

Télétravail

Source : Accord d'entreprise relatif au télétravail à domicile du 18 janvier 2008.

Le télétravail est basé sur le volontariat et est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique. Le télétravail est le fruit d'un accord de confiance entre le télétravailleur et son supérieur hiérarchique.

Qui peut en bénéficier ?

Il s'applique à l'ensemble des employés de la société en CDI dont la période d'essai est terminée.

Tout employé est éligible au télétravail à l'exclusion des salariés ayant vocation à exercer leur activité sur site (ex : infirmière de site, intervenant en direct sur plateformes,)

Quelle est la durée du télétravail ?

Le télétravail s'effectue par journée entière à raison de 2 jours maximum par semaine et s'exerce à partir du lieu de résidence habituel en France sous la responsabilité pleine et entière du télétravailleur. Sont ainsi concernées la résidence du salarié et une seconde résidence dès lors qu'elles sont habituelles. Elles doivent être déclarées au service du personnel de l'établissement d'appartenance.

A SAVOIR => Intempéries : la direction se réserve le droit d'autoriser plus de 2j de TL en cas d'impossibilité générale d'accès au site.

Les jours de télétravail à domicile doivent être déclarés dans l'outil ADP, au plus tard, la veille de la journée de télétravail.

Comment demander le bénéfice du télétravail ?

Le salarié souhaitant bénéficier du télétravail doit en informer, par écrit, son responsable hiérarchique. S'en suit un entretien afin que ce dernier prenne la décision d'accéder ou non à cette demande.

En cas de réponse positive, la société fournit par écrit les informations relatives aux conditions d'exécution de la mission.

En cas de réponse négative, la décision motivée du responsable hiérarchique doit être portée à la connaissance du salarié par écrit. En cas de désaccord, celui-ci peut solliciter un réexamen de sa demande par sa hiérarchie (N+2). Le CE (Comité d'établissement) doit en être informé par la direction.

Il fait l'objet d'un avenant au contrat de travail d'une durée déterminée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

Quels sont les droits du salarié en télétravail ?

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages que s'il exerçait son activité dans les locaux de l'entreprise.

Un abonnement auprès d'un fournisseur d'accès est partiellement pris en charge, à hauteur de 26 €/mois (montant jamais revu à la hausse depuis sa mise en place), sous présentation d'un justificatif. Depuis Avril 2018, utilisez le lien suivant pour gérer les notes de frais :

<https://eu1.concursolutions.com/home.asp>

Note : En cas de problèmes de connexion (quelle que soit l'application concernée) vous pouvez passer par le page 'Tools & Resources' <https://nokia.sharepoint.com/tools> / 'Concur (fNokia and harmonized fAlu countries)

Pour poser un jour de télétravail :

<https://intrafed.inside.nsn.com/apps/adp>

Mise en Œuvre du télétravail

Période d'adaptation

Il fait l'objet d'une période d'adaptation de 3 mois. Chaque partie peut y mettre fin en respectant un délai de prévenance de 15 jours.

Le télétravail s'effectue par journée entière à raison de 2 journées maximum par semaine. Les journées non exercées ne peuvent faire l'objet de cumul ou être reportés ultérieurement. Dans l'accord, il est mentionné : « ..dans le cadre de l'exécution normale du contrat de travail, les salariés régulièrement absents de leur poste de travail, 2 jours ou plus par semaine, ne pourront pas bénéficier du télétravail à domicile ».

Conditions d'emploi

Le salarié doit être joignable et en mesure de répondre dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de la société (entretiens professionnels, mêmes politiques d'évaluation que les autres salariés).

Le salarié en télétravail doit avoir accès aux informations syndicales dans le cadre des accords et usages en vigueur et peuvent bénéficier des mêmes conditions d'éligibilité aux élections professionnelles que les autres salariés.

Le télétravail ne saurait modifier l'horaire habituel du salarié, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal dans les locaux de l'entreprise.

En cas de suspension du contrat de travail, par exemple, maladie, le salarié ne peut télétravailler à son domicile.

Suspension

En cas de nécessité opérationnelle, le télétravail peut être provisoirement ou immédiatement interrompu à l'initiative du responsable hiérarchique ou du salarié.

Dans tous les autres cas, chaque partie peut suspendre le télétravail moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Réversibilité

Si la réversibilité est envisagée, la décision est prise dans un délai de 30 jours courant à compter de la date du début de suspension.

Le responsable hiérarchique informe par écrit, la direction de l'établissement de sa décision ou de celle du salarié. L'avenant au contrat de télétravail prend alors automatiquement fin.

En cas de désaccord, le salarié peut solliciter un réexamen de sa demande par sa hiérarchie (N+2). Le CE (Comité d'Etablissement) doit en être informé par la direction.

Protection des données

Le salarié s'engage à ne divulguer aucun mot de passe et à respecter les règles du groupe en matière de sécurité. Il assure la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées.

Equipement

Un PC portable (avec souris, câble, alimentation, casque, nécessaire de connexion, et clavier si demandé par le salarié) est fourni dans l'hypothèse où le télétravailleur n'est pas déjà équipé.

Le matériel doit être utilisé dans un cadre strictement professionnel. Aucun autre matériel ne doit être utilisé.

Pour plus d'information, reportez-vous à <https://nokia.sharepoint.com/sites/people/fr> / puis dans MOST USED, sélectionnez « HomeWorking».