



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PERSONNEL AU SOL

SWISS INTERNATIONAL AIR LINES SA (SWISS)

SEV-GATA

PUSH

SEC
Suisse

SSR/VPOD
Section transports aériens

EN VIGUEUR DÈS LE 01.04.2005

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	6
I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	6
Article 1 - Champ d'application	6
Article 2 - Obligation de paix sociale	6
Article 3 - Liberté syndicale.....	6
Article 4 – Droit de participation	6
Article 5 - Egalité des chances entre femmes et hommes	7
Article 6 - Soumission à la CCT	7
Article 7 – Conflits afférents au contrat individuel de travail.....	7
Article 8 – Conflits collectifs	7
Article 9 - Frais d'application de la CCT.....	8
Article 10 - Dispositions complémentaires	8
Article 11 – Résolution et questions en suspens	8
Article 12 - Négociations salariales	8
II. DISPOSITIONS CONCERNANT LES RAPPORTS DE TRAVAIL.....	9
A) Début et fin des rapports de travail	9
Article 13 – Engagement.....	9
Article 14 - Période d'essai	9
Article 15 – Réengagement après une interruption de travail	9
Article 16 - Changement du lieu de service / changement de fonction	9
Article 17 - Fin des rapports de travail	10
B) Droits et devoirs généraux	11
Article 18 - Protection de la personnalité	11
Article 19 - Devoir de fidélité et de diligence	12
Article 20 - Protection de la santé et prévention des accidents.....	13
Article 21 - Cadeaux et dons.....	13
Article 22 – Propriété industrielle et intellectuelle.....	13
Article 23 - Charges publiques	14
Article 24 - Activités annexes.....	14
C) Temps de travail et congés.....	14

Article 25 - Temps de travail	14
Article 26 - Heures supplémentaires	15
Article 27 - Dimanches, jours fériés, vacances et autres jours de congé	15
D) Rémunération	17
Article 28 – Salaire.....	17
Article 29 – Échelle salariale.....	17
Article 30 – Allocations.....	17
Article 31 – Indemnités pour frais	18
E) Versement du salaire en cas d'incapacité de travail	18
Article 32 – Principe	18
Article 33 – Application	19
Article 34 - Dispositions communes	20
Article 35 - Congé maternité (dispositions transitoires jusqu'au 31.12.2005).....	20
Article 36 - Négociations relatives à une CCT et activités syndicales	21
F) Retraite	21
Article 37 - Caisse de pension	21
Article 38 - Rente de transition.....	21
III. DISPOSITIONS FINALES	21
Article 39 - Plan social	21
Article 40 - Entrée en vigueur et validité	22
Article 41 – Texte faisant foi.....	22
Article 42 – Annexes	22

ANNEXES À LA CCT

Annexe I Directives concernant les Infrastructures à Disposition (art. 19.3)

Annexe II Règlement sur le Temps de Travail (art. 25)

Annexe III Classification des Fonctions et Échelle salariale (art. 29)

ABRÉVIATIONS

Explication des abréviations utilisées dans la convention collective de travail :

AI	Assurance invalidité (en allemand : IV)
AVS	Assurance vieillesse et survivants (en allemand : AHV)
CCT	Convention collective de travail (en allemand : GAV)
CO	Code des obligations (en allemand OR)
CP	Caisse de pension (en allemand : PK)
RAPG	Régime des allocations pour perte de gain (en allemand : EO)
SUVA	Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents (en allemand : SUVA)

PRÉAMBULE

La présente Convention Collective de Travail (désignée ci-après par « CCT ») vise :

- a) à élaborer des conditions de travail performantes ;
 - b) à encourager les bonnes relations entre les parties cosignataires de la présente convention.
- Les parties cosignataires s'engagent à collaborer en appliquant le principe de la bonne foi.

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

La présente CCT s'applique à l'ensemble du personnel au sol de Swiss International Air Lines SA (SWISS), dont le lieu de service se situe en Suisse ou à l'EuroAirport Basel Mulhouse Freiburg. Les salariés résidant à l'étranger peuvent être soumis à des dispositions particulières, définies sur la base de la présente convention. En sont exclus les collaborateurs qui perçoivent un salaire horaire, les collaborateurs avec un contrat de travail limité à trois mois, ainsi que les apprentis, les stagiaires et les cadres. La validité de la CCT peut s'étendre à des filiales de SWISS.

SWISS est disposée à faire en sorte que les salaires minimums prévus dans la présente CCT soient aussi appliqués par les entreprises qui lui fournissent du personnel (location de services).

Article 2 - Obligation de paix sociale

La paix sociale devra être respectée pendant la durée de la présente CCT,

Tous les moyens de lutte, tels que grève, lock-out ou autres mesures contraires à la convention sont exclus.

Les deux parties s'engagent à assurer et à soigner la réputation de SWISS, tant à l'interne qu'envers l'extérieur.

Article 3 - Liberté syndicale

La liberté syndicale est garantie.

Aucun collaborateur ne doit subir de préjudice du fait de son affiliation ou de sa non affiliation à un syndicat ou à une association du personnel.

Les collaborateurs affiliés à un syndicat ou à une association du personnel signataire de la présente convention collective ont le droit de confier la défense de leurs intérêts à ces organisations.

Article 4 – Droit de participation

4.1 Principe

Les collaborateurs ont le droit d'être informés et d'être consultés.

Les droits de participation des collaborateurs sont exercés par la commission du personnel.

L'élection, l'organisation et les attributions de la commission du personnel sont fixées dans un règlement séparé.

4.2 Information

L'employeur informe la commission du personnel en temps voulu et de manière exhaustive sur toutes les affaires dont elle doit avoir connaissance pour préserver les intérêts communs des collaborateurs.

L'employeur informe au moins une fois par an la commission du personnel de la marche des affaires et de ses effets sur l'emploi et les collaborateurs.

Parallèlement à la commission du personnel, les associations du personnel et les syndicats cosignataires de la présente CCT sont également invités à la séance d'information mentionnée à l'alinéa 2, ainsi qu'aux séances d'information qui ont pour objet le transfert de l'entreprise à un tiers (art. 333a CO) ou un licenciement collectif (art. 335f CO).

Article 5 - Egalité des chances entre femmes et hommes

Les parties cosignataires de la convention encouragent l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Pour promouvoir l'égalité des chances, il est recommandé de favoriser le développement professionnel des femmes et de leur faciliter l'accès à des postes à responsabilités. Les parties faciliteront et encourageront la reprise d'une activité par une femme dans son ancienne profession ou dans une nouvelle occupation. En outre, l'accès aux professions techniques sera facilité pour les femmes.

Article 6 - Soumission à la CCT

Pour les collaborateurs non affiliés à un syndicat ou à une association signataire de la présente CCT, la mention de celle-ci dans le contrat de travail vaut déclaration d'adhésion selon l'art. 356b al. 1 CO. Lesdits collaborateurs se soumettent ainsi à toutes les dispositions normatives de cette convention et indirectement aux obligations qui en découlent.

Les parties contractantes déclarent par la présente, conformément à l'art. 356b al. 1 CO, leur consentement à l'adhésion future de tous les salariés y ayant droit.

Avec l'accord de toutes les parties, d'autres employeurs ou d'autres syndicats ou associations du personnel peuvent adhérer à la présente CCT.

Article 7 – Conflits afférents au contrat individuel de travail

Lors de différends découlant du contrat individuel de travail, les parties concernées s'efforcent de trouver une solution à l'amiable. S'il n'est pas possible de trouver une telle issue, chaque partie a le droit de porter le litige devant le tribunal ordinaire compétent.

Article 8 – Conflits collectifs

En cas de conflit collectif, l'employeur et les représentants des syndicats ou des associations du personnel directement concernés s'efforcent de trouver une solution à l'amiable lors de négociations directes. S'il n'est pas possible de trouver une solution par ce moyen, la question litigieuse est soumise à tous les cosignataires de la présente CCT.

S'il n'est pas possible de trouver une solution à l'amiable après avoir consulté tous les cosignataires de la présente CCT, chaque partie a la possibilité de porter l'affaire devant le tribunal arbitral contractuel.

Le tribunal arbitral contractuel est composé de deux membres et d'un président. L'employeur ainsi que les syndicats et les associations du personnel ont le droit de nommer chacun, dans un délai de 10 jours ouvrables, un membre du tribunal arbitral. Les deux membres du tribunal arbitral désignent le président du tribunal arbitral contractuel.

Si une partie ne désigne pas le membre du tribunal arbitral qu'elle est tenue de nommer dans le délai imparti de 10 jours ouvrables ou s'il n'est pas possible de trouver un accord concernant la présidence dans un délai de 15 jours ouvrables, le président du Tribunal d'appel du Canton de Bâle-Ville désigne le président du tribunal arbitral contractuel ou le membre manquant.

Sous réserve de prescriptions obligatoires contraires du droit suisse, notamment des prescriptions obligatoires prévues par le Concordat intercantonal sur l'arbitrage ou le Code de procédure civile du Canton de Bâle-Ville, les dispositions de ces deux actes ne s'appliquent que dans la mesure où le tribunal arbitral n'a pas prévu d'autres règles pour la procédure. La maxime éventuelle ne peut pas être appliquée avant le deuxième échange d'écritures.

Le tribunal arbitral contractuel s'efforce de rendre sa décision dans un délai de trois mois. La décision du tribunal arbitral contractuel est définitive et lie les parties.

Le tribunal arbitral contractuel statue sur la répartition des frais en fonction de l'issue du litige.

Pour les conflits collectifs, le for est en Suisse.

Article 9 - Frais d'application de la CCT

Les syndicats et les associations du personnel signataires de la présente CCT reçoivent une contribution de chaque employé assujéti à la présente CCT pour l'élaboration et l'exécution de celle-ci.

La contribution aux frais d'application est de CHF 12.-- par mois. Elle est prélevée chaque mois sur le salaire des collaborateurs qui sont soumis à la présente CCT et reversée aux syndicats et aux associations du personnel.

Article 10 - Dispositions complémentaires

La CCT contient des renvois concernant des dispositions complémentaires et d'exécution. Ces règles font partie intégrante des rapports individuels de travail, à côté de la présente CCT et du contrat individuel de travail.

Article 11 – Résolution et questions en suspens

Concernant les questions qui ne sont pas traitées dans la CCT ou ne le sont que partiellement, les parties cosignataires de la présente convention déclarent qu'elles sont d'accord pour entamer des négociations si nécessaire. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la nécessité de telles négociations ou sur les nouvelles dispositions, le recours au tribunal arbitral contractuel est exclu.

Article 12 - Négociations salariales

Les parties cosignataires de la convention s'engagent à entamer, une fois par an en automne, des négociations concernant l'adaptation des salaires.

II. DISPOSITIONS CONCERNANT LES RAPPORTS DE TRAVAIL

A) Début et fin des rapports de travail

Article 13 – Engagement

Un contrat de travail individuel écrit est conclu avec tous les collaborateurs. Ce contrat règle en particulier:

- le début de l'engagement
- l'activité / la fonction
- le taux d'occupation
- la durée de l'engagement (durée déterminée / indéterminée)
- le lieu de service
- le salaire

Les collaborateurs reçoivent une copie de la présente CCT et le règlement de la caisse de pension avec leur contrat de travail.

Article 14 - Période d'essai

La période d'essai dure trois mois. Une période d'essai d'une autre durée peut être déterminée par accord écrit.

Lorsque, pendant la période d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale (p. ex. service militaire) incombant au collaborateur sans qu'il ait demandé de l'assumer, la période d'essai est prolongé d'autant (art. 335b al. 3 CO).

Article 15 – Réengagement après une interruption de travail

Lors d'un nouvel engagement après une interruption de travail, le collaborateur est soumis à une nouvelle période d'essai de trois mois. Une période d'essai d'une autre durée peut être déterminée par accord écrit.

Les délais de résiliation présentés à l'art. 17.1 s'appliquent, et tiennent compte de l'ancienneté.

Si l'interruption de travail n'a pas dépassé 5 ans, les années de travail accomplies antérieurement chez SWISS sont prises en compte dans le calcul des années de service.

Article 16 - Changement du lieu de service / changement de fonction

Pour des raisons importantes liées à l'exploitation de l'entreprise ou pour une utilisation plus judicieuse sur le plan économique, les collaborateurs peuvent être mutés vers un autre lieu de service ou l'employeur peut leur confier une autre activité.

Une mutation ou un changement de fonction ne peut pas être ordonné sans l'accord du collaborateur si sa durée dépasse trois mois.

Article 17 - Fin des rapports de travail

17.1 Délai de résiliation

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de résiliation de sept jours.

Après la période d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois en respectant les délais suivants :

- pendant la 1^{re} année de service 1 mois
- dès la 2^e année de service 3 mois
- Ces délais ne peuvent être modifiés que par écrit.

17.2 Forme de la résiliation

La résiliation doit se faire par écrit. Elle doit parvenir ou être remise à l'autre partie au plus tard le dernier jour ouvrable avant le début du délai de résiliation.

La partie qui donne congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 335 al. 2 CO).

17.3 Résiliation immédiate

Les parties peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 CO).

Lorsque le collaborateur n'entre pas en service ou abandonne son emploi sans respecter le délai de résiliation, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. Il peut en outre prétendre à la réparation de dommages effectifs supplémentaires (art. 337d CO).

17.4 Protection contre le licenciement

La protection contre le licenciement est régie par les dispositions suivantes du CO :

- a) art. 336 à 336b résiliation abusive ;
- b) art. 336c* et 336d résiliation en temps inopportun ;
- c) Art. 337c conséquences en cas de résiliation injustifiée.

*Passée la période d'essai, l'employeur ne peut pas mettre fin aux rapports de travail dans les cas suivants :

- a) pendant que le travailleur accomplit en vertu de la législation fédérale un service obligatoire dans le cadre de l'armée, de la protection civile, du service militaire féminin, de la Croix Rouge, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela
 - durant 30 jours au cours de la première année de service
 - durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service
 - durant 180 jours à partir de la sixième année de service
- c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement, ainsi qu'au cours d'un congé sans solde suivant l'accouchement;
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Les collaborateurs qui font partie du comité d'une des associations cosignataires de la présente CCT, ainsi que les délégués officiels du comité qui ont le mandat de mener des négociations, ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat ainsi que pendant l'année qui suit la fin de leur mandat que si l'employeur apporte la preuve qu'il a une raison valable de prononcer le licenciement (prestations insuffisantes, restructuration d'un département ou d'une partie de l'entreprise). Sous réserve d'un licenciement en vertu de l'art. 337 CO.

17.5 Libération de l'obligation de travailler après licenciement

Si les parties conviennent, après la résiliation du contrat, que le collaborateur est libéré de son obligation de travailler pendant le délai de résiliation, les vacances et les jours de congé restants ainsi que les heures supplémentaires qui n'ont pas encore été compensées sont considérés comme compensés par la libération de l'obligation de travailler dans la mesure admise par la jurisprudence.

17.6 Fin des rapports de travail sans résiliation

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation à la fin du mois au cours duquel le collaborateur accomplit sa 63^e année.

B) Droits et devoirs généraux

Article 18 - Protection de la personnalité

18.1 Principe

Les collaborateurs ont droit au respect et à la protection de leur personnalité.

18.2 Protection des données personnelles

L'employeur s'engage :

- a) à limiter le traitement des données personnelles au minimum nécessaire pour la bonne marche de l'entreprise ;
- b) à limiter l'accès aux données personnelles aux collaborateurs qui doivent avoir connaissance de ces données en raison de leur fonction ;
- c) à ne donner des renseignements à des tiers au sujet des collaborateurs qu'avec le consentement de la personne concernée ou que s'il existe un autre motif justifiant de tels renseignements
- d) à permettre aux collaborateurs, à leur demande, de consulter leur dossier personnel ;
- e) à donner accès aux collaborateurs, à leur demande, aux données enregistrées sous une forme électronique ;
- f) à corriger des données personnelles comportant des erreurs ;
- g) à effacer à la fin des rapports de travail les données personnelles qui sont enregistrées électroniquement, à l'exception des données nécessaires pour l'exploitation, pour les autorités ou des statistiques.

Les collaborateurs qui saisissent, utilisent ou conservent des données personnelles en vertu de leur fonction respectent les dispositions de la Loi fédérale sur la protection des données. Ils sont responsables de protéger les données saisies et sont tenus de prendre les mesures adaptées pour garantir la protection des données.

18.3 Interdiction de la discrimination

L'employeur s'engage à ce que personne ne soit discriminé en raison de son sexe, de sa race, de son origine, de sa religion ou de son orientation sexuelle.

18.4 Interdiction du harcèlement moral

Les parties à la présente convention ne tolèrent pas que des collaborateurs, sur leur lieu de service, soient isolés, mis à l'écart ou incités à abandonner leur emploi par un comportement hostile d'une certaine durée ou répété (ce que l'on entend par harcèlement moral ou « mobbing »).

18.5 Interdiction du harcèlement sexuel

L'employeur ne tolère aucun harcèlement sexuel, qu'il soit de nature corporelle, verbale ou optique.

18.6 Médiateur

Les collaborateurs qui sont victime d'une discrimination, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel peuvent s'adresser au chef du personnel compétent de leur secteur ou au service d'aide aux employés (« Employee Counselling »).

18.7 Sanctions

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont réprimandés. Dans des cas graves, ils peuvent entraîner le licenciement immédiat de la personne fautive.

Article 19 - Devoir de fidélité et de diligence

19.1 Principe

Les collaborateurs sont tenus de consacrer toute leur énergie à leur travail. Ils préservent les intérêts de l'employeur et s'abstiennent de tout acte pouvant nuire à l'employeur. Ils s'acquittent consciencieusement de leur fonction en s'entraînant.

19.2 Comportement personnel

Les collaborateurs s'engagent à faire preuve de tact et de respect à l'égard des autres collaborateurs. La politesse et l'obligeance vis-à-vis des tiers, notamment des passagers, des clients, des autorités et des collaborateurs d'autres compagnies aériennes sont de rigueur.

19.3 Devoir de diligence

Les collaborateurs sont tenus d'utiliser avec soin les machines, outils de travail, moyens techniques, installations et véhicules société ainsi que le matériel mis à leur disposition pour exécuter leur travail. Les dispositions détaillées à ce sujet peuvent être consultées dans les Directives concernant les Infrastructures à Disposition. La responsabilité des collaborateurs est régie par l'art. 321e CO.

19.4 Maintien du secret

Les collaborateurs sont tenus de garder strictement secret, pendant et après les rapports de service, toutes les informations, processus et données concernant l'employeur qui ne sont pas accessibles au public, par exemple l'organisation, le chiffre d'affaires, les calculs des prix et des coûts, les nouveaux développements, les rapports, la planification, etc. Ils ne peuvent pas communiquer ces faits à des tiers et doivent les tenir secrets. Il est par ailleurs interdit aux collaborateurs de sortir des locaux de l'employeur des données qui ne sont pas publiques, sous la forme de supports de données ou de documents imprimés, à moins qu'un tel acte ne soit nécessaire du point de vue de l'exploitation ou que l'employeur ait donné son accord.

Article 20 - Protection de la santé et prévention des accidents

20.1 Protection de la santé

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle des collaborateurs. A cette fin, il respecte les dispositions légales correspondantes (en particulier les Ordonnances 3 et 4 relatives à la Loi sur le travail et l'OPA) ainsi que la directive relative à l'appel de médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (directive CFST).

20.2 Prévention des accidents et des maladies professionnelles

Les collaborateurs s'engagent à suivre à la lettre les consignes de sécurité et à utiliser selon les prescriptions les appareils et les équipements mis à leur disposition afin de prévenir les accidents et les maladies professionnelles.

Article 21 - Cadeaux et dons

Pour les activités qu'ils accomplissent dans le cadre de leur engagement, les collaborateurs et leurs proches ne peuvent pas accepter des versements en argent ou d'autres cadeaux de la part d'une autre entreprise ou d'une autre personne, si ces cadeaux dépassent les attentions usuelles dans le monde des affaires.

Pour leur part, les collaborateurs ne doivent pas offrir des cadeaux ou accorder des faveurs inusuelles dans le cadre de leur activité.

Si les collaborateurs ont un doute concernant l'admissibilité de cadeaux, ils doivent s'adresser à leur supérieur direct.

Article 22 – Propriété industrielle et intellectuelle

Tous les droits sur les résultats du travail, tels que droits d'auteur, brevets, droits sur des inventions non brevetées ainsi que tous les résultats du travail qui se présentent sous la forme de logiciels et que les collaborateurs ont développé seuls ou en équipe pendant la durée des rapports de travail, passent entièrement à l'employeur dès qu'ils prennent naissance. Ce transfert comprend également les dessins (design). La cession englobe tous les droits figurant aux art. 9 à 11 de la Loi fédérale sur le droit d'auteur et les droits voisins du 1.7.93 et dans la Loi fédérale sur les dessins et modèles industriels. La rémunération pour la cession de ces droits est comprise dans le salaire convenu.

La cession englobe aussi les droits d'auteur et les brevets, les résultats du travail qui se présentent sous la forme de logiciels et les droits sur des inventions non brevetées et sur les dessins que les collaborateurs acquièrent dans l'exercice de leur activité professionnelle, mais en dehors de l'accomplissement de leurs devoirs contractuels. La rémunération pour la cession de ces droits est également comprise dans le salaire convenu.

Le terme de logiciel englobe en particulier l'ensemble et les parties de programmes, de données, de processus et de règles, ainsi que la documentation qui accompagne ces éléments pour leur utilisation sur un système de traitement des données (ordinateur central, ordinateurs de bureau et autre matériel), qui sont le produit du développement, de la maintenance, de l'installation ou qui se trouve dans un rapport quelconque avec le logiciel concerné. La forme du logiciel et le support sur lequel il est fixé ne jouent aucun rôle dans ce contexte.

Le non-respect de ces dispositions peut entraîner la résiliation du contrat de travail.

Article 23 - Charges publiques

En règle générale, l'employeur encourage l'acceptation de charges publiques par ses collaborateurs. Le volume des charges pouvant être exercées pendant les heures de travail (rémunérées) dépend du temps consacré à la charge et sera réglé au cas par cas.

Article 24 - Activités annexes

24.1 Emploi à temps plein

Pour les rapports de travail conclus sur la base d'un taux d'occupation de 100%, les activités accessoires ne sont en principe pas autorisées ; l'employeur peut accorder des exceptions dans des cas justifiés.

24.2 Emploi à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, les activités accessoires rémunérées sont autorisées si elles ne portent pas préjudice aux intérêts de l'employeur. Les collaborateurs sont tenus d'informer l'employeur de leurs autres activités lucratives et en particulier du temps qu'ils consacrent à ces activités.

C) Temps de travail et congés

Article 25 - Temps de travail

25.1 Temps de travail hebdomadaire

À compter du 01.04.2005, le temps de travail hebdomadaire est de 42 heures pour un poste à temps complet.

25.2 Pauses

Le temps de travail comprend les pauses d'usage pour autant que le bon fonctionnement de l'entreprise le permette. Les détails sont fixés dans le règlement relatif au temps de travail.

25.3 Horaire à la carte

Dans le cadre de contrats à temps plein peut être envisagée une modulation individuelle du temps de travail - passant de 42 heures hebdomadaires à 37 heures (au minimum) - avec ajustement de salaire. Cette disposition est prise pour des motifs opérationnels au sein de chaque département de l'entreprise, et doit être communiquée par écrit.

La modulation du temps de travail résultant d'un accord de ce type reste au moins 6 mois en vigueur. Elle peut être immédiatement révoquée par consentement mutuel de SWISS et du salarié, ou bien au terme d'un préavis de trois mois signifié à la fin du mois. En ce cas s'applique le temps de travail hebdomadaire légal pour un taux d'occupation de 100%.

En cas de compensation des heures supplémentaires, seules les heures effectuées au-delà de la 45^e heure hebdomadaire peuvent faire l'objet d'une majoration salariale. Les heures effectuées en deçà de la 45^e heure sont compensées par un repos compensateur de remplacement.

Le tableau suivant présente les seuils de salaire en fonction du nombre d'heures de travail hebdomadaire :

Heures hebdomadaires	Salaire
42	100%
41	Non applicable
40	97.56%
39	95.12%
38	92.68%
37	90.24%

Article 26 - Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà des heures hebdomadaires prévues par contrat individuel et qui ont été ordonnées par le supérieur.

L'accomplissement d'heures supplémentaires est ordonné si ce travail est nécessaire. Les collaborateurs sont tenus de les effectuer dans la mesure compatible avec le principe de la bonne foi.

En principe, les heures supplémentaires doivent être compensées par un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente. La date de la compensation est fixée par le supérieur après consultation des collaborateurs. Si un repos compensateur n'est pas possible, les heures supplémentaires sont rémunérées par une majoration de 25%. Pour les salariés à temps partiel, les dépassements du temps de travail prévu par contrat individuel sont considérés comme des heures supplémentaires donnant droit à une rémunération majorée.

Article 27 - Dimanches, jours fériés, vacances et autres jours de congé

27.1 Dimanches et jours fériés

Au cours d'une année civile, au moins 20 dimanches sont accordés comme jours de repos. Afin de prévenir ou d'éliminer d'éventuelles perturbations dans l'exploitation, le nombre de dimanches peut être ramené à 15 par année civile. Au minimum une fin de semaine libre est accordée chaque mois.

Selon les cantons, huit jours fériés au plus sont considérés comme des dimanches. Le détail peut en être consulté sur Intranet. Si un jour férié ou le 1^{er} août tombe sur un samedi libre ou un dimanche, il est considéré comme accordé. Pour les collaborateurs à temps partiel, les jours fériés et le 1^{er} août sont également considérés comme accordés s'ils tombent sur un jour libre selon le plan d'engagement. Sont déterminants les jours fériés au lieu de service du collaborateur.

27.2 Vacances

Pour chaque année civile les vacances accordées sont les suivantes :

- a) jusqu'à la fin du mois suivant la date du 20^e anniversaire 27 jours
- b) à partir du mois suivant le 20^e anniversaire 22 jours
- c) à partir du mois de janvier de l'année du 50^e anniversaire 27 jours

Le nombre de jours de vacances pour l'année est calculé au pro rata, à compter du 1^{er} janvier de l'année civile.

Ne sont pas considérés comme jours de vacances :

- a) Les jours fériés selon l'art. 27.1 s'ils tombent sur un jour ouvré du service concerné ;
- b) Les journées de maladie et d'accident si une incapacité de travail totale est attestée par un certificat médical. S'il n'est pas possible de fournir un certificat médical lors d'une maladie ou d'un accident à l'étranger, les journées de maladie et d'accident ne sont pas considérées comme des jours de vacances si l'assurance perte de gain fournit des prestations dans ce contexte.
- c) Les autres jours de congé selon l'art. 27.3

Pendant l'année d'entrée et de sortie ou lorsqu'un congé sans solde est accordé, le droit aux vacances est calculé au pro rata en fonction des jours de travail accomplis.

Les plans des vacances sont établis au début de l'année civile. Le supérieur détermine les périodes de vacances en tenant compte des souhaits des collaborateurs dans la mesure où ils sont compatibles avec les intérêts de l'entreprise.

Les vacances doivent être prises au cours de l'année civile en cours. Elles ne peuvent qu'exceptionnellement être reportées jusqu'au 31 mars de l'année suivante, avec l'accord du département du personnel. Les vacances qui n'ont pas été prises à cette date sont fixées de manière obligatoire par le département du personnel après consultation du supérieur direct et du collaborateur.

Les vacances ne peuvent pas être remplacées par une prestation en argent (art. 329d al. 2 CO). Seules les vacances qui ne peuvent pas être prises avant une sortie sont payées. Les vacances prises en trop sont compensées avec le salaire ou facturées.

Les vacances sont destinées au repos du collaborateur. S'il travaille sans autorisation pendant ses vacances, le salaire afférent aux vacances peut être refusé ou son remboursement exigé.

27.3 Autres jours de congé

Dans les cas suivants, des jours de congé payés pour cause d'événements particuliers sont accordés au collaborateur qui doit les annoncer préalablement :

- a) lors de son propre mariage 3 jours
- b) lors du mariage de membres de la famille 1 jour
- c) lors d'une naissance dans sa propre famille 2 jours
- d) en cas de décès du conjoint ou du partenaire, d'un enfant ou d'un des parents 3 jours
- e) en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur ou de petits-enfants 2 jours
- f) en cas de décès d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur 1 jour
- g) pour la participation aux obsèques de proches qui ne font pas partie des groupes de personnes énumérés (après consultation avec le supérieur) ½ à 1 journée
- h) en cas de déménagement, si les rapports de service n'ont pas été résiliés, jusqu'à 100 km de distance (deux fois par année au maximum) 1 jour
- i) en cas de déménagement, si les rapports de service n'ont pas été résiliés, à plus de 100 km de distance 2 jours

j) en cas de recrutement, d'inspection militaire et de licenciement de l'armée 1 jour

Les autres jours de congés ne sont accordés qu'en fonction de l'importance de l'événement.

27.4 Absences de courte durée

Les absences de courte durée pour régler des affaires privées, par exemple les visites de médecins ou de dentistes, les formalités avec les autorités, etc. seront, dans la mesure du possible, effectuées pendant le temps libre ou au début ou à la fin d'une journée de travail. Si elles coïncident avec des heures de travail, le collaborateur doit les coordonner avec son supérieur. Ces absences n'entraînent pas une réduction du salaire si elles ne dépassent pas deux heures (par événement). Une réglementation spéciale prévue par le règlement du travail et repos est réservée.

27.5 Soins donnés à un enfant

Les collaborateurs qui ne trouvent pas immédiatement une personne pour soigner leur propre enfant habitant sous le même toit ou un enfant dont ils ont la charge et qui est tombé malade, peuvent obtenir un congé payé qui ne doit pas dépasser 3 jours par année civile pour trouver une personne qui peut s'occuper des soins. Dans un tel cas, l'employeur peut demander, dès le premier jour, un certificat médical pour la personne malade.

D) Rémunération

Article 28 – Salaire

Le salaire est fixé dans le contrat de travail individuel. Il est versé 13 fois par an sur un compte suisse. Le 13^e salaire est versé à raison de 50% en juin et 50% en novembre

Le montant du salaire dépend de la fonction (tâche) du collaborateur, ainsi que de sa formation, de son expérience et de ses prestations.

L'échelle salariale et les critères de classification sont précisés dans une annexe à la CCT. L'employeur informe les salariés une fois par an en détails du système de fonctionnement et de la mise en œuvre du modèle salarial.

Article 29 – Échelle salariale

La classification des fonctions et la fixation du salaire dans un cas particulier est faite par l'employeur. (voir annexe Classification des Fonctions et Échelle salariale).

Si un collaborateur n'est pas satisfait de sa classification, il peut s'adresser à la commission de classification. Cette commission est composée paritairement de représentants de l'employeur et des associations du personnel. La commission rend sa décision après avoir entendu le collaborateur et son supérieur. L'employeur tranche en cas d'égalité des votes.

Article 30 – Allocations

30.1 Allocations de résidence

Les collaborateurs domiciliés en Suisse dont le lieu de service est à Zurich ou à Genève touchent une allocation mensuelle de résidence de CHF 300.-- (Zurich) ou de CHF 400.-- (Genève), versée 13 fois par an. Ces allocations sont réduites proportionnellement pour les collaborateurs à temps partiel.

30.2 Allocations familiales

Une allocation mensuelle de CHF 230.-- est versée pour chaque enfant. Elle est accordée jusqu'à la fin de la formation de l'enfant, mais au plus tard jusqu'à l'âge de 25 ans révolus. Le droit des collaborateurs à temps partiel à des allocations familiales, ainsi que leur montant, sont déterminés selon le droit applicable dans le canton du lieu de service.

30.3 Indemnités pour les heures de travail irrégulières

Les collaborateurs qui travaillent pendant la semaine, soit du lundi au samedi y compris, entre 20 heures et 6 heures de manière irrégulière, sur ordre ou du fait des contraintes de la planification, touchent une majoration de CHF 7.50 par heure.

Si ce travail tombe sur un dimanche ou un jour férié, la majoration est de CHF 12.50 par heure s'il est accompli entre 0 heures et 6 heures ou entre 20 et 24 heures.

Le collaborateur qui travaille pendant la journée (soit de 6 heures à 20 heures) d'un dimanche ou d'un jour férié touche un supplément de CHF 10.-- par heure.

30.4 Indemnité pour le service de piquet

Les collaborateurs qui sont de piquet pendant les fins de semaine (du vendredi 18 heures au lundi 8 heures) ou pendant les jours fériés (du jour précédent 18 heures au jour suivant 8 heures) reçoivent pour chaque service de piquet une indemnité de CHF 30.-- par jour. Les collaborateurs qui sont de piquet pendant la semaine entre 18 heures et 8 heures reçoivent pour chaque service de piquet une indemnité de CHF 20.-- par jour.

30.5 Uniformes et vêtements de protection

Les collaborateurs qui portent l'uniforme ou des vêtements de protection lors de leur activité les reçoivent gratuitement. L'employeur supporte les frais de l'entretien et du nettoyage de ces vêtements. Les détails sont définis dans le règlement relatif aux uniformes.

30.6 Facilités de transport

Les collaborateurs ont droit aux réductions sur les transports telles qu'elles sont définies dans un règlement édicté par l'employeur.

Article 31 – Indemnités pour frais

Le remboursement des frais fait l'objet d'un règlement séparé.

E) Versement du salaire en cas d'incapacité de travail

Article 32 – Principe

Le collaborateur qui est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, a droit au versement de son salaire selon les dispositions suivantes, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. Les absences résultant de causes différentes sont additionnées pour chaque année de service.

Les prestations suivantes sont des prestations minimales qui se rapportent au temps et non au salaire.

A défaut de dispositions particulières exposées plus bas, les collaborateurs touchent leur salaire entier pendant les périodes suivantes :

- entre la 1^{ère} et la 3^e année de service, pendant deux mois ;
- entre la 4^e et la 8^e année de service, pendant trois mois ;
- entre la 9^e et la 15^e année de service, pendant quatre mois ;
- entre la 16^e et la 20^e année de service, pendant cinq mois ;
- dès la 21^e année de service, pendant six mois.

Article 33 – Application

33.1 Maladie et problèmes liés à une grossesse

L'employeur a conclu une assurance perte de gain privée en faveur des salariés. En cas d'incapacité totale de travail, cette assurance verse, à partir du 1^{er} jour de maladie, une indemnité de 80% du salaire assuré pendant une durée maximale de 730 jours. Les primes pour cette assurance sont supportées à raison de 50% par l'employeur et de 50% par le salarié. Les prestations d'assurance sont transmises au salarié par l'employeur et décomptées d'une éventuelle allocation pour maintien de salaire. Les conditions de l'assurance applicables peuvent être consultées auprès de l'administration du personnel de l'employeur.

Si l'assurance réduit ses prestations, l'employeur a le droit de diminuer ses prestations dans la même proportion. Si l'assurance refuse de verser des prestations pour une raison quelconque, l'employeur n'est pas tenu de les compenser. En ce cas, les prestations de l'employeur correspondent à celles que prévoit l'art. 324a CO et à la pratique des tribunaux du lieu de service.

33.2 Accident

Les collaborateurs sont assurés contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la CNA (Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents) conformément aux dispositions de la Loi sur l'assurance accident (LAA). Les primes pour l'assurance accident obligatoire sont versées par l'employeur, les primes relatives aux accidents non professionnels sont partagées par moitié entre les collaborateurs et l'employeur. Les collaborateurs qui travaillent moins de huit heures par semaine auprès de l'employeur ne sont pas assurés contre les accidents non professionnels.

L'employeur a conclu une assurance complémentaire contre les accidents et les maladies professionnels en faveur des collaborateurs. Cette assurance augmente les indemnités journalières de 10 %. Elle permet aussi d'élever le salaire assuré et d'améliorer les prestations lors d'un séjour à l'hôpital. Les primes afférentes à cette assurance sont réparties par moitié entre l'employeur et les collaborateurs.

Lors d'accidents professionnels qui ne sont pas le résultat d'une faute du collaborateur, l'employeur complète les prestations des assurances afin de verser le salaire complet au collaborateur comme suit :

- entre la 1^{re} et la 5^e année de service, pendant six mois ;
- dès la 6^e année de service, pendant douze mois.
- Si les assurances réduisent leurs prestations, l'employeur peut diminuer ses versements compensatoires dans la même proportion.

33.3 Service militaire et absences similaires

Lorsqu'il accomplit, en Suisse, un cours de répétition, un cours complémentaire ou un cours de protection civile, le collaborateur touche la totalité de son salaire.

Lorsque l'interruption de travail sert à l'accomplissement d'autres obligations militaires ou de service civil, le salaire est versé comme suit :

a) pendant l'école de recrue et le service civil, pour autant que ce dernier soit assimilé à une école de recrue, 50 % du salaire. Les salariés mariés ou célibataires ayant des personnes à leur charge ont droit à 80 % du salaire ;

b) pendant les services d'avancement, 50 % du salaire. Les collaborateurs mariés ou célibataires ayant des personnes à leur charge ont droit à 80 % du salaire.

L'employeur a droit à l'allocation pour perte de gain.

Les collaborateurs doivent annoncer, par écrit, le service militaire qu'ils devront accomplir dans un délai de 2 semaines à partir de la publication de l'horaire des cours de répétition. Les services d'une durée supérieure doivent être discutés préalablement avec l'employeur.

Le versement du salaire pendant un service actif éventuel fera l'objet d'une convention séparée.

Article 34 - Dispositions communes

Le collaborateur doit annoncer immédiatement à l'employeur les accidents, les maladies et les difficultés en cas de grossesse qui entraînent une incapacité de travail. Si cette incapacité dure plus de 3 jours, il doit fournir un certificat médical. L'employeur peut exiger un certificat médical plus tôt.

Si le certificat médical n'est pas rédigé dans une des quatre langues nationales suisses ou en anglais, l'employeur peut demander au collaborateur de prendre les mesures nécessaires pour faire reconnaître le certificat par les assurances (traduction, certification, apostille) ; dans le cas contraire, le certificat médical n'est pas considéré comme fourni. L'employeur peut demander les mêmes mesures pour ses propres besoins.

Dans des cas justifiés, l'employeur peut demander un examen par le médecin d'entreprise ou un médecin conseil. Les frais de cet examen sont alors supportés par l'employeur. Le médecin d'entreprise ou le médecin conseil a le droit de communiquer à l'employeur la durée prévue de l'incapacité.

L'employeur encaisse les prestations versées par les assurances dans la mesure où il paie le salaire pendant la période correspondante.

Les collaborateurs concluent eux-mêmes une assurance-maladie.

Dans tous les cas, l'employeur n'a plus aucune obligation de verser le salaire dès la fin des rapports de service.

Article 35 - Congé maternité

Le droit à un congé maternité est réglé comme suit :

- Pendant les deux premières années de service 14 semaines (80% du salaire);
- À partir de la 2^e année de service révolue 16 semaines (100% du salaire)

L'indemnité versée pendant le congé maternité est payée sans égard à une résiliation éventuelle des rapports de service à la fin du congé maternité. S'il ne dépasse pas 14 semaines, le congé maternité n'entraîne pas une réduction du droit aux vacances (art. 329b al. 3, CO).

L'employeur s'efforce de réintégrer dans son entreprise, dans un délai de 6 mois après la fin du congé maternité, les femmes qui ne sont plus à son service après la fin du congé maternité.

Article 36 - Négociations relatives à une CCT et activités syndicales

Les membres des délégations chargées de négocier une CCT sont libérés de leur obligation de travailler pendant les négociations.

Pour la participation à leur activité, en particulier à des cours de formation et à des réunions des associations, les syndicats et les associations du personnel signataires de la présente convention peuvent demander au maximum 200 jours de congé payé par année civile. Les syndicats et les associations signataires de la présente convention répartissent eux-mêmes entre eux les jours de congé payé. Les collaborateurs qui font valoir leur droit à de tels jours de congé payé consultent préalablement leurs supérieurs et tiennent compte des exigences de l'entreprise.

F) Retraite

Article 37 - Caisse de pension

Les collaborateurs sont assurés auprès de la caisse de pension de l'employeur contre les conséquences économiques de l'âge, de l'invalidité et du décès.

Les cotisations et les prestations sont définies dans le règlement. Les cotisations réglementaires pour l'assurance sont supportées par l'employeur et les assurés, à raison de 50% chacun.

L'âge ordinaire de la retraite est de 63 ans.

Le salaire assuré correspond au salaire annuel défini par le contrat individuel, moins une déduction de coordination (au 01.01.2005 : CHF 22'575.--).

Article 38 - Rente de transition

Pour la période entre la retraite ordinaire à l'âge de 63 ans et l'âge donnant droit à une rente AVS, les collaborateurs touchent une rente de transition qui correspond à la moitié d'une rente AVS maximale simple. Cette rente de transition est supportée par l'employeur qui alimente une fondation séparée et indépendante destinée au financement de cette rente. Les cotisations AVS qui sont dues sur la rente de transition sont supportées par l'employeur et les collaborateurs par moitié.

III. DISPOSITIONS FINALES

Article 39 - Plan social

Les partenaires à la présente convention ont conclu un plan social qui, en appendice, fait partie intégrante de la présente CCT.

Article 40 - Entrée en vigueur et validité

La présente CCT entre en vigueur le 1er avril 2005. Sous réserve d'une résiliation préalable par les syndicats et les associations du personnel, elle est valable jusqu'au 31 mars 2008. Si elle n'est pas dénoncée par l'employeur ou par l'ensemble des syndicats et des associations du personnel au moins six mois avant son échéance, elle est automatiquement prolongée chaque année pour une année supplémentaire.

Ensemble, les syndicats et les associations du personnel peuvent dénoncer la présente CCT à partir du 30 juin 2007 au plus tôt, avec un préavis de six mois. Passée cette date, la CCT peut être dénoncée à tout moment par les syndicats et les associations du personnel à condition de respecter le préavis de six mois.

Article 41 – Texte faisant foi

La version originale de la présente CCT a été rédigée en allemand, puis traduite en français et en anglais ; en cas de divergences ou d'imprécisions, le texte allemand fait foi.

Article 42 – Annexes

Les annexes auxquelles renvoie la présente CCT font partie intégrante de cette dernière.

Swiss International Air Lines SA

.....
Antonio Schulthess

KV Schweiz

.....
Susanne Erdös

VPOD

.....
Rene Zurin

PUSH

.....
Richard Dunkel

SEV-GATA

.....
Philipp Hadorn

.....
Marco De Dea

.....
Benedikt Gschwind

.....
Daniel Vischer

.....
Paul Blum

.....
Oliver Lemm