



AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS DE VNF

Entre

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE (VNF)

Etablissement public administratif,
dont le siège est situé au 175 rue Ludovic Boutleux - 62400 BETHUNE,
représenté par **Monsieur Thierry GUIMBAUD**, Directeur général,
dénommé ci-après VNF,

d'une part,

et l'unique organisation syndicale représentative pour les personnels de droit privé :

CFDT-VNF

Représentée par **M. Rudy DELEURENCE**, Délégué syndical,

d'autre part,

Préambule :

1^{ère} partie - Dispositions générales

Article 1 - Objet de l'avenant

La négociation qui a abouti au présent avenant a porté sur les congés payés.

Article 2 – Modification du titre 6 de la convention collective

Le titre 6 de la convention collective de VNF est modifié comme suit :

Article 6.1 : Acquisition Congés payés :

A/ Définition des jours ouvrables

Sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf :

- ◆ Le jour consacré au repos hebdomadaire (dimanche sauf dérogation prévue par le code du travail),
- ◆ Les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'établissement.

Le sixième jour de la semaine non travaillé (le samedi) est considéré comme jour ouvrable.

B/ Définition des jours ouvrés

Sont réputés jours ouvrés les jours habituellement travaillés à VNF, ce qui équivaut à cinq jours par semaine (du lundi au vendredi).

Article 6.1.1 - Durée des congés payés légaux

Conformément au code du travail (L. 3141-3), « *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur* ». Au sein de VNF, les jours de congés sont acquis en jours ouvrés ce qui représente un droit mensuel de 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif. Un travail effectif ou assimilé pendant quinze jours sur le mois permet l'acquisition de 2,08 jours ouvrés pour le mois donné.

La période de référence pour l'acquisition des congés s'étale du 1^{er} juin N-1 au 31 mai de l'année N. L'acquisition de congés pendant la période de référence ne fait pas obstacle à ce que le salarié sollicite le bénéfice de congés payés avant le terme de la période de référence d'acquisition. Le cas échéant, son droit est conditionné à l'acquisition au prorata temporis de jours de congés et à l'ouverture de période de prise de congés payés (ou à défaut à l'accord de son responsable hiérarchique). Pour les salariés embauchés en cours d'année, la période de référence débute à leur date d'entrée et non le 1^{er} juin. Le terme de la période reste inchangé, à savoir le 31 mai de l'année en cours.

Conformément à l'article L. 3141-6 du code du travail l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Par ailleurs, les périodes d'absence assimilées légalement à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé ne minorent pas le droit à congé. Les périodes de maladie professionnelles ou non sont sans incidence sur le calcul du droit à congé légal.

Article 6.1.2 – Congés conventionnels

Le salarié a un droit à congé conventionnel supplémentaire de 2 jours ouvrés s'il bénéficie de 6 mois de présence sous contrat de droit privé au sein de VNF pendant la période du 1^{er} juin N-1 au 31 mai de l'année N. Les périodes d'absence donnant lieu à un maintien de rémunération sont assimilées à un temps de présence au sens du présent article.

Article 6.2 - Prise des congés payés

• Période de référence pour la prise de congés payés

Les congés acquis sur la période de référence doivent être pris avant le 31 mai de l'année n+1. Les jours pouvant alimenter le compte épargne temps sont fixés à l'article 7.8 de la convention collective.

Sur la période 1^{er} mai au 31 octobre de l'année N, le salarié doit prendre en continu au minimum 10 jours ouvrés et au maximum 20 jours ouvrés (sauf dérogation légale / réglementaire ou accord de la hiérarchie concernant la durée maximale). Cette période de congés continus pourra être prise en dehors de la période de référence définie ci avant sans que cela n'ait pour effet de permettre de ne pas respecter la période de congés continus. Le cas échéant, cette prise de congés continus en dehors de la période de référence est accordée à la demande du salarié et après accord du responsable hiérarchique.

Les jours restant dus au titre du congé principal peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Le reliquat du congé principal pris en dehors de la période 1^{er} mai - 31 octobre donne lieu à des jours supplémentaires de congés à raison de :

◆ 3 jours lorsque le nombre de jours de congés, avec l'accord de l'employeur, pris en dehors de la période 1^{er} mai/31 octobre de chaque année est au moins égal à 15,

◆ 2 jours lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1^{er} mai/31 octobre de chaque année est au moins égal à 5 jours ouvrés,

◆ 1 jour lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1^{er} mai/31 octobre de chaque année est au moins égal à 3 jours ouvrés.

Ce droit est attribué sous réserve que le salarié a bien posé 10 jours ouvrés de congés continus sur la période de référence (sauf pour les salariés autorisés à poser leur congé principal en dehors de la période de référence).

Par principe, lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année de référence (soit avant le 31 mai de l'année N+1), en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés qu'il a acquis sont reportés après la date de reprise du travail dans la limite de 4 semaines. La 5^{ème} semaine de congés payés est transférée sur le compte épargne temps du salarié dans les conditions prévues par la convention collective du personnel de VNF. Le droit à report des congés en cas de congé maternité / d'adoption prévu à l'article L.3141-2 du code du travail n'est pas limité à 4 semaines. Les jours de congés non légaux ne font pas l'objet d'un report et alimentent le cas échéant le compte épargne temps du salarié.

Les congés payés non pris et reportés après le 31 mai de l'année N+1 quel qu'en soit le motif doivent être utilisés dans un délai raisonnable dont la durée est fixée à 15 mois à compter du terme de la période de référence pour la prise de congés. En cas d'évolution des dispositions françaises ou européennes, VNF adapte ce délai afin de se mettre en conformité avec celles-ci. En cas de rupture du contrat de travail avant cette date, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

• **Date et ordre de départs en congés**

Les dates de congés payés sont attribuées sur demande du salarié après accord du responsable hiérarchique. Pour l'attribution de congés, le responsable hiérarchique prend en considération les critères suivants dans l'ordre de priorité suivant :

Priorité 1 : Critères liés à la situation de famille des bénéficiaires,

- Possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- Présence au sein du foyer :
 - d'un ou plusieurs enfants ;
 - d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Si deux ou plusieurs salariés font valoir cette priorité liée à la situation familiale, le responsable hiérarchique réalise en concertation avec les salariés concernés une alternance dans l'attribution des dates de congés.

Il est rappelé qu'en application du code du travail, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même structure ont droit à un congé simultané.

Priorité 2 : La durée de leurs services chez VNF ;

Priorité 3 : leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

Pour l'attribution des congés estivaux, les salariés arrivés en cours d'année après le 31 janvier de l'année N ne bénéficient pas des règles de priorité précitées pour la période estivale de cette même année N.

Les dates de congés accordées ne peuvent être modifiées par le salarié ou l'employeur dans les 30 jours calendaires qui précèdent la date de départ prévu, sauf accord des parties. En cas d'évènement exceptionnel, le salarié peut annuler ses congés sans délai. Si cette annulation intervient dans un délai inférieur à 30 jours, le salarié ne bénéficie plus des priorités énoncées ci-avant pour fixer ses nouvelles dates de congés.

Article 6.3 – Absences autorisées pour circonstances personnelles et de famille

Article 6.3.1 – Autorisations d'absences

Tout salarié a droit, sur justificatif, à des absences rémunérées pour circonstances personnelles :

- Naissance : 5 jours ouvrés pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS)
- Adoption : 5 jours ouvrés pour les parents adoptifs
- Mariage du salarié : 5 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés
- Conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) : 4 jours ouvrés

En raison des facilités de rupture du PACS, ce droit pourra être renouvelable en cas de nouveau PACS deux ans minimum après la dernière absence autorisée pour cet événement.

- Décès du conjoint, du partenaire du pacte civil de solidarité (PACS), du concubin : 5 jours ouvrés
- Décès d'un enfant :

7 jours ouvrés pour le décès :

- d'un enfant de moins de 25 ans,
- d'un enfant quel que soit son âge s'il était lui-même parent,
- d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié,

Un congé de deuil prévu par le code du travail peut être sollicité par le salarié en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. L'octroi d'un congé de deuil induit un maintien de salaire par VNF en application de l'article L.3142-2 du code du travail et la mise en œuvre du dispositif de subrogation.

Dans les cas autres que ceux mentionnés à l'alinéa précédent : 5 jours ouvrés.

Une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours est également accordée. Celle-ci peut être fractionnée et prise dans un délai d'1 an à partir du décès.

- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ouvrés

La notion de beau-père et belle-mère est entendue comme le père ou la mère du conjoint ou du partenaire du pacte civil de solidarité (PACS)

- Décès d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrés
- Décès d'un beau-frère, belle-sœur : 1 jour ouvré

La notion de beau-frère et belle-sœur est entendue comme le frère ou la sœur du conjoint ou du partenaire du pacte civil de solidarité (PACS)

- Décès d'un petit enfant : 1 jour ouvré
- Décès d'un grand-parent, grand-parent du conjoint ou partenaire du pacte civil de solidarité (PACS) : 1 jour ouvré
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés
- Déménagement : 1 jour ouvré

L'ensemble de ces droits à absence ne pourra être pris qu'au moment des événements cités ci-dessus. Une tolérance est accordée pour la prise de ces jours d'absence dans la limite du mois qui précède ou qui suit l'événement. Le salarié a droit à ces congés même si ces événements surviennent durant ses congés payés. Dans ce cas les congés payés suspendus augmenteront le capital de congé restant dû au salarié.

Article 6.3.2 : Congés pour enfants malades

Au sein de VNF, les jours de congé enfants malades prévus à l'article L. 1225-61 donne lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Pour en bénéficier, le salarié doit présenter un justificatif qui peut-être :

- Un certificat médical du médecin traitant ou un bulletin d'hospitalisation justifiant de la présence d'un des parents au côté de l'enfant
- Un justificatif de crèche ou de l'école en cas de fermeture non programmé comme un mouvement de grève par exemple.
- La photocopie de l'arrêt de travail de la nourrice avec une copie de son contrat de travail

Le nombre de jours maximum est comptabilisé en année civile et différencié selon le nombre d'enfants à charge du salarié :

- 6 jours pour le premier enfant
- 8 jours pour deux enfants
- 10 jours pour 3 enfants et plus.

Une transmission de jours de congés enfants malades est possible entre parents salariés et agents publics dans les conditions fixées par décision du Directeur Général.

Article 6.3.3 – Congé de présence parentale

Le salarié peut prendre un congé de présence parentale s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité dans les conditions prévues par le code du travail.

Les jours d'absence pour congé de présence parentale donneront lieu à maintien intégral du salaire sous déduction des allocations journalières de présence parentale.

Article 6.4 – Jours fériés

Les jours fériés légaux sont définis dans le code du travail (L. 3133-1 et L.3134-13).

Au sein de VNF, les jours fériés sont chômés et payés sauf pour les salariés affectés sur des fonctions dans des services dont l'activité le justifie. Le cas échéant, le salarié est informé lors de son embauche ou de sa mobilité de sa faculté de travailler certains jours fériés. Ils bénéficient dans ce cas des majorations prévues par la convention collective du personnel de VNF.

Les jours fériés prévus à l'article L.3133-1 du code du travail coïncidant avec un samedi ou un dimanche donne lieu à l'attribution d'un jour de récupération au salarié présent au sein de VNF à la date considérée. Les salariés dont le contrat est suspendu sans rémunération à cette date ne peuvent pas bénéficier de cette journée de récupération. Ce(s) jour(s) de récupération devront être pris avant le 31 décembre de l'année considérée.

Dans les conditions prévues par la convention collective, ces jours de récupération pourront venir alimenter le compte épargne-temps. La maladie du salarié pendant un jour férié ne donne droit à aucune récupération.

Article 6.5 – Absences pour maladie ou accident

Article 6.5.1 – Indemnisation des absences.

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie (y compris en cas d'état pathologique résultant de la grossesse) ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, tout salarié bénéficie, à compter du 1^{er} jour d'absence et pendant la durée fixée aux articles 6.5.2 et 6.5.3, de 100 % de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Il en est de même en cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique prévue par l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale.

Etant donné la subrogation prévue à l'article 6.8, la rémunération nette ainsi maintenue comprend les indemnités journalières qui sont versées par la sécurité sociale en application de l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale.

Ce maintien de la rémunération nette nécessite le respect par le salarié des 3 conditions cumulatives suivantes :

- avoir justifié, dans les 48 heures, auprès de VNF de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;
- être pris en charge par la sécurité sociale (pour les absences dont le délai est supérieur au délai prévu au 1° de l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale). Est considéré comme pris en charge le salarié bénéficiaire de prestation en espèces de la part de la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

En tout état de cause, ce maintien de rémunération nette ne doit pas conduire VNF à verser au salarié, en tenant compte des prestations de la sécurité sociale reçues par celui-ci lors de la suspension de son contrat de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les autres articles intégrés dans l'article 6.4 restent inchangés et sont renumérotés sur la base de l'article 6.5.

Article 6.6 : Absences pour maternité ou adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail pour la maternité et par les articles L. 1225-37 et suivants du même code pour l'adoption.

La protection de la maternité est assurée conformément à la loi.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, toute salariée bénéficie, à compter du 1^{er} jour d'absence, de 100 % de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Ce maintien de la rémunération nette nécessite le respect par la salariée des 2 conditions cumulatives suivantes :

- Avoir informé VNF du début et de la date de fin du congé maternité ;
- Être indemnisée par la sécurité sociale.

Etant donné la subrogation prévue à l'article 6.8, la rémunération nette ainsi maintenue comprend les indemnités journalières qui sont versées par la sécurité sociale.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

Article 6.7 Congé de paternité

Les salariés de VNF bénéficient dans les conditions prévues par le code du travail d'un congé paternité qui peut se cumuler avec les congés prévus, en cas de naissance ou d'adoption par l'article 6.3.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, tout salarié bénéficie, à compter du 1^{er} jour d'absence, de 100 % de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Ce maintien de la rémunération nette nécessite le respect par le salarié des 2 conditions cumulatives suivantes :

- Avoir formulé sa demande de congé dans les délais prévus par le code du travail ;
- Être indemnisé par la sécurité sociale.

La rémunération nette ainsi maintenue comprend les indemnités journalières qui sont versées par la sécurité sociale directement à VNF au titre de la subrogation pratiquée par VNF au titre du code de la sécurité sociale. VNF fait l'avance de ces mêmes indemnités journalières, sous réserve de ne pas avoir été informé d'une suspension de leur versement.

Article 6.8 : Subrogation vis-à-vis de la sécurité sociale

Article 6.8.1 : Principe de la subrogation

Lorsque la rémunération nette du salarié est maintenue à 100 % en application des articles 6.5.1 à 6.5.3 et 6.6 et 6.7 VNF est subrogé de plein droit, en application de l'article R. 323-11 du code de la sécurité sociale, au salarié dans les droits de celui-ci aux indemnités journalières qui lui sont dues en application de l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale. VNF perçoit donc directement ces indemnités journalières de la sécurité sociale.

VNF fait l'avance de ces mêmes indemnités journalières, sous réserve de ne pas avoir été informé d'une suspension de leur versement.

Article 6.8.2 : Conséquences de la suspension du versement ou de la réduction des indemnités journalières

Le présent article n'est applicable qu'en cas de manquement du salarié à ses obligations vis-à-vis de VNF et de la sécurité Sociale. Par conséquent, il ne s'applique pas en cas de dysfonctionnement de la sécurité sociale ou de défaillance de VNF.

Ces obligations sont notamment les suivantes :

- les obligations prévues à l'article L. 323-6 du code de la sécurité sociale,
- la remise de son attestation de la sécurité sociale lors de son embauche,
- l'information de VNF en cas de changement de CPAM (caisse primaire d'assurance maladie),
- la transmission à la sécurité sociale de son arrêt de travail dans les 48 heures.

Lorsque le versement des indemnités journalières par la sécurité sociale est suspendu, VNF peut effectuer une reprise sur la paie du salarié de toutes les sommes (indemnités journalières avancées et rémunérations complémentaires) indûment perçues par le salarié.

Lorsque les indemnités journalières par la sécurité sociale sont réduites, VNF peut effectuer une reprise sur la paie du salarié correspondant à la différence entre les indemnités journalières qui auraient été servies intégralement et les indemnités journalières réduites.

Dans les situations mentionnées aux 2 alinéas précédents, il est fait application de l'instruction relative aux principes de récupération des trop-perçus et indus de paie pour l'information du salarié et pour le remboursement par celui-ci du trop-perçu.

Article 6.9 : Congé parental d'éducation

Les salariés peuvent bénéficier d'un parental dans les conditions prévues par les articles L. 1225-47 et suivant du code du travail.

La période initiale du congé est d'une durée d'un an au plus, et peut être prolongée 5 fois pour prendre fin au plus tard au terme des limites prévues par le code du travail. Le salarié s'attache à vérifier auprès des caisses d'allocations familiales les incidences d'un nombre de renouvellement supérieur à celui-ci prévu par la loi.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Pour les personnels sollicitant un congé parental dont la durée est inférieure

à 1 an (renouvellement compris), VNF s'engage à pourvoir le poste du salarié absent uniquement par le biais d'un contrat à durée déterminée.

Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 6.10 – Autres congés

Article 6.10.1 - Absences et congés pour objectifs et convenances personnelles

Les modalités de ces absences et congés sont celles définies par la loi.
Il s'agit plus particulièrement des congés suivants :

- ◆ congé pour création d'entreprise,
- ◆ congé sabbatique,
- ◆ congé d'enseignement, de recherche et d'innovation,
- ◆ congé de solidarité internationale,
- ◆ congé de bilan de compétences.

Article 6.10.2 - Absences et congés liés à des activités de représentation syndicale

Les modalités de ces absences et congés sont celles définies par la loi.
Il s'agit plus particulièrement des congés suivants :

- ◆ Congé de formation économique, sociale, syndicale,
- ◆ Formation des représentants du personnel élus ou désignés.

Article 6.10.3 - Congé pour service militaire

En cas de journée défense et citoyenneté et en cas de rappel sous les drapeaux pour effectuer les périodes d'instruction, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.
La situation des salariés réservistes et rappelés sous les drapeaux est fixée par la loi.

Article 3 – Effet de l'avenant

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter de sa date de signature sous réserve des dispositions spéciales inscrites dans le présent avenant.

Article 4 - Notification et dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le présent avenant est notifié à l'organisation syndicale de salariés représentative.

Il est ensuite déposé auprès de l'Unité territoriale du Pas-de-Calais de la DIRECCTE et du greffe du Conseil de prud'hommes de Béthune.

Fait à BETHUNE, en 4 exemplaires originaux, le 01/06/2023

Pour l'établissement
public VNF,

Thierry GUIMBAUD

Pour le Syndicat CFDT,

Rudy DELEURENCE

Visa du Contrôleur budgétaire

PONTON FRANCIS
Visa du Contrôleur
budgétaire n°
23-086
2023.05.09
20:20:17 +02'00'