

TEXTE D'ORIGINE

TITRE 3 : RÉGIME DU TRAVAIL**CHAPITRE 2 : CONGES**

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. [...]

TITRE 3 : RÉGIME DU TRAVAIL**CHAPITRE 2 : CONGES**

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, pour chaque exercice, un congé à tout salarié dont la durée est déterminée par la durée de travail effectif.

Sont assimilées à un mois de travail effectif 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. [...]

TEXTE D'ORIGINE

[...]

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~~

~~Le salarié bénéficiant alors de la majoration maximum~~

[...]

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 3 jours ouvrés maximum 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,
- dans les DOM, durant la période de basse activité fixée par les responsables locaux concernés.

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 :

- 1 jour ouvré pour 4 à 7 jours de congé,
- 2 jours ouvrés pour 8 à 11 jours de congé,
- 3 jours ouvrés pour 12 jours de congé et plus.

Lorsque le congé principal pris en période de basse activité est fractionné, chaque fraction devra comprendre 4 jours ouvrés au moins pour ouvrir droit aux majorations conformément au barème ci-dessus.

Afin de déterminer le nombre de majorations à accoler à chaque période de congés, il convient de cumuler les fractions de congés de 4 jours ou plus déjà prises en période de basse activité, d'en déduire le nombre de jours de majoration maximum dont le salarié peut bénéficier et d'en retirer les jours de majorations accolées à d'éventuelles fractions déjà prises.

TEXTE D'ORIGINE

~~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.

2.2.1.2. 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.

