

**AVENANT A L'ACCORD LOCAL RELATIF AU TELETRAVAIL**

Entre les soussignées :

la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Alpes-Maritimes représentée par son Directeur,  
Monsieur Guy PLATTET,

et

d'autre part, les Organisations Syndicales Représentatives,

il a été conclu le présent avenant à l'accord relatif au télétravail signé le 26 mai 2021.

**Préambule**

Au regard de la position de la Direction de la Sécurité sociale, exprimée dans le cadre de la séance du Comex du 7 juillet 2021, il a été demandé aux organismes négociateurs d'accords collectifs relatifs au télétravail de ne pas exclure du versement de l'indemnité forfaitaire les situations de recours au télétravail organisées en considération de l'état de santé des salariés, à savoir, sur recommandation du médecin du travail et en faveur du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La Direction de la Sécurité sociale ayant informé le Comex de son refus d'agrément des accords locaux collectifs excluant ces situations de télétravail du versement de l'indemnité forfaitaire, il a été demandé à la Direction de la CPAM des Alpes-Maritimes de modifier les dispositions de l'accord local relatif au télétravail signé le 26 mai 2021 en conséquence.

A cet effet, le chapeau du chapitre 2 de l'accord local initial est modifié, les autres dispositions dudit accord demeurant inchangées.

**ARTICLE 1 : LES DISPOSITIONS DU CHAPEAU DU CHAPITRE 2 DE L'ACCORD LOCAL RELATIF AU TELETRAVAIL SONT MODIFIEES COMME SUIT :**

Les dispositions des articles 2, 4-2, 5, 6, et 7 du chapitre I ne s'appliquent pas aux dispositions du présent chapitre.

En effet, ce chapitre traite de situations de recours au télétravail relevant de l'aménagement du poste de travail en raison de considérations particulières, ponctuelles, individuelles ou collectives, selon des modalités de mises en œuvre qui leur sont propres.

Les dispositions de l'article 12.1 relatif aux frais liés à l'utilisation du domicile ne s'appliquent pas aux dispositions du présent chapitre, à l'exception des situations de recours au télétravail en faveur du maintien dans l'emploi des salariés prévues à l'article 15 qui, prises en considération de l'état de santé, ne peuvent être exclues du régime d'indemnisation forfaitaire.

Dans un objectif d'égalité de traitement entre télétravailleurs, les salariés bénéficiant d'un aménagement de leur poste de travail dans le cadre de l'article 15 perçoivent une indemnité forfaitaire plafonnée dans les mêmes conditions que celle accordée aux télétravailleurs réguliers au titre de l'article 12.1.

Ainsi, les salariés placés dans cette situation qui bénéficient d'une quotité de jours de télétravail hebdomadaire supérieure à celle prévue par l'article 6 ne peuvent se prévaloir d'une indemnité forfaitaire supérieure à celle servie aux télétravailleurs réguliers.

Dans le cadre des situations particulières de recours au télétravail, toute demande d'exercice de l'activité dans un lieu différent de la résidence principale du salarié fera, en amont, l'objet d'un examen particulier par la Direction, notamment afin de sécuriser la nécessité de continuité de service.

En tout état de cause, ce lieu privé différent du domicile devra être déclaré à l'employeur, être stable et se trouver en France.

Le salarié devra attester que le lieu est couvert par une assurance couvrant l'activité professionnelle et justifier de sa conformité électrique.

Il est rappelé que l'employeur ne prend à sa charge qu'un seul diagnostic électrique à savoir, uniquement celui afférent à la résidence principale.

Tout diagnostic supplémentaire est à la charge du salarié.

Dans l'hypothèse où une indemnisation forfaitaire exceptionnelle serait versée dans un contexte de télétravail particulier au regard d'une approche collective (exemple : suite à une décision unilatérale adoptée dans le cadre d'un arbitrage de branche en cas de pandémie nationale), celle-ci ne saurait se cumuler avec l'indemnité prévue à l'article 12.1 du présent accord.

## **ARTICLE 2 : SUIVI, DUREE ET REVISION DE L'ACCORD**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée ne pouvant excéder celle prévue par l'accord local relatif au télétravail signé le 26 mai 2021.

Chacune des parties signataires peut en demander, en tout ou partie, la révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, et notamment en cas d'évolution de la législation et de la réglementation en la matière.

Dans ce cadre, le présent avenant pourra être révisé à la demande de l'employeur ou d'une ou plusieurs organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision.

La demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé réception aux intéressés.

Une réunion de négociation pourra alors être organisée à l'initiative de la Direction dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande de révision de l'avenant.

## **ARTICLE 3 : ENTREE EN VIGUEUR – MESURES DE PUBLICITE**

Le présent avenant sera transmis à la Direction de la Sécurité Sociale (DSS), conformément à l'article D.224-7-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions légales auprès de la DREETS via la plateforme de télé procédure du Ministère du travail, et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nice.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Le Directeur de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Alpes-Maritimes,

Guy PLATTET

Les Organisations Syndicales Représentatives,

Le Syndicat F.O. Employés	
Le Syndicat F.O. Cadres	
Le Syndicat C.F.D.T.	