permettant de gérer d'éventuelles difficultés/conflits d'organisation du travail ou de conditions de travail.

Dans ce cadre, les Parties réaffirment les principes fondateurs du télétravail :

- Le strict respect du volontariat, notion primordiale dans la mise en œuvre du télétravail ;
- Le rôle fondamental de la hiérarchie, seule garante de l'organisation du travail ;
- La préservation du lien social : le distanciel ne doit en aucun supplanter le présentiel ;
- Le respect de la vie privée ;
- L'absence d'impact du télétravail sur le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- L'absence de toute différence de traitement pour les salariés télétravailleurs notamment en termes de répartition des missions et d'évaluation professionnelle.

Article 2 Cadre et définition du télétravail

Le télétravail désigne, au sens de l'article L. 1222-9 du Code du travail : « *toute forme d'organisation 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* ».

Dans ce cadre, désireuses de répondre aux attentes des salariés tout en préservant un fonctionnement optimal de l'entreprise, les parties souhaitent, au travers de cet accord, proposer un dispositif de télétravail agile, simple, et compatible avec la diversité des métiers ainsi qu'avec les différentes formes d'organisation qui coexistent au sein de L'UES MUSICALES.

Pour cette raison, cet accord ne concerne que le télétravail flexible, seule forme de télétravail efficiente au sein de L'UES MUSICALES, permettant aux salariés éligibles de disposer d'un nombre de jours annuels «télétravaillés», sans que le rythme de ces jours ne soit fixe. L'accès et les modalités de mise en œuvre du télétravail flexible sont déterminés ci-dessous.

Article 3 Champ d'application de l'avenant : conditions d'éligibilité

Le télétravail impliquant l'exécution d'une partie des missions du salarié en dehors des locaux de l'entreprise, les parties reconnaissent que cette nouvelle forme d'organisation du travail est fondée sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome.

Par voie de conséquence, sont éligibles au télétravail flexible :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée et justifiant d'une ancienneté de 3 mois, à temps plein ou à temps partiel de 50 % ou plus ;
- justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans le poste occupé en cas de mobilité intra groupe;
- bénéficiant d'une autonomie suffisante dans la gestion de leur organisation de travail et ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché ;
- dont l'organisation du travail permet d'exercer leurs missions à distance sans impacter le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe ;
- bénéficiant et disposant d'un ordinateur portable mis à disposition par l'entreprise;
- disposant à leur domicile d'un équipement adapté : connexion internet suffisante et sécurisée, téléphone fixe ou portable permettant d'être joint.

Ces conditions d'éligibilité sont cumulatives.

Ainsi, ne peuvent être éligibles au télétravail, les salariés dont la nature de l'activité requiert d'être exercée au sein des locaux de l'entreprise, notamment en raison soit :

- de la nécessité de continuité d'antenne ;

- de la nécessité d'une présence physique ou d'une proximité obligatoire,
- de l'utilisation de logiciels, d'outils et d'équipements de travail spécifiques,
- d'une organisation du temps de travail spécifique.

Dans cette logique, les journalistes et les animateurs, dont la nature de l'activité requiert en tout état de cause d'être exercée au sein des locaux de l'entreprise ne sont donc pas, par principe, éligibles au télétravail.

Les Parties rappellent que les cadres dirigeants n'entrent pas dans le champ d'application du présent avenant compte tenu de leur statut et de leur grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

En outre, il est précisé que le télétravail thérapeutique préconisé par le médecin du travail durant une période limitée pour raison de santé d'un salarié ne relève pas des dispositions du présent avenant.

Article 4 Mise en place du télétravail

- Article 4.1 Principe du volontariat

Les Parties conviennent que l'accès au télétravail relève de la seule initiative du salarié.

Le télétravail est fondé sur le volontariat : un salarié ne peut être contraint à travailler à distance s'il ne le demande pas.

- Article 4.2 L'accord de la hiérarchie

L'organisation du collectif de travail relève de la responsabilité du manager.

Dans ce cadre, le principe du volontariat ne peut faire obstacle à la décision managériale dans la mise en œuvre du télétravail qui est subordonnée à l'accord exprès du manager, condition fondamentale de l'accès au télétravail.

Ce dernier devra veiller à ce que le nombre de salariés bénéficiant du télétravail soit compatible avec le fonctionnement du service, avec ses interactions avec les autres services et avec l'organisation de l'équipe.

A ce titre, il lui appartient de déterminer le seuil maximum de salariés en télétravail le même jour, les jours éventuels de présence nécessaire, à tout le moins sur une période donnée en fonction des contraintes de l'activité. Le manager pourra ainsi décider de figer des jours en présentiel pour que l'ensemble de son équipe puisse conserver le lien social indispensable au bien-être, à la qualité de vie au travail et au sentiment d'appartenance.

Les salariés désireux de télétravailler devront également veiller, autant que possible, à lisser la prise des jours afin d'éviter au maximum une prise consécutive en fin de saison, que la hiérarchie serait en droit de refuser pour les motifs ci-après définis.

Sur ce point, les Parties soulignent l'importance de continuer à faire société, à créer des collectifs, du lien et de l'humanité. Le télétravail ne doit en aucun cas devenir le principe de l'organisation du travail.

Le manager qui refuse d'accorder le télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible conformément à l'article 3 du présent avenant doit expliquer son refus.

A titre informatif, sont notamment des motifs de refus :

- Des raisons d'impossibilité technique ou fonctionnelle des logiciels, outils ou équipements de travail,
- Des raisons de bon fonctionnement de l'organisation,
- Des raisons de nécessité de présence physique ou de présence impérative du salarié.

- Article 4.3 Télétravail flexible

4.3.1. Le télétravail flexible peut être envisagé et mis en place au cas par cas, afin de répondre à un besoin particulier et temporaire.

Le télétravail s'inscrit dans le cadre de la nouvelle organisation de travail en bureaux flexibles, initiée en 2019 au sein du Groupe M6.

4.3.2. Les parties conviennent de maintenir , à titre expérimental, le volume annuel de jours de télétravail notamment dans le cadre de l'extension de l'organisation en bureaux flexibles au sein du Groupe M6. Ainsi, le salarié dispose d'un volume annuel de 68 jours pour un temps plein qu'il pourra mobiliser en journée entière ou demi-journée. Afin de maintenir le lien social avec l'entreprise, le salarié doit être présent sur site au moins 1 jour par semaine.

Il est précisé que le volume annuel de jours de télétravail pour les salariés à temps partiel tels que définis à l'article 3 ci-dessus est calculé au prorata du temps partiel (ex : 70% de temps de travail => 70% de 68 jours de télétravail, soit 48 jours).

Il est également précisé que, pour les alternants ou salariés en contrat de professionnalisation, le prorata sera calculé sur la base du nombre de jours de présence sur site (ex : 50% de présence sur site et 50% de formation école => 50% de 68 jours de télétravail, soit 34 jours).

Il est toutefois entendu entre les parties qu'en cas de circonstances exceptionnelles temporaires liées aux missions du salarié ou exogènes (notamment grèves des transports, pandémies...) il pourra être dérogé au principe d'un jour de présence sur site par semaine avec l'accord du responsable hiérarchique et de la Direction des Ressources Humaines.

Les journées de télétravail non mobilisées par le salarié pour des raisons personnelles ou professionnelles ne pourront, en aucun cas, donner lieu à un crédit cumulé ou reporté sur l'année suivante.

M
7
6

Le volume global annuel de 68 jours de télétravail est calculé sur la base d'une année commençant à courir de manière à compter du 1er septembre de chaque année jusqu'au 31 août de l'année suivante.

- **Formalisation de la demande de télétravail**

Le télétravail flexible ne donne pas lieu à un avenant au contrat de travail du salarié. Pour en bénéficier, le salarié éligible devra adresser une demande préalable à son responsable hiérarchique, via l'outil de gestion des temps RH (« *Pliades* », à la date de signature du présent avenant).

Pour assurer la bonne organisation du service, le salarié devra effectuer sa demande la semaine précédant le télétravail, avec un minimum de 5 jours ouvrés à respecter entre la demande et la prise de cette journée.

Le manager s'engage, dans la mesure du possible, à répondre dans un délai raisonnable permettant au collaborateur de pouvoir s'organiser.

Dans l'éventualité où la présence du salarié serait finalement requise un jour de télétravail prévu, cette journée sera non décomptée.

- **Accès au télétravail des femmes enceintes**

L'UES MUSICALES rappelle son attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A ce titre, les salariées enceintes qui occupent un poste éligible, conformément à l'article 3 du présent avenant, seront privilégiées dans l'accès au télétravail. Elles bénéficieront de 4 jours de télétravail supplémentaires à prendre durant les 3 mois qui précèdent leur congé de maternité.

Les salariées enceintes seront également plus libres dans l'utilisation de leur volume de jours de télétravail et pourront déroger au rythme de télétravail prévu à l'article 4.2 du présent avenant, selon des modalités convenues avec leur responsable hiérarchique ainsi qu'avec la Direction des Ressources Humaines.

- **Accès au télétravail des salariés en situation de handicap**

Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'un accès au télétravail.

Le volume annuel de jours de télétravail supplémentaires les concernant a été porté par l'accord relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées du 10 janvier 2020, à 8 jours.

Les salariés en situation de handicap seront également plus libres dans l'utilisation de leur volume de jours de télétravail et pourront déroger au rythme de télétravail prévu à l'article 4.2 du présent avenant, selon des modalités convenues avec leur responsable hiérarchique ainsi qu'avec la Direction des Ressources Humaines.

- **Accès au télétravail des salariés âgés de 60 ans et plus**

Les salariés âgés de 60 ans et plus qui occupent un poste éligible conformément à l'article 3 du présent accord seront privilégiés dans l'accès au télétravail.

Le volume annuel de jours de télétravail supplémentaires les concernant est porté à 4 jours.

Ces salariés seront également plus libres dans l'utilisation de leur volume de jours de télétravail et pourront déroger au rythme de télétravail prévu à l'article 4.2 du présent avenant, selon des modalités convenues avec leur responsable hiérarchique ainsi qu'avec la Direction des Ressources Humaines.

Article 5 Organisation du télétravail

- Article 5.1 Lieu du télétravail

Les Parties conviennent que le télétravail peut s'exercer au domicile du salarié ou dans un lieu de travail à distance dès lors que ces lieux offrent un environnement de travail propice au travail et la concentration.

- Article 5.2 Gestion du temps de travail

Le télétravail n'a pas pour objet de modifier l'activité habituelle du salarié. Durant les périodes de télétravail, le salarié s'engage à se consacrer exclusivement à son activité professionnelle dans le cadre de ses horaires habituels de travail.

L'employeur s'assure que la charge de travail et les délais d'exécution permettent au télétravailleur de respecter notamment les durées maximales de travail et les durées minimales de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures). La plage horaire doit prévoir une pause déjeuner.

Il est précisé que tout accident survenant pendant la période habituelle de travail devra faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail.

- Article 5.3 Le droit à la déconnexion

Les Parties conviennent que les dispositions prévues dans la charte relative au droit à la déconnexion disponible sur le réseau social d'entreprise sont applicables aux salariés en situation de télétravail.

Le manager veillera au respect de ce droit, notamment en s'attachant à ne pas contacter le salarié hors de la période de télétravail.

A cet égard, il est rappelé que l'utilisation professionnelle des outils numériques (mails...) s'effectue en principe sur le temps de travail et que dans le cadre des mesures prises par le Groupe pour favoriser l'effectivité du droit à la déconnexion en dehors du temps du travail, la

me  *cb*

mention « *Si vous recevez ce message en dehors de vos horaires de travail ou durant vos temps de repos, vous n'êtes pas tenu d'y répondre, sauf en cas d'urgence et/ou sujet d'une importance exceptionnelle* » a été automatiquement ajoutée à tous les mails internes. Il est précisé qu'en cas d'urgence, l'utilisation du téléphone, via un appel ou un message sms, doit être privilégiée aux courriels.

- **Article 5.4 Maintien du lien avec l'entreprise**

Le manager assure un contact régulier avec le salarié en situation de télétravail et s'assure que l'organisation des réunions permette la présence du salarié. Le télétravail ne devra pas être un frein à la participation à la vie du service, notamment aux réunions.

Le manager veillera également à la communication des informations nécessaires à l'exécution des missions du salarié en situation de télétravail.

L'entretien annuel avec le salarié, portera également sur les conditions d'activité du salarié et sa charge en télétravail ainsi que sur le maintien d'un bon équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

- **Article 5.5 Santé et sécurité**

Afin de pouvoir « *télétravailler* » dans un environnement propice au travail et à la concentration, le salarié s'efforcera d'être dans un endroit adapté, au calme, correctement aéré et éclairé.

Il est entendu que le télétravailleur disposera d'un lieu exempt de toute distraction pendant la période de travail.

Compte tenu des aménagements dont le télétravailleur dispose à son domicile et des équipements qui lui sont fournis, le salarié en arrêt maladie, en congés payés ou en RTT, et son responsable hiérarchique devront veiller à ce que le télétravailleur n'utilise pas les moyens qui lui ont été octroyés, pendant l'arrêt prescrit ou pendant la prise des congés payés/RTT.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels sera mis-à-jour pour tenir compte des nouveaux risques et des mesures de prévention particulières associées à cette forme d'organisation du travail.

Article 6 Droits et devoirs du salarié

- **Article 6.1 Droits collectifs**

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

- **Article 6.2 Droits individuels**

Le salarié en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits individuels que les autres salariés de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle, de déroulement de carrière, d'entretiens professionnels et de politique d'évaluation. Ainsi, le télétravailleur doit être placé dans une situation identique à celle des salariés exerçant une activité comparable au sein des locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la charge de travail, les délais d'exécution, ainsi que l'évaluation des résultats du télétravailleur.

- **Article 6.3 Protection des données, confidentialité**

Le salarié en situation de télétravail est tenu de respecter l'ensemble des règles de sécurité informatique et de confidentialité des données en vigueur dans l'entreprise.

Il devra notamment respecter la charte informatique du Groupe M6 ainsi que la Politique de sécurité des systèmes d'information annexées au règlement intérieur.

Le télétravailleur porte une attention particulière aux règles de sécurité et plus spécifiquement à ses moyens d'authentification qui sont personnels, confidentiels et inaccessibles.

- **Article 6.4 Assurances**

Le salarié doit déclarer sa situation de télétravail auprès de sa compagnie d'assurance et doit justifier auprès de l'employeur, par une attestation sur l'honneur de la souscription d'une assurance multirisque habitation, incluant la garantie responsabilité civile.

Si l'assurance ne couvre pas certains dommages liés à ses équipements, le télétravailleur devra demander une extension de la garantie en ce sens. Ces conditions de couverture d'assurance devront être remplies préalablement à la première mise en œuvre du télétravail et le salarié devra fournir les justificatifs nécessaires sur demande.

Le télétravailleur tiendra à la disposition de l'employeur les documents attestant de sa couverture d'assurance.

Pour toute modification impactant ladite couverture, le télétravailleur devra, en outre, remettre à l'employeur une nouvelle attestation de sa compagnie d'assurance stipulant la prise en compte des risques ci-dessus mentionnés.

- **Article 6.5 Formation et actions de communication et de sensibilisation**

Un guide des bonnes pratiques en matière de télétravail est mis dans le réseau social d'entreprise Blender, à disposition du télétravailleur et de sa hiérarchie. Ce guide présente le

me 

16

cadre du télétravail, les critères d'éligibilité, la procédure de demande du télétravail, le droit à la déconnexion.

Par ailleurs, dans le cadre des mesures de confinement liées au Covid-19, le service formation de la DRH, M6 Campus, a publié un support d'accompagnement aux managers, afin qu'ils puissent appliquer les bonnes mesures, tant pour eux-mêmes que leurs équipes. Ces fiches d'accompagnement ont été diffusées par courriel aux managers, et sont accessibles sur le réseau social d'entreprise Blender.

Article 7 Clause de revoyure

Le volume de 68 jours étant expérimental pour une durée d'un an, les parties signataires conviennent de se revoir avant le 31 août 2022.

Afin d'assurer un suivi de la situation de télétravail et de réfléchir aux solutions à apporter pour résoudre les éventuelles difficultés rencontrées, les parties décident de mettre en place une commission de suivi composé de 3 représentants de la Direction et de 1 représentant de chaque organisation signataire du présent avenant

Dans ce cadre et sans préjudice de la faculté de réviser les dispositions du présent avenant conformément aux dispositions prévues à l'article 2 du chapitre suivant, les parties décident de se donner des rendez-vous trimestriels, afin d'effectuer un bilan en temps réel sur la mise en œuvre de l'avenant, au cours desquels un bilan chiffré du télétravail en mode normal (c'est-à-dire hors télétravail exceptionnel) sera présenté, soit, pour le premier bilan, au plus tôt en décembre 2021, avec les indicateurs de suivi suivants :

1/ Nombre de salariés ayant bénéficié du télétravail par :

- o Genre,
- o Statut,
- o Nombre de jours pris ,
- o Direction/service,
- o Tranche d'âge.

2/ Nombre de refus de télétravail et motivation par Direction/ Service

3/ Variation de la prise du nombre de jours de télétravail par période et hebdomadaire

avenant

En outre, la Direction transmettra un bilan qualitatif sur les conditions d'exercice du télétravail par Direction concernée. Au vu de ce bilan, les propositions de la commission seront examinées. La commission étudiera également les conséquences de la mise en œuvre du nombre de jours de télétravail dans la Société. Les travaux menés dans le cadre de cette commission et les conclusions seront également largement communiqués aux managers des entités concernées.

Chapitre 2 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 Durée du présent avenant

Le présent avenant est signé pour une durée indéterminée et sera applicable de manière rétroactive à compter du 1^{er} septembre 2021 .

La validité du présent avenant est régie par les dispositions légales et notamment les articles L. 2232-2, L. 2232-12 et suivants du Code du Travail.

Article 2 Révision, adhésion et dénonciation

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant, conformément à l'article L. 2222-5 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient,
- La révision sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;
- Les nouveaux avenants signés feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessous.

Adhésion

Conformément aux dispositions légales, les organisations syndicales non signataires du présent avenant pourront y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent avenant et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes modalités que le présent avenant.

Dénonciation

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant peut être dénoncé partiellement ou pour l'intégralité de ses articles, annexes et avenants tels qu'ils existent à la date où la dénonciation est formulée.

Le présent avenant ne peut être dénoncé que par l'UES MUSICALES ou par la totalité des organisations syndicales signataires.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points concernés. La négociation de ce projet doit s'ouvrir dans un délai de trois mois suivant la notification de la dénonciation et son dépôt.

En cas de dénonciation intégrale de l'avenant, l'avenant cessera de s'appliquer à l'issue du délai de négociation prévu à l'article L2261-11 du Code du Travail.

Article 3 Validité de l'avenant

Le présent avenant est conforme aux dispositions légales en vigueur au jour de sa signature par les parties signataires.

Si une disposition du présent avenant s'avérait contraire aux dispositions légales, elle sera réputée non écrite, et ne remettra pas en cause la validité du présent accord.

Article 4 Publicité et dépôt

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et suivants et D. 2231-4 du Code du travail, le présent avenant sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 8 septembre 2021

Le Directeur Général



Les organisations syndicales

- SNRT-CGT Audiovisuel représentée par Césareo GONZALEZ



- SNME-CFDT représentée par Michel COTOGNO

