

**AVENANT PORTANT REVISION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL
DE VOIES NAVIGABLES DE FRANCE**

Entre

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

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 :

FGTE CFDT

représentée par **Monsieur Rudy DELEURENCE**, Délégué syndical,

d'autre part,

Préambule

Suite à la conclusion de l'accord collectif résultant des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2017 du 19 octobre 2017, il a été négocié le présent avenant à la convention collective du personnel de VNF afin d'assurer la mise en œuvre des articles suivants de cet accord collectif :

- les articles 16 et 17 relatifs respectivement aux conditions d'attribution et au montant du complément familial,
- l'article 18 relatif à la gestion des mi-temps thérapeutiques.

En outre, dans un souci à la fois de mise en conformité juridique et de lisibilité, il est apparu indispensable de :

- modifier des articles connexes de la convention collective,
- regrouper dans la convention collective les dispositions de 2 accords collectifs portant sur les mêmes sujets,
- abroger ces 2 accords collectifs.

Article 1^{er} - Complément familial

L'article 4.2.3 de la convention collective du personnel de VNF est abrogé et il est remplacé par les articles qui suivent :

Article 4.2.3 : Attribution du complément familial

Au salaire de base peut s'ajouter un complément salarial spécifique intitulé « complément familial » tenant compte de la situation familiale du salarié et du nombre d'enfants dont il a la charge effective.

Article 4.2.3.1 : Conditions d'attribution

Le droit au complément familial est ouvert au salarié qui assume la charge effective et permanente :

- de ses enfants (dont les enfants adoptés) ;
- des enfants dont l'éducation lui a été confiée sur décision du tribunal ;

sous réserve que l'autre parent de l'enfant ne bénéficie d'aucune prestation du même type dans le cadre de son activité professionnelle.

Considérant que les salariés divorcés ou séparés multiplient les charges inhérentes au logement liées à l'hébergement des enfants à charge dû à l'éclatement du foyer, il est convenu que ces derniers pourront bénéficier du complément familial pour leurs enfants et ce même si l'un des deux parents bénéficie d'une prestation de même nature à condition de produire un justificatif de la situation familiale (décision de justice ou justificatif de double logement pour les séparations de fait). A ce titre, les parents d'un ou plusieurs enfants, divorcés ou séparés, travaillant tous les deux au sein de VNF peuvent prétendre tous les deux, à l'obtention d'un complément familial dans son intégralité.

Afin de prendre en considération l'évolution de la composition des familles, le droit au complément familial est ouvert au salarié dont le concubin, partenaire de PACS ou conjoint assume la charge effective d'un ou plusieurs enfants sous réserve que celui-ci ne bénéficie d'aucune prestation du même type dans le cadre de son activité professionnelle. La condition liée à la charge effective de l'enfant n'exclut pas le versement du complément familial dans le cadre de l'exercice d'une garde alternée par le concubin, le partenaire de PACS ou le conjoint.

Chacune de ses situations doit donner lieu à la production de justificatifs adaptés.

Le complément familial est versé au salarié pour chacun des enfants à charge à compter du mois qui suit la naissance jusqu'au mois suivant son 16^{ème} anniversaire ou son 20^{ème} anniversaire si l'enfant est scolarisé. Dans le cas des familles recomposées, le complément familial est versé à compter du mois qui suit le début du concubinage, la conclusion du PACS ou du mariage selon les situations sans que celui-ci ne puisse être versé pour les périodes antérieures au mois de la demande.

La majoration pour enfant handicapé prévue à l'article 4.2.3.2 est versée au salarié en complément du complément familial pour les périodes pendant lesquelles celui-ci est bénéficiaire de l'allocation d'éducation enfant handicapé.

Article 4.2.3.2 : Montant du complément familial

Le montant brut du complément familial est fixé mensuellement à :

- 38 euros bruts pour un enfant ;
- 86 euros bruts pour deux enfants ;
- 129 euros bruts pour trois enfants ;
- 43 euros bruts par enfant supplémentaire.

Une majoration pour enfant handicapé est attribuée au salarié bénéficiaire de l'allocation d'éducation pour enfant handicapé, sous réserve que celui-ci soit éligible et bénéficie du versement du complément familial. Cette majoration d'un montant forfaitaire de 105 euros bruts pour un ou plusieurs enfants handicapés est versée mensuellement.

Ces montants sont réévalués tous les ans.

Le montant de cette réévaluation est fixé lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) en tenant compte de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

Article 2 - Absences médicales

Les articles 6.4, 6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.5 et 6.6 sont abrogés et remplacés par les articles suivants :

Article 6.4 : Absences pour maladie ou accident

Article 6.4.1 : 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 qui n'est pas en période d'essai bénéficie, à compter du 1^{er} jour d'absence et pendant la durée fixée aux articles 6.4.2 et 6.4.3, 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 6.6, 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) ;
- 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.

Article 6.4.2 : Durée initiale de l'indemnisation des absences

Le maintien de la rémunération nette prévu à l'article 6.4.1 est limité aux 6 premiers mois.

Pour le calcul des 6 mois, la durée de l'absence au travail et celle de la reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique sont, le cas échéant, cumulées.

Pour la détermination des droits du salarié, il est tenu compte, à chaque période de paie, de la durée de maintien de la rémunération nette dont a bénéficié le salarié durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en application du 1^{er} alinéa du présent article.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application en Alsace-Moselle de l'article L. 1226-23 du code du travail.

Article 6.4.3 : Durée supplémentaire de l'indemnisation de certaines absences

Au-delà des 6 premiers mois et dans les conditions de l'article 6.4.1, le salarié bénéficie du maintien à 100 % de sa rémunération nette :

- en cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet : pendant toute la durée de l'incapacité donnant droit au versement des indemnités journalières prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale ;
- pour les cas suivants médicalement constatés de tuberculose active, de tumeur maligne, d'affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique, de déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, d'infection par le virus de l'immuno-déficiência humaine, de psychose, de trouble grave de la personnalité, d'arriération mentale ou de forme grave d'une affection neuro-musculaire : durant une durée maximale de 5 ans ;
- pour les autres maladies de longue durée correspondant à une affection médicalement constatée (par un certificat médical) qui figure sur la liste établie par l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale : durant une durée maximale de 3 ans.

Article 6.4.4 : Durée supplémentaire de l'indemnisation des autres absences

A condition qu'un régime de prévoyance financé par VNF prévoit le versement de prestations en cas d'incapacité temporaire, le salarié bénéficie, au-delà des 6 premiers mois et dans les conditions de l'article 6.4.1 (hors subrogation), d'indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières qu'il perçoit directement de la sécurité sociale. Cette durée supplémentaire est d'au maximum 183 jours. Lors d'une absence, le montant de ce complément d'indemnité est égal à 25 % du salaire brut journalier de base. Pour une reprise de travail à temps partiel d'au maximum 60 %, le complément d'indemnité

journalière est égal forfaitairement à 12,5 % du salaire journalier de base. Ce salaire journalier de base est égal au total de la rémunération des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail divisée par 1,25. VNF est alors subrogé, de plein droit, en application de l'article D. 1226-5 du code du travail, au salarié dans les droits de celui-ci aux prestations dudit régime de prévoyance.

Article 6.4.5 : Incidences de la maladie

A/ Absences prolongées pour maladie

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident de trajet et justifiées dans les 48 heures par présentation d'un certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

En cas d'absence prolongée pour maladie ou accident de trajet, si le remplacement définitif du salarié s'impose, un salarié peut être licencié dans le respect de la procédure légale de licenciement pour motif personnel, sous réserve d'avoir été préalablement prévenu par lettre recommandée avec avis de réception au moins 15 jours avant le lancement de cette procédure.

La procédure de licenciement ne peut toutefois être mise en œuvre que si l'absence du salarié dépasse 24 mois. Toutefois, en cas de maladie de longue durée telles que définies à l'article 6.4.2, cette procédure ne peut être mise en œuvre qu'au-delà des périodes de maintien du salaire précisées audit article, soit à l'expiration d'une période maximale de trois ou cinq ans selon les cas.

B/ Absences répétées

En cas d'absences répétées pour maladie perturbant le fonctionnement du service, un salarié peut être licencié dans le respect de la procédure légale de licenciement pour motif personnel, sous réserve d'avoir été préalablement prévenu par lettre recommandée avec avis de réception au moins 15 jours avant le lancement de cette procédure.

Article 6.4.6 : Cure thermale

Le congé pour cure thermale est soit assimilable à un congé sans solde, soit imputable sur les congés payés du salarié. Dans les deux cas, la cure ne pourra être effectuée qu'à condition que le salarié en fasse la demande à VNF dans les 15 jours qui suivent l'accord de la sécurité sociale. En outre, pour les cures dont la date s'impose, VNF se réserve la faculté de différer les dates proposées.

En principe, le congé pour cure thermale n'est pas assimilable à une absence pour maladie. Toutefois, ce congé peut être considéré comme une absence pour maladie dans le cas où la prescription médicale du médecin traitant ou spécialiste indique que la cure s'inscrit dans le cadre d'un traitement thérapeutique d'une affection entraînant une incapacité de travail. Dans ce seul cas, la cure thermale donne droit au salarié aux avantages prévus à l'article 6.4.1.

Article 6.5 : 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, tout salarié qui n'est pas en période d'essai 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.

Etant donné la subrogation prévue à l'article 6.6, 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 6.6 : Subrogation vis-à-vis de la sécurité sociale

Article 6.6.1 : Principe de la subrogation

Lorsque la rémunération nette du salarié est maintenue à 100 % en application des articles 6.4.1 à 6.4.3 et 6.5, 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 6.6.2 : 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 3 - Conséquences sur des accords collectifs antérieurs

Le présent avenant à la convention collective du personnel de VNF intervient en substitution à :

- l'accord relatif au complément familial du 7 février 2011,
- l'accord portant sur la mise en place de la subrogation du 19 décembre 2011.

Ces 2 accords collectifs sont donc abrogés à la date de signature du présent avenant.

Article 4 - Effets

Les dispositions du présent avenant prennent effet à sa date de signature, à l'exception de :

- le nouvel article 4.2.3.2 de la convention collective relatif au montant du complément familial qui prend effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2017,
- le nouvel article 6.6 de la convention collective qui s'applique aux reprises du travail à temps partiel pour motif thérapeutique (au sens de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale) prescrites ou renouvelées postérieurement à la date de signature du présent avenant.

Article 5 - Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de l'Unité territoriale du Pas-de-Calais de la DIRECCTE (dont un exemplaire en version électronique) et du greffe du conseil de prud'hommes de Béthune.

Un exemplaire original de l'avenant sera remis aux organisations syndicales représentatives, sans délai, par courrier recommandé avec AR ou par remise en main propre contre décharge.

Une copie de l'avenant sera adressée aux membres de la formation représentant les salariés de droit privé du comité technique unique de VNF. Un exemplaire de l'avenant sera tenu à disposition du personnel dans chaque Direction territoriale. Son contenu est également à disposition du personnel sur l'intranet de VNF.

Fait à Paris, en 6 exemplaires, le **12 FEV. 2018**

Le Directeur Général de VNF,

Pour le Syndicat FGTE CFDT



Thierry GUIMBAUD



Rudy DELEURENCE

Visa du Contrôleur budgétaire



Marc BERAUD-CHASLET

