

TITRE 3 : RÉGIME DU TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DURÉE DU TRAVAIL ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Air France exerçant une activité soumise à des conditions particulières de sécurité, de régularité et de continuité, les personnels peuvent être appelés à effectuer leur service de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Ils doivent assurer les permanences et effectuer les heures supplémentaires qui leur sont exceptionnellement prescrites pour la bonne exécution du service dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou considérées comme équivalentes sont rémunérées et/ou compensées dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Leurs modalités de décompte (semaine ou cycle, mois ou autre durée) sont précisées dans les textes en vigueur.

1. Durée du travail

1.1. Travail effectif

Conformément à l'article L. 212-4 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

1.2. Durée régulière du travail

1.2.1. Durée hebdomadaire du travail effectif

La durée hebdomadaire de travail effectif des salariés est celle fixée par la législation en vigueur.

1.2.2. Durée moyenne du travail effectif pour les salariés "travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu" ⁽¹⁾

La durée du travail effectif ne doit pas être supérieure, en moyenne sur une année civile, par semaine travaillée, à la référence légale prévue pour ces salariés.

1.2.3. Durée moyenne du travail pour les salariés en horaires cycliques

La durée moyenne du travail peut être calculée sur un cycle de plusieurs semaines consécutives.

La durée maximale du cycle, qui peut être fixée par accord d'établissement, ne doit pas toutefois excéder douze semaines.

On entend par « cycle » une période d'organisation du temps de travail d'une durée multiple de la semaine qui se répète à l'identique d'un cycle à l'autre, et dans le cadre de laquelle se calcule la durée moyenne hebdomadaire et se décomptent les éventuelles heures supplémentaires.

1.2.4. Durée moyenne du travail pour les salariés en horaires annualisés

Par accord d'entreprise ou d'établissement, la répartition de la durée du travail peut s'organiser sur tout ou partie de l'année.

La durée moyenne, sur la période retenue, est calculée conformément aux dispositions légales.

1.2.5. Durée du travail pour les cadres en convention individuelle de forfait annuel en jours travaillés

La durée du travail est fixée en nombre de jours travaillés sur l'année.

1.3. Durées maximales de travail

1.3.1. Durée hebdomadaire maximale de travail

Sauf en cas de dérogations exceptionnelles, dans les conditions prévues par la loi et après accord de la Direction Générale, la durée moyenne hebdomadaire de travail effectif ne peut dépasser :

- 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (ou 12 périodes de 7 jours) ;

⁽¹⁾ Ordonnance N° 82-41 du 16 janvier 1982

Convention Personnel au sol

- 48 heures au cours d'une même semaine (ou une période de 7 jours).

1.3.2. Durée journalière maximale du service

Sous réserve des dérogations légales, la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder dix heures.

Pour l'appréciation de ces durées maximales, le temps de travail pris en compte n'est pas le temps de travail rémunéré, mais le temps de travail effectif, à l'exclusion notamment des coupures, absences, heures de repos compensateur, ...

1.3.3. Cas particulier

La durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures. Cette durée peut être portée à 10 heures pour les travailleurs de nuit exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité ou de la production, principalement sur les bases aéroportuaires.

Cette activité recouvre notamment les emplois de manutention, d'exploitation, de présence auprès de la clientèle ou de maintenance aéronautique et d'installations techniques.

Pour des raisons d'organisation des plannings de travail, cette activité s'exerce généralement en cycles de travail avec une répartition moyenne sur moins de 5 jours par semaine.

En cas de circonstances exceptionnelles ou d'aléas d'exploitation et selon des modalités fixées par décret, ces 10 heures peuvent être portées à 12 heures.

1.4. Répartition hebdomadaire – Repos

1.4.1. Il est accordé, entre deux vacations, un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum.

1.4.2. La répartition de la durée régulière du travail sur la semaine civile ou une période de sept jours peut varier suivant les nécessités des divers services. Elle comporte obligatoirement un repos d'une durée minimale de 35 heures incluant la période de 24 heures consécutives comptées de 0 à 24 heures et les 11 heures de repos quotidien.

1.5. Amplitude journalière du service (ou journée de service ou vacation)

L'amplitude journalière du service ou journée de service ou vacation est la durée comprise entre les heures effectives de prise et de cessation du service.

Convention Personnel au sol

Ne sont pas compris dans l'amplitude journalière du service :

- la durée des trajets nécessaires au salarié pour se rendre sur le lieu habituel de son travail ou en revenir,
- le temps passé au vestiaire pour déshabillage, lavage ou rhabillage (sous réserve, pour le lavage, des dispositions légales prévues pour certains travaux insalubres ou salissants). En conséquence, la saisie du temps de présence s'opère au début et à la fin de service.

La durée maximale de l'amplitude journalière du service est de 12 heures, sous réserve des dérogations prévues par la législation en vigueur.

1.6. Coupures

1.6.1. Droit à la coupure repas

Le droit à la coupure repas est subordonné à la double condition suivante :

- la vacation doit avoir une durée minimale de cinq heures, dont 1 h 30 mn dans l'une ou l'autre des plages repas (11 h à 14 h et 18 h à 21 h) ;
- le régime de la coupure repas (paiement partiel ou non paiement) est fonction de la nature de la vacation (journée de service continue ou non).

Afin de tenir compte de contraintes d'exploitation, la détermination des plages repas peut être modifiée, pour une durée déterminée, par accord d'établissement.

1.6.2. Cas de vacation comportant une amplitude horaire importante

Lorsque l'amplitude des vacations concernées peut recouvrir les plages normales de deux repas, les dispositions suivantes sont appliquées :

- la coupure afférente au premier repas est considérée comme une coupure en horaire normal. Elle n'est donc pas rémunérée mais peut permettre l'attribution de la prime de décalage repas selon les conditions prévues en annexe.
- la coupure afférente au deuxième repas est considérée comme une coupure en horaire continu. Elle est alors rémunérée dans la limite de 30 minutes et ne donne pas lieu au versement de la prime de décalage repas.

1.7. Journée de service continue

Dans la journée de service continue ⁽¹⁾, le temps de coupure du repas accordé au personnel n'est pas pris en compte dans la durée régulière de travail. Toutefois, ce temps est rémunéré dans la limite de 30 minutes. Ceci se traduit par une non prise en compte de ce temps pour le calcul des heures supplémentaires. Il n'y a pas lieu de verser la prime de décalage repas.

Relèvent du régime de la journée de service continue pour la rémunération partielle de la coupure repas :

a) Les vacances en horaire décalé suivantes :

- vacances de nuit comportant un travail effectif de 0 h à 2 h du matin ;
- vacances du matin commençant à/ou avant 7 h et vacances du soir finissant à/ou après 21 h.

L'horaire décalé est un horaire dont les vacances commencent à/ou avant 7 h et finissent à/ou après 21 h.

b) Les vacances en horaire alternant suivantes :

- vacances du matin commençant avant 12 h,
- vacances du soir commençant à/ou après 12 h.

Un horaire est dit "alternant" lorsqu'il comporte à la fois des vacances du matin, décalées ou non, commençant avant 12 h, des vacances du soir commençant au plus tôt à 12 h, et éventuellement des vacances de nuit, et que le nombre de vacances d'un même type (matin, soir, nuit) n'excède pas les deux tiers du total des vacances du cycle de travail.

c) Les vacances qui recouvrent deux plages de repas consécutives (11 h à 14 h et 18 h à 21 h) au moins pour les deux-tiers de leur durée totale. Il y a alors lieu d'appliquer les dispositions figurant ci-dessus à l'article 1.6.2.

1.8. Travail de nuit, des dimanches et des jours fériés

Sous réserve des dispositions légales, les salariés peuvent être appelés à effectuer leur service, soit la nuit, soit le dimanche, soit les jours fériés.

Il est recommandé de ne recourir au travail de nuit, des dimanches et des jours fériés que dans les cas où les nécessités de service l'exigent impérieusement et d'organiser, dans

(1) La journée de service est dite « continue » lorsque le temps de la coupure est rémunéré à hauteur d'une ½ heure. Elle ne doit pas être confondue avec le "travail en continu" traité à l'article 1.2.2.

Convention Personnel au sol

toute la mesure du possible, un roulement répartissant équitablement ce travail entre tous les salariés susceptibles de l'exécuter dans chaque service.

Le travailleur de nuit tel que défini à l'article L. 213-2 du Code du travail, bénéficie, en application de l'article 17 de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, et après consultation du Comité Central d'Entreprise, d'un repos compensateur selon des modalités définies par note de Direction.

1.9. Horaires de travail

En l'absence de dispositions légales spécifiques, les horaires collectifs sont affichés au moins trois jours francs (comptés de 0 à 24 h) avant leur mise en vigueur.

Il en est de même des horaires venant à être modifiés.

Toutefois, dans le cas de force majeure ou de cause accidentelle, la modification des horaires de travail peut n'être notifiée aux intéressés que la veille, au plus tard, du jour où elle doit entrer en vigueur. Il en est de même dans le cas de récupération collective.

Les horaires doivent demeurer en vigueur au minimum pendant la durée d'un cycle de travail complet.

En cas d'organisation du travail par équipe, la composition nominative de chaque équipe est indiquée par un tableau affiché dans les mêmes conditions et délais que les horaires.

1.10. Aménagement du temps de travail des femmes enceintes

Avant la fin du troisième mois de grossesse, la durée hebdomadaire du travail est ramenée à 32 heures. Cette réduction de l'activité quotidienne intervient dans les 30 jours au plus tard suivant la présentation au chef de service du certificat attestant la grossesse.

A partir du quatrième mois et jusqu'au dernier jour de travail précédant le départ en congé maternité, la durée journalière normale du travail est réduite d'une heure. Pour les salariées travaillant à temps partiel, ces réductions sont accordées au prorata du temps de travail.

Les modalités pratiques de ces dispositions sont fixées par les responsables locaux concernés compte tenu des impératifs de service.

2. Décompte des heures de travail

2.1. Décompte horaire

Tous les personnels sont soumis au badgeage ou à l'émargement à l'exclusion des cadres en convention individuelle de forfait annuel en jours travaillés.

Par ailleurs, les modalités de l'horaire individualisé ou variable sont précisées par établissement.

2.2. Décompte des heures de travail

Le décompte des heures se fait dans le cadre soit de la semaine, soit du cycle de travail lié à l'horaire établi, soit de la période de modulation.

2.3. Heures régulières

L'accomplissement de la durée régulière du travail ouvre droit au traitement mensuel forfaitaire tel que défini au Titre 4 « Rémunération » de la présente convention.

2.4. Heures complémentaires

Conformément à la législation en vigueur, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail effectif (ou d'un multiple de celle-ci en cas de cycle ou de modulation) sont considérées comme heures complémentaires dès lors que leur nombre n'a pas pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail effectif au-delà de la durée légale du travail (ou d'un multiple de celle-ci en cas de cycle ou de modulation).

Les heures complémentaires sont appréciées dans le cadre soit de la semaine, soit du cycle ou de la modulation et ne donnent pas lieu à paiement de majorations. Elles sont en principe compensées dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 2.5.2. relatif aux heures supplémentaires.

En cas d'impossibilité de compensation, ces heures sont payées au taux de l'heure régulière à 100 %, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures complémentaires effectuées, dans la limite prévue par la législation en vigueur, peuvent être, en accord avec le salarié, soit compensées, soit payées et, dans ce cas, c'est le taux d'activité réel qui sert de base au calcul de la rémunération.

Les heures complémentaires ne doivent être effectuées qu'en cas de nécessité, sur ordre exprès des responsables concernés ou sous la responsabilité de ceux-ci ou des chefs de

Convention Personnel au sol

service désignés par eux. Les responsables doivent être en mesure de justifier les heures complémentaires ainsi accomplies dans leur service.

2.5. Heures supplémentaires

Pour la détermination des heures supplémentaires, seules sont prises en compte les heures de travail effectif.

2.5.1. Conditions d'exécution

Les heures supplémentaires ne doivent être effectuées qu'en cas de nécessité, sur ordre exprès des responsables concernés ou sous la responsabilité de ceux-ci ou des chefs de service désignés par eux. Les responsables doivent être en mesure de justifier les heures supplémentaires ainsi accomplies dans leur service.

2.5.2. Compensation - Majoration

Les personnels tels que précisés à l'article 2.1. perçoivent selon les dispositions légales une majoration de la rémunération au titre des heures supplémentaires appréciées dans le cadre soit de la semaine, soit du cycle ou de la modulation et effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures de travail effectif (ou d'un multiple de celle-ci en cas de cycle ou de modulation ⁽¹⁾).

Les heures supplémentaires étant en principe compensées, seule la majoration est payée dans les conditions prévues au Titre 4 « Rémunération ».

Chaque année, sauf dispositions précisées par accord d'établissement, les heures supplémentaires effectuées sont compensées à des dates fixées, compte tenu des nécessités du service et dont les modalités sont déterminées par accord d'entreprise et d'établissement.

2.5.3. Repos compensateur obligatoire

Les heures supplémentaires ouvrent droit au repos compensateur obligatoire dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Ce repos devra être pris dans un délai de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

⁽¹⁾ Dans le cadre de la modulation, les heures effectuées au-delà de la limite haute définie conventionnellement sont, au titre des heures supplémentaires, décomptées hebdomadairement.

2.6. Récupération individuelle

Les heures de travail qu'un salarié n'a pu effectuer au moment prévu peuvent être récupérées, dans des cas exceptionnels laissés à l'appréciation du chef de service, par accord entre ce dernier et le salarié intéressé.

3. Astreintes

L'article L. 212-4 bis du Code du travail définit l'astreinte comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la Compagnie, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Les modalités d'organisation et de compensation de l'astreinte applicables à l'ensemble des salariés Personnel au Sol, ainsi que la prise en compte de l'éventuelle intervention, sont définies par note de Direction.

4. Absences

Des autorisations d'absence avec ou sans solde peuvent être accordées par les responsables concernés dans les cas ci-dessous. Les absences définies au présent article, même avec solde, ne sont pas assimilées à du travail effectif.

4.1. Absence avec solde à partir du sixième mois de la grossesse

Des autorisations d'absence peuvent être accordées, en vue de suivre des cours d'accouchement sans douleur, sous réserve que l'intéressée présente un certificat médical.

4.2. Absence avec solde pour soigner un enfant malade

Une autorisation d'absence avec solde de 6 jours au maximum par période de 12 mois du 1^{er} avril au 31 mars (au prorata du temps de présence en cas d'année incomplète) est accordée à la mère ou au père (les couples tous deux salariés d'Air France peuvent opter pour un partage du droit dès la 1ère absence, ou bien pour une répartition au fur et à mesure des nécessités) pour soigner un enfant à charge malade à la condition que l'enfant vivant habituellement au domicile du salarié ait moins de 16 ans ; le conjoint, partenaire pacsé ou concubin, qui exerce une activité salariée, doit attester sur l'honneur qu'il ne peut bénéficier d'un avantage de même nature ou y a renoncé.

Cette attestation ainsi que la demande du bénéfice de cet avantage par le (la) salarié(e) sont fournies de manière concomitante. Elles doivent être apportées par écrit (au moyen des

Convention Personnel au sol

imprimés prévus à cet effet, à retirer auprès du service du personnel) à la première absence. Aucune autre démarche n'est à effectuer tant que la situation familiale ne change pas.

Pour bénéficier de cette autorisation d'absence lorsque celle-ci est supérieure à une journée, l'intéressé doit adresser au service du personnel dont il relève, et dans les 48 heures suivant son arrêt de travail, un certificat médical indiquant, dans la mesure du possible, la durée prévue pendant laquelle l'état de santé de l'enfant, nécessitant des soins particuliers, exige sa présence au chevet de celui-ci ; toute prolongation éventuelle de la durée initialement prévue fera l'objet de l'envoi, dans les mêmes conditions, d'un nouveau certificat.

Cette absence :

- peut être fractionnée en demi-journée sous réserve des nécessités du service ;
- est majorée d'un jour par période de référence, pour chaque enfant en sus du premier ;
- ne peut toutefois excéder 9 jours par période de référence quel que soit le nombre d'enfants.

Par ailleurs, la limite d'âge de 16 ans est supprimée si l'enfant à charge est handicapé (titulaire de la carte d'invalidité et dans l'impossibilité de se livrer à une activité dont la rémunération serait supérieure au salaire servant de base au calcul des allocations familiales).

Lorsqu'une telle autorisation d'absence est accordée, elle s'impute en durée sur le congé sans solde prévu à l'article 4.3., dont la durée (maximum 15 jours calendrier par période de référence) se trouve réduite d'autant.

Il est également accordé aux parents d'enfants (même majeurs) titulaires d'une carte d'invalidité 80% - à défaut, une notification des CDES ou COTOREP précisant l'invalidité à 80% devra être produite - une majoration de cette autorisation d'absence à hauteur de 6 jours.

Dans le cadre de celle-ci, toute absence programmable (consultation médicale, rééducation, visite de centre de placement, etc.) devra faire l'objet d'une demande préalable et motivée auprès de la hiérarchie. Elle sera accordée en fonction des nécessités de service.

L'octroi de cette majoration n'est pas dépendant de la situation du conjoint. En effet dans le cas où le conjoint ou concubin du (de la) salarié(e) ne travaille pas, la majoration de 6 jours (et elle seule) sera tout de même accordée.

Cette majoration ne s'impute pas sur le droit à absence sans solde pour soigner un enfant malade prévu à l'article 4.3.

4.3. Absence sans solde pour soigner un enfant malade

Lorsque les droits à absence avec solde sont épuisés, des autorisations d'absence sans solde peuvent être accordées au père ou à la mère aux conditions définies à l'article 4.2. en fonction des nécessités de service.

Sauf cas très exceptionnel, ces absences calculées strictement ne peuvent excéder 15 jours (y compris éventuellement, la durée du congé avec solde prévue à l'article 4.2 hors majoration pour enfant handicapé) ; toutefois les absences n'excédant pas 2 jours sont imputées sur les possibilités normales d'absence (compensation, jours RTT, congé supplémentaire légal « enfant à charge »), ou récupérées.

Une attestation d'absence non rémunérée sera délivrée à ceux qui en auront fait la demande en vue de la constitution d'un dossier leur permettant d'obtenir les prestations supplémentaires versées par la Sécurité Sociale dans ces cas.

4.4. Absence avec solde pour jeune enfant

Une autorisation d'absence avec solde d'une journée par an est accordée au (à la) salarié(e) père ou mère d'un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans et vivants au foyer.

Le salarié devra avoir au moins six mois d'activité dans l'exercice civil.

Cette absence est accordée en fonction des nécessités de service ; elle peut être fractionnée en demi-journée mais ne pourra pas faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre.

Le conjoint, partenaire pacsé ou concubin, qui exerce une activité salariée, doit attester sur l'honneur (au moyen de l'imprimé prévu à cet effet, à retirer auprès du service du personnel) qu'il ne peut bénéficier d'un avantage de même nature ou y a renoncé.

4.5. Absence avec solde motivée par l'obligation de répondre à des convocations

Une autorisation d'absence avec solde peut être accordée pour répondre à des convocations :

- des autorités administratives, militaires et judiciaires sous réserve que les intéressés fournissent les pièces justificatives nécessaires, notamment dans le cas de visite de contrôle médical par la Sécurité Sociale à la suite d'une maladie et de convocation en vue du conseil de révision ou de la sélection pré-militaire ;
- des services habilités de la Compagnie sous réserve que le (la) salarié(e) intéressé(e) ait obtenu l'accord préalable de son chef de service.

4.6. Absence avec solde des donneurs de sang

Une autorisation d'absence peut être accordée aux donneurs de sang ou de plasma sanguin dans les conditions suivantes :

a) Donneurs réguliers

(titulaires de la carte de donneurs de sang)

- *Prise de sang située avant la vacation*

Les salariés bénéficient d'un repos minimum de 8 h entre le moment du prélèvement et la prise effective de service.

En conséquence, celle-ci est fixée de manière à respecter le délai ci-dessus, la hiérarchie ayant été préalablement informée de l'absence par la présentation de la convocation.

- *Prise de sang au cours de la vacation*

Si la collecte a lieu à l'extérieur de la Compagnie, les salariés bénéficient, sur présentation d'un justificatif, d'une autorisation d'absence avec solde correspondant au temps nécessaire pour se rendre au lieu de prélèvement (ceci dans des limites raisonnables) et au temps qui s'écoulera jusqu'à la fin de service prévue.

- *Prise de sang après la vacation*

Aucune autorisation n'est nécessaire. Aucune compensation n'est accordée si le salarié bénéficie au moins de 8 h de repos avant la prise de service suivante.

Exemple :

Salarié finissant à 16 h 30 convoqué à 17 h 15 reprenant son service le lendemain à 8 heures.

b) Donneurs de sang occasionnels

Les dispositions ci-dessus s'appliquent ; l'autorisation d'absence éventuellement accordée sur présentation d'un justificatif, étant limitée à 4 heures.

CHAPITRE 2 : CONGÉS

Le présent chapitre concerne les congés annuels, à l'exclusion des congés pour maladie, maternité, etc.

Les dispositions particulières relatives aux congés des personnels mutés hors de France métropolitaine figurent au Titre 7 « Mutations » de la convention d'entreprise commune et au Titre 5 « Mutations » de la présente convention.

1. Dispositions communes

1.1. Principes d'attribution des congés

Il est attribué un congé à tout salarié justifiant d'un mois au moins de travail effectif dans la Compagnie pour chaque exercice.

Sont assimilées à un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 20 jours ouvrés de travail. Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes fixées par la législation en vigueur ;
- les congés de maladie payés, sous réserve que leur durée, jointe à celles des interruptions de service éventuelles avec ou sans solde pour des motifs autres que les congés payés, les congés de maternité et les accidents du travail ou maladies professionnelles, n'excède pas six mois dans l'année civile ;
- les périodes d'interruption de service sans solde autres que celles dues à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, d'une durée inférieure à 30 jours consécutifs.

Les congés payés doivent obligatoirement être pris en nature, sauf dans le cas de résiliation du contrat de travail et dans certains cas de suspension du contrat de travail tels que :

- détachement,
- disponibilité pour suivre le conjoint muté en France ou à l'étranger,
- congé parental d'éducation,
- congé sabbatique,
- congé pour création d'entreprise,
- congé sans solde pour l'exercice d'un mandat parlementaire ou d'un mandat syndical permanent dans un organisme extérieur à la Compagnie
- convention de mutation Groupe Air France.

1.2. Périodes des congés - Tour de départ

En raison de la nécessité d'assurer la continuité indispensable à la bonne marche de la Compagnie, la période pendant laquelle doivent être pris les congés s'étend sur l'année entière pour les personnels des services techniques et commerciaux, des centres d'exploitation, des escales et des agences ainsi que tous les autres services dont l'activité est directement influencée par les pointes saisonnières et de ceux dans lesquels la nécessité d'une certaine constance dans les effectifs interdit des départs massifs pendant la période d'été.

Dans ce cas et dans le respect des dispositions légales, les directeurs ou chefs de centre fixent une partie des congés des salariés en période de basse activité avec les majorations correspondantes prévues le cas échéant.

Le tour de départ est établi conformément aux dispositions prévues par la législation en vigueur.

1.3. Maladies ou accidents au cours des congés

La maladie ou l'accident survenant pendant le congé n'ouvre pas droit au report de ce dernier. Cependant, la Compagnie peut exceptionnellement assouplir dans la pratique ce principe.

Le report ne peut être accordé que pour les maladies ou accidents dont la durée d'immobilisation est supérieure à trois jours.

Si le report n'est pas accordé, le congé continue à courir pour la durée qui avait été fixée. Si, à son terme normal, le salarié ne peut reprendre son travail, le congé de maladie ne prend effet qu'à compter de ce terme.

2. Congés annuels du personnel en service en France

2.1. Durée des congés

Il est attribué au personnel en service en France 25 jours ouvrés de congé annuel pour chaque exercice.

En cas d'exercice incomplet, la durée des congés est proportionnelle à la durée des services effectifs de l'intéressé.

Lorsque le nombre de jours ouvrés obtenu par le décompte n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

2.2. Congés supplémentaires

2.2.1. Congés de basse activité

Le personnel affecté en France (à l'exception du personnel muté dans les Départements d'Outre-Mer) a droit à une majoration pour congé de basse activité de 1 à 6 jours ouvrés en fonction de la durée du congé annuel principal pris pendant certaines périodes de l'année :

- en France métropolitaine durant la période du 16 octobre au 14 mai ou durant les périodes de basse activité définies par les accords d'établissement,
- dans les DOM, durant la période de basse activité fixée par les responsables locaux concernés ou par les accords d'établissement.

2.2.1.1. Barème

Les majorations pour congé pris en période de basse activité, qui doivent être accolées au congé principal au titre duquel elles sont accordées, s'établissent ainsi :

Nombre de jours ouvrés pris en période de basse activité	Majorations correspondantes
4	1
5	1
6	1
7	2
8	2
9	2
10	3
11	3
12	3
13 et au-delà	6

Lorsque le congé principal pris en période de basse activité est fractionné, chaque fraction devra comprendre 4 jours ouvrés au moins.

Deux cas sont à distinguer :

- *Durée totale de ce congé principal au moins égale à 13 jours*

Convention Personnel au sol

Le salarié bénéficiant alors de la majoration maximum de six jours, il y aura lieu d'accoler à la dernière fraction du congé principal le nombre de jours nécessaires pour que l'ensemble des majorations soit égal à six jours ouvrés. Pour fixer la durée du congé principal pris durant la période de basse activité ouvrant droit à majorations, il y a lieu de prendre en compte les seules fractions de 4 jours ou plus.

- *Durée totale de ce congé principal inférieure à 13 jours ouvrés*

Les majorations par fractions de congé sont calculées conformément au barème ci-dessus.

2.2.1.2. Régime

Seul le congé principal pris en période de basse activité ouvre droit aux majorations de basse activité, à l'exclusion de tous les autres congés supplémentaires.

La majoration de congé de basse activité doit être prise en nature et accolée au congé annuel principal ouvrant droit à cette majoration.

Toutefois, si des nécessités impérieuses de service le justifient, le remplacement du congé supplémentaire de basse activité par une indemnité compensatrice peut être autorisé.

2.2.2. Autres cas particuliers de congés supplémentaires

D'autres cas particuliers de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions prévues ci-dessous.

Les congés définis aux articles 2.2.2.1., 2.2.2.2., 2.2.2.3. et 2.2.2.4. doivent être obligatoirement pris après épuisement des droits au congé principal.

2.2.2.1. Congé supplémentaire des anciens combattants, invalides de guerre

Les salariés anciens combattants, invalides de guerre, titulaires d'une pension au titre militaire (brevet de pension ou certificat modèle 15), bénéficient d'un congé supplémentaire dans les conditions suivantes :

- 5 jours ouvrés au maximum par exercice pour les salariés anciens combattants, invalides de guerre, bénéficiaires au titre militaire d'une pension d'invalidité dont le taux est égal ou supérieur à 50 %,
- 3 jours ouvrés au maximum par exercice pour les salariés anciens combattants, invalides de guerre, bénéficiaires au titre militaire d'une pension d'invalidité dont le taux est inférieur à 50 %.

En cas d'exercice incomplet, cette durée sera fixée au prorata de la durée des services effectifs de l'intéressé.

Convention Personnel au sol

2.2.2.2. Congé supplémentaire des masticueurs

Le personnel effectuant en permanence des travaux de masticage bénéficie d'un congé supplémentaire de six jours ouvrés par exercice.

Les salariés effectuant occasionnellement des travaux de masticage bénéficieront de ce congé supplémentaire au prorata des heures réellement consacrées à ces travaux.

2.2.2.3. Congé supplémentaire de manipulateur/manipulatrice radio

Les manipulateurs/manipultrices radio des services médicaux bénéficient d'un congé supplémentaire de six jours ouvrés par exercice.

2.2.2.4. Congé supplémentaire des salariés effectuant des radiographies ou des gammagraphies de matériel

Les salariés effectuant de tels travaux bénéficient d'un congé supplémentaire à raison :

- d'un jour ouvré pour un nombre d'interventions compris entre 50 et 399 heures par an.
- de deux jours ouvrés pour un nombre d'interventions qui est égal ou supérieur à 400 heures par an.

2.2.2.5. Personnels de moins de 21 ans

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans bénéficient, indépendamment de leur congé normal fixé par la présente convention, d'un congé supplémentaire d'un jour ouvré par mois. Les personnels âgés de 18 à 21 ans bénéficient d'un congé supplémentaire d'un demi-jour ouvré par mois. L'âge des intéressés s'apprécie à la fin de chaque mois civil ; lorsque le nombre de jours ouvrés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

2.2.2.6. Congés supplémentaires des personnels travaillant dans certaines conditions

Les personnels travaillant en permanence dans les locaux en sous-sol et présentant des caractéristiques particulièrement contraignantes (éclairage, ventilation, etc.) peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire de 2 à 6 jours ouvrés par exercice.

Les décisions d'attribution de tels congés sont prises par les directeurs ou chefs de centre compétents après avis du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail et consultation des délégués du personnel.

2.3. Limitation du temps consécutif d'absence

L'absence d'un salarié qui groupe des repos, accordés en compensation d'heures supplémentaires, et des congés ci-dessus quels qu'ils soient, ne peut dépasser 30 jours calendrier consécutifs, sauf autorisation spéciale.

2.4. Décompte des congés

2.4.1. Jours ouvrés

Par « jour ouvré », il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés légaux ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche.

Les jours établissant un « pont » entre un dimanche et un jour férié, ainsi que le lendemain d'un jour férié lorsque celui-ci tombe un dimanche, sont des jours ouvrés.

2.4.2. Point de départ du congé

Le congé de l'intéressé commence un jour ouvré.

2.5. Modalités d'attribution des congés

Le congé doit, en principe, être pris dans l'exercice au titre duquel il est accordé.

Les chefs de service peuvent exceptionnellement, si les nécessités de service l'exigent absolument et en accord avec l'intéressé, la Direction des Ressources Humaines et le délégué du personnel, reporter la moitié au maximum du congé principal d'un salarié sur l'exercice suivant (à prendre avant le 15 mai).

Une liste nominative des congés mentionnant les durées et les dates de départ est établie par service chaque année. Cette liste et ses modifications éventuelles sont portées à la connaissance des salariés ; ceux-ci sont informés de la date fixée pour leur congé en principe trois mois à l'avance. Très exceptionnellement, ce délai peut être réduit mais en aucun cas il ne doit être inférieur à un mois.

2.6. Délais de route - Frais de voyage

2.6.1. Salariés résidant en France métropolitaine

Les congés annuels ne donnent droit ni au remboursement des frais de voyage, ni aux délais de route.

2.6.2. Salariés engagés en France continentale et affectés en Corse

Les congés annuels ouvrent droit à la prise en charge par la Compagnie des frais de voyage des salariés mutés dans le cadre du principe de mobilité, de leur conjoint et de leurs enfants mineurs à charge jusqu'au premier port aérien de débarquement ou jusqu'à Paris, au choix

des intéressés, sans possibilité de « stop over » intermédiaire. Le congé ne commence qu'au lendemain du jour de l'arrivée au port aérien de débarquement.

CHAPITRE 3 : DÉPLACEMENTS

1. Déplacement ouvrant droit à un repos de compensation

En cas de déplacement pour mission, lorsque le trajet (compris au sens de l'article 3.1. du chapitre 4 « Frais de déplacement – prestations » du Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune) a pour effet de priver un salarié de tout ou partie du bénéfice d'un jour férié légal régulièrement chômé en fonction de l'horaire normal auquel il est soumis, l'intéressé bénéficie d'un repos de compensation payé à prendre si possible dans les 8 jours suivant la fin du déplacement.

a) Personnels non cadre

Par ailleurs, un repos de compensation payé (non cumulable avec la disposition qui précède) est accordé aux personnels non cadre, lorsque le trajet se situe en dehors de l'horaire normal de travail : l'intéressé a droit à autant d'heures de compensation que d'heures de trajet effectuées en dehors de son travail normal (le temps de trajet étant compris au sens de l'article 3.1. du chapitre 4 du Titre 8 « Déplacements » de la convention d'entreprise commune).

b) Personnels cadre

Les missions que les cadres sont appelés à effectuer hors de leur lieu d'affectation doivent être organisées de telle façon que le travail sur le lieu de mission d'une part (après le voyage aller), et sur le lieu d'affectation d'autre part (après le voyage retour), puisse être abordé dans de bonnes conditions.

Un temps de repos suffisant doit être respecté, en particulier après des étapes longues et/ou comportant un important décalage horaire, ainsi qu'après des étapes courtes entraînant des horaires et/ou des amplitudes contraignants.

Les modalités de la mission et de l'éventuelle compensation qui s'ensuit sont définies au sein d'un accord d'entreprise Personnel au Sol.

En outre, si par suite des nécessités de la mission et/ou des possibilités d'acheminement, un cadre se trouve dans l'impossibilité de prendre le repos hebdomadaire à son lieu d'affectation, une compensation lui est accordée.

2. Déplacement en France sans ordre de déplacement

Si le déplacement impose aux salariés (à l'exclusion des cadres en convention de forfait annuel en jours travaillés) une amplitude journalière (temps de trajet + horaire de travail ou de

Convention Personnel au sol

stage) supérieure à l'amplitude habituelle (de même composition), la rémunération de ce temps supplémentaire, lequel n'influence pas le décompte de la durée du travail, est calculée sur la base du salaire horaire fixe.

La Direction des Ressources Humaines pourra fixer un régime différent de celui défini ci-dessus pour les déplacements présentant un caractère habituel.

*