



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL

AVEC SALAIRE MENSUEL - SWISSPORT GENEVE



ENTREE EN VIGUEUR le 1^{er} novembre 2023

REVISION

Date de révision	Version	Auteur	Description

TABLE DES MATIERES

1.	DISPOSITIONS GENERALES	5
1.1	CHAMP D'APPLICATION.....	5
1.2	RAPPORT AVEC D'AUTRES REGLEMENTS.....	6
1.3	PAIX DU TRAVAIL.....	6
1.4	LIBERTE DE COALITION	6
1.5	REPRESENTATION DES COLLABORATEURS.....	7
2.	ACCORDS CONCERNANT LE RAPPORT DE TRAVAIL.....	7
2.1	CONTRAT DE TRAVAIL.....	7
2.2	PERIODE D'ESSAI.....	7
2.3	DETACHEMENT HORS DU LIEU DE SERVICE ET/OU DE LA ZONE DE SERVICE HABITUELS.....	7
2.4	CALCUL DES ANNEES DE SERVICE.....	7
2.5	MODIFICATION DES CONDITIONS CONTRACTUELLES.....	8
3	RESILIATION DES RAPPORTS DE SERVICE.....	8
3.1	RESILIATION DES RAPPORTS DE SERVICE.....	8
3.2	PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT	8
4	DUREE DU TRAVAIL & CONGES	9
4.1	DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL.....	9
4.2	ANNUALISATION DES HEURES DE TRAVAIL	9
4.3	DURÉE DE TRAVAIL	9
4.4	HEURES SUPPLEMENTAIRES	11
4.5	DIMANCHES, JOURS FERIES ET AUTRES JOURS DE REPOS	11
4.6	VACANCES.....	12
4.7	ABSENCES LIEES A UN EVENEMENT	13
4.8	CONGES PAYES EN CAS DE CIRCONSTANCES PARTICULIERES.....	13
4.9	CONGES POUR LA PRISE EN CHARGE DE PROCHES OU D'UN ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTE.....	14
4.10	CONGES NON PAYES	14
4.11	CONGE MATERNITE ET ADOPTION	15
4.12	CONGE PATERNITE	15
5	REMUNERATION	15
5.1	PRINCIPE	15
5.2	LE SALAIRE	15
5.3	DEPOT DE GARANTIE / RETENUE DU SALAIRE.....	15
5.4	FONCTIONS ET SALAIRES.....	16
6	ALLOCATIONS, INDEMNITES & DEDOMMAGEMENTS.....	18

6.1	PRINCIPE	18
6.2	ALLOCATIONS ET PRIMES.....	18
6.3	INDEMNITES POUR HORAIRES DE TRAVAIL IRRÉGULIER (HTI)	19
7	VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL ...	22
7.1	MALADIE.....	22
7.2	ACCIDENTS.....	23
7.3	SERVICES OBLIGATOIRES.....	23
8	PREVOYANCE PROFESSIONNELLE & DECES	23
8.1	PREVOYANCE PROFESSIONNELLE	23
8.2	VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS DE DECES	24
9	DROITS & OBLIGATIONS.....	24
9.1	DROIT A L'EGALITE.....	24
9.2	PROTECTION DE LA PERSONNALITE ET DE LA SANTE.....	24
9.3	DROITS ET OBLIGATIONS DU COLLABORATEUR	24
9.4	EXERCICE DE FONCTIONS EXTRA-PROFESSIONNELLES.....	25
9.5	RESPONSABILITE	26
10	DROIT A L'INFORMATION & A LA PARTICIPATION AUX DECISIONS DE L'ENTREPRISE.....	26
10.1	ORGANISATION DU TRAVAIL.....	26
10.2	DROITS DES COLLABORATEURS ET DE LEURS REPRESENTANTS A L'INFORMATION	26
11	AVANTAGES	26
12	FONDS SOCIAL	27
12.1	FONDS SOCIAL.....	27
13	DISPOSITIONS FINALES	27
13.1	ENTREE EN VIGUEUR ET VALIDITE DE LA PRESENTE CCT	27
13.2	REMISE DES DOCUMENTS CONTRACTUELS.....	27
13.3	VERSION IMPERATIVE.....	27
13.4	FOR JURIDIQUE.....	27
13.5	PARTIES SIGNATAIRES	27

1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1 CHAMP D'APPLICATION

1.1.1 Champ d'application sectoriel

La présente Convention Collective de Travail (nommée « CCT » dans le reste du document) s'applique aux collaborateurs de *Swissport International SA, succursale du Grand-Saconnex* (nommé « *Swissport International S.A. - Genève* » dans le reste du document) et a pour but :

- De concevoir et d'établir des conditions d'engagements
- De maintenir et d'encourager les bonnes relations entre Swissport International S.A. -Genève, les collaborateurs et leur syndicat.
- D'approfondir la collaboration entre les parties contractantes

Les parties contractantes s'engagent à une coopération basée sur la loyauté et la confiance

Note: Pour des raisons de simplification, le terme « collaborateur(s) » est indifféremment utilisé pour tous les genres.

1.1.2 Champ d'application personnel

La présente CCT s'applique aux collaborateurs suivants :

Les collaborateurs à plein temps ou à temps partiel avec un contrat de durée déterminée ou indéterminée qui ne sont pas affiliés à la CCT du personnel avec salaire horaire.

La présente CCT ne s'applique pas aux :

- Collaborateurs de Swissport International S.A. - Genève soumis aux Conditions Générales d'Engagement émises par le siège de Swissport International S.A.
- Apprenti(e)s et stagiaires.
- Collaborateurs avec un salaire horaire pour lesquels une autre CCT est applicable (que le contrat soit de durée déterminée ou indéterminée).

1.1.3 Conditions suspensives au contrat de travail

Le contrat de travail est conclu sous les conditions suspensives suivantes :

- Aucune activité professionnelle n'est exercée à l'étranger.
- Un permis de travail/séjour valide est disponible au début de l'emploi.
- Obtention et conservation de la carte d'identité aéroportuaire (CIA)

1.1.4 Soumission individuelle à la CCT

Tous les collaborateurs visés par le champ d'application personnel doivent se soumettre à la CCT. Cette soumission peut se faire par une mention de la CCT dans le contrat individuel de travail, en cas de contrat conclu postérieurement à la signature de la présente CCT, ou par la signature d'un avenant.

Les collaborateurs sont soumis et, par conséquent, liés à toutes les dispositions normatives de cette CCT et aux obligations qui en découlent.

Les parties contractantes déclarent, conformément à l'art. 356b al. 1 CO, leur consentement à la soumission individuelle de tous les collaborateurs visés par le champ d'application personnel.

1.2 RAPPORT AVEC D'AUTRES REGLEMENTS

La présente CCT fait référence à des directives spécifiques et à des dispositions d'application complémentaires.

Celles-ci déterminent les conditions générales d'engagement et forment avec le contrat de travail individuel les bases du rapport de travail.

1.3 PAIX DU TRAVAIL

Les parties soussignées s'engagent à respecter la paix du travail sur toutes les questions réglées par la présente CCT.

Pour les questions qui ne sont pas réglées par la présente convention, les parties s'engagent à respecter la procédure suivante :

- a) Sur demande d'une des parties, des négociations sont ouvertes sur la question litigieuse.
- b) Les parties s'engagent à tout entreprendre pour permettre, dans un délai maximum de trois mois, l'aboutissement des négociations par un accord mutuel.
- c) En cas d'échec des négociations, les parties s'engagent à demander l'ouverture d'une procédure de conciliation devant la chambre des relations collectives de travail (CRCT).
- d) Pendant toute la durée des négociations et pendant toute la durée de la procédure de conciliation devant la CRCT, les parties s'engagent à respecter la paix du travail.

1.4 LIBERTE DE COALITION

- a) La liberté de coalition est assurée.
- b) L'affiliation ou la non-affiliation à un syndicat signataire de la présente CCT ne doit pas porter préjudice à aucun collaborateur, ni de la part de l'employeur, ni de celle des autres collaborateurs.
- c) Les collaborateurs affiliés à un syndicat signataire de la présente CCT ont le droit de confier la défense de leurs intérêts à cette organisation.

1.5 REPRESENTATION DES COLLABORATEURS

- a) Les syndicats signataires du présent document sont responsables des négociations, de la conclusion et de la mise à jour de la CCT.
- b) Les questions non liées à la CCT sont traitées par la Commission du personnel (CP) élue, la Direction et le département des Ressources humaines. La composition de la CP, l'élection de ses membres, leurs tâches et leurs compétences sont stipulées dans un règlement particulier.

2. ACCORDS CONCERNANT LE RAPPORT DE TRAVAIL

2.1 CONTRAT DE TRAVAIL

L'engagement est confirmé au moyen d'un contrat individuel de travail écrit, d'une durée généralement indéterminée. La conclusion de contrats de travail pour une durée déterminée reste réservée.

La présente CCT fait partie intégrante du contrat de travail.

2.2 PERIODE D'ESSAI

Les trois premiers mois qui suivent un engagement à durée indéterminée sont considérés comme période d'essai.

En cas d'absence durant la période d'essai par suite d'une maladie, d'un accident ou de l'exercice d'une obligation légale non volontaire, la période d'essai est prolongée en conséquence.

2.3 DETACHEMENT HORS DU LIEU DE SERVICE ET/OU DE LA ZONE DE SERVICE HABITUELS

Pour des besoins d'exploitation ou des raisons économiques, le collaborateur peut être transféré ou affecté à une tâche correspondant à ses capacités ou à sa formation, mais qui ne correspondent pas à sa fonction actuelle. De telles mesures doivent être prises, en principe, d'entente avec le collaborateur.

2.4 CALCUL DES ANNEES DE SERVICE

En cas de réengagement à *Swissport International S.A. - Genève*, les années de service accomplies antérieurement sont prises en compte pour déterminer « une date d'entrée conventionnelle », pour autant que l'interruption des rapports de travail n'ait pas duré plus de dix ans.

Les collaborateurs seront informés de la date d'entrée calculée lors de l'établissement du contrat. Cette date d'entrée est pertinente pour le délai de préavis, le paiement du salaire en cas de maladie et les jubilés pour l'année de service.

2.5 MODIFICATION DES CONDITIONS CONTRACTUELLES

Toute modification du contrat doit se faire en la forme écrite en respectant, à défaut d'accord entre les parties, un délai équivalent au délai de congé.

3 RESILIATION DES RAPPORTS DE SERVICE

3.1 RESILIATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Les délais de résiliation des rapports de travail s'élèvent au minimum à :

Durant la période d'essai	7 jours (pour la fin d'une semaine civile)
Durant la première année de service	1 mois (pour la fin d'un mois civil)
Jusqu'à la fin de la 9 ^{ème} année de service	2 mois (pour la fin d'un mois civil)
Dès la 10 ^{ème} année de service	3 mois (pour la fin d'un mois civil)

La résiliation doit se faire par écrit. La partie qui résilie le contrat peut être appelée à donner ses motifs par écrit.

En vertu de l'art. 337 du CO, le rapport de travail peut être résilié sans délai pour de justes motifs.

3.2 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a) Lorsque le collaborateur accomplit un service militaire suisse obligatoire, un service de protection civile, un service militaire féminin ou un service pour le compte de la Croix Rouge, pour autant que ce service ait une durée de plus de onze jours, durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent.
- b) Au cours d'une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident dont le collaborateur est victime involontairement, et ce :
 - pendant la 1^{ère} année de service durant 30 jours
 - de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de service durant 90 jours
 - dès la 6^{ème} année de service durant 180 jours.
- c) Durant la grossesse et les 16 semaines suivant l'accouchement.

- d) Alors qu'un collaborateur accomplit, avec l'accord de l'employeur, un service ordonné par l'autorité fédérale compétente dans le cadre d'actions d'entraide à l'étranger.

La résiliation prononcée pendant l'une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nulle.

Si elle a été prononcée avant l'une de ces périodes sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période d'interdiction.

Lorsque les rapports de service doivent cesser à un terme tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de résiliation prolongé, ce délai est reporté au terme suivant.

Pour ce qui est de la résiliation abusive, il convient de se référer aux art. 336 ss du CO.

4 DUREE DU TRAVAIL & CONGES

4.1 DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

La durée de travail hebdomadaire à plein temps est de 41 heures et 15 minutes. Cette durée correspond à 100% du salaire.

A partir du 1er janvier 2025, la durée de travail hebdomadaire à plein temps est portée à 40 heures sans réduction de salaire.

4.2 ANNUALISATION DES HEURES DE TRAVAIL

En fin de semestre (juin et décembre), la déviation positive ou négative par rapport aux heures contractuelles ne peut excéder 20 heures pour un équivalent plein temps (au prorata du taux d'activité).

D'éventuelles heures positives dépassant cette limite seront payées au collaborateur avec une indemnité de 33 1/3 %.

De la même manière, les heures négatives seront reportées automatiquement sur l'année suivante. Si, pour des raisons inhérentes à la planification, le compteur de temps devait excéder le seuil de 20 heures négatives, celui-ci serait ramené à la limite de -20 heures. Ce procédé est également appliqué en cas de départ du collaborateur.

4.3 DURÉE DE TRAVAIL

La durée quotidienne minimale de travail est de 3 heures. Elle doit normalement être comprise entre ce minimum de 3 heures et un maximum de 9 heures.

A partir du 1^{er} janvier 2025, la durée de travail quotidienne maximale planifiée de travail est réduite à 8 heures, au lieu de 9 heures, pour faire le lien avec la durée hebdomadaire de travail portée à 40 heures à cette même date (cf. 4.1).

4.3.1 Plans de service pour le personnel travaillant irrégulièrement

La répartition des heures de travail hebdomadaires doit être réglée, autant que possible, par des plans de travail. Les nouveaux plans de service (plans de base) doivent être communiqués au personnel, en règle générale 15 jours avant leur entrée en vigueur sur l'application Swissport. Le personnel a le droit d'émettre des souhaits lors de l'élaboration des plans de service.

4.3.2 Jours fériés

La durée obligatoire de l'horaire de travail est réduite lorsque des jours fériés tombent durant la semaine. Le nombre d'heures obligatoires à fournir durant le mois/l'année est publié dans des directives spécifiques éditées chaque année par *Swissport International S.A. - Genève*.

4.3.3 Temps partiel

En principe *Swissport International S.A. - Genève* se déclare favorable au travail à temps partiel. Les modèles d'horaires à temps partiel sont prévus dans une directive.

4.3.4 Split Shift

Un tour de travail entrecoupé d'une interruption d'activité pouvant aller de 1.5 à 4 heures, appelé « Split shift » pourra être mis en place avec une amplitude horaire d'au maximum 10 heures. Un total maximum d'un Split shift par mois est possible pour les collaborateurs avec un taux d'activité de 50% et plus. Les détails concernant l'indemnité Split shift se trouvent au paragraphe 6.3.4.

4.3.5 Flex Begin / Flex End Shift

Les Flex Begin et Flex End sont des tours de travail avec une période définie soit au début soit à la fin du shift. L'heure de début ou de fin des tours de travail pourra être raccourcie jusqu'à une heure et demie de temps.

- a) Flex Begin : Un total maximum de 4 Flex Begin par mois est possible.
- b) Flex End : Un total de 6 Flex End par mois est possible.
Il peut aller jusqu'à 8 Flex End au maximum, uniquement sur demande du collaborateur (en cas de shift swap).

4.3.6 Pauses

La loi sur le travail et les ordonnances y relatives précisent les points suivants. Le travail sera interrompu par une pause d'au moins :

- a) 15 minutes, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie.
- b) 30 minutes, si la journée de travail dure plus de sept heures.
- c) 60 minutes, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

4.3.7 Repos après 6 jours consécutifs de travail

Après six jours de travail consécutifs, au minimum 59 heures de repos sont assurées au collaborateur concerné.

Dans le cadre d'une série de 5 jours de travail, suivi par une seconde série de 6 jours de travail, l'enchaînement suivant est garanti :

[5j travail + 2j congé (48h)] suivi de [6j travail + 2.5j congé (59h)]

4.3.8 Horaires de travail régulier

Le travail durant les heures d'exploitation régulières doit commencer entre 06h00 et 09h00 et se terminer entre 15h30 et 20h00.

L'unité d'organisation doit pouvoir être atteinte au moins de 08h30 à 17h00, du lundi au vendredi.

4.4 HEURES SUPPLEMENTAIRES

- a) Le collaborateur peut être tenu de fournir des heures supplémentaires dans la mesure où il peut les accomplir et où cette demande procède de la bonne foi.
- b) Les heures supplémentaires résultent d'un travail additionnel allant au-delà des heures fixées par le plan de travail. Seuls des supérieurs sont habilités à ordonner des heures de travail supplémentaires.
- c) Le rattrapage d'heures non travaillées ne peut pas être considéré comme l'accomplissement d'heures supplémentaires, conformément à la législation sur le travail.
- d) Les heures supplémentaires doivent être compensées le plus rapidement possible par des congés d'une durée égale, en principe dans les neuf mois, mais si des besoins d'organisation l'exigent, dans les douze mois au plus tard. Exceptionnellement, et d'entente avec le collaborateur concerné, les heures supplémentaires peuvent être payées. Le choix des jours de congé doit être compatible avant tout avec les impératifs de service, mais les souhaits du collaborateur doivent être respectés dans la mesure du possible.
- e) Heures supplémentaires, conditions absolues :
 - consigne du supérieur compétent
 - en cas d'urgence
 - en cas de surcroît de travail
 - pour prévenir des perturbations dans l'exploitation ou y remédier.

4.5 DIMANCHES, JOURS FERIES ET AUTRES JOURS DE REPOS

Le nombre de dimanches est déterminé par la Loi sur le travail (LTR), le cas échéant par la dérogation accordée par le SECO.

Chaque année civile donne droit à 9 jours fériés :

1 ^{er} janvier	1 ^{er} août
Vendredi-Saint	Jeûne genevois
Lundi de Pâques	Noël (25 décembre)
Ascension	31 décembre
Lundi de Pentecôte	

Si un jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche, il est considéré comme accordé. Les jours fériés légaux peuvent être assimilés à des dimanches au sens de la loi fédérale sur le travail.

Par jour de repos, on entend une période ininterrompue d'au moins 35 heures.

Pour deux jours de repos, la période de repos ininterrompue sera d'au moins 59 heures. En principe, le jour de repos équivaut à une journée civile ; s'il tombe sur un dimanche ou un jour férié légal, le jour de repos comprendra un jour civil entier.

Les indemnités versées pour le travail le dimanche ou les jours fériés sont régies par l'article 6.3

4.6 VACANCES

Le droit aux vacances est le suivant :

Dès l'âge de 18 ans et jusqu'à 49 ans	25 jours (5 semaines)
Dès l'âge de 50 ans et jusqu'à 54 ans	30 jours (6 semaines)
Dès l'âge de 55 ans et jusqu'à 59 ans	35 jours (7 semaines) *
Dès l'âge de 60 ans	40 jours (8 semaines) *

** applicable dès le 1^{er} janvier 2024*

Au minimum deux semaines consécutives doivent être prises.

Le droit aux vacances peut être réduit en cas d'absences prolongées selon l'art. 329b du CO.

4.6.1 Calcul du droit aux vacances

- a) Lorsqu'un collaborateur entre ou quitte l'entreprise en cours d'année, les vacances sont octroyées au prorata.
- b) En cas de départ au cours d'une année civile, l'excédent des vacances prises sera décompté.
- c) La date des vacances est fixée en premier lieu en fonction des nécessités du service. Les désirs du collaborateur, surtout s'ils sont basés sur des impératifs familiaux, sont autant que possible pris en considération.
- d) En principe, les vacances pour l'année en cours sont prises jusqu'au 31 décembre. Ce délai peut cependant être prorogé jusqu'au 31 mars de l'année suivante si les circonstances le justifient.
- e) Lorsqu'au cours d'une année civile, pour des raisons qui lui sont propres, le collaborateur est empêché de travailler pendant un mois complet ou lorsque le cumul de ces absences équivaut à un mois complet, le droit aux vacances est réduit d'un douzième par mois complet d'absence.
- f) Lorsqu'au cours d'une année civile, le collaborateur est empêché de travailler pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, congé jeunesse), pendant plus d'un mois ou lorsque le cumul de ces absences dépasse un mois, le droit aux vacances est réduit d'un douzième par mois complet d'absence après un délai d'attente d'un mois. En cas de grossesse, le délai d'attente est de deux mois. Le congé maternité n'entraîne aucune réduction du droit aux vacances.

- g) Lorsqu'au cours d'une année civile, le collaborateur cumule des absences de nature différente, un calcul sera effectué séparément pour les absences d'une même nature (selon points e) et f)).
- h) Durant les vacances, le collaborateur s'abstient de toute activité lucrative pouvant compromettre le but même de son congé. En cas d'infraction à cette disposition, *Swissport International S.A. - Genève* se réserve le droit de réduire le salaire du collaborateur proportionnellement au travail qu'il a fourni pour des tiers.

4.7 ABSENCES LIEES A UN EVENEMENT

La durée des congés payés suivants est accordée conformément au tableau ci-après. Les dates y relatives doivent être communiquées au supérieur dans les meilleurs délais.

a) Lors de son mariage / partenariat enregistré	3 jours
b) Lors du mariage de proches parents (frères et sœurs, enfants)	1 jour
c) En cas de décès	
- d'un-e conjoint-e / partenaire enregistré, d'un enfant, d'un parent, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
- d'un grand-parent, d'un beau-parent (conjoint-e / partenaire enregistré)	2 jours
- d'un proche parent ou d'une connaissance	1 jour
d) Lors d'inspection d'armes et de recrutement	1 jour
e) En cas de déménagement (sauf si le déménagement est dû à un changement de travail en raison de la résiliation des rapports de service) :	
- distance inférieure ou égale à 100 km	1 jour
- distance supérieure à 100 km	2 jours

Lorsque le mariage, l'enregistrement de partenariat, la naissance ou les obsèques ont lieu à l'étranger et que le voyage en train, simple course, dure plus de 8 heures, l'employeur accorde 1 jour de congé payé supplémentaire.

4.8 CONGES PAYES EN CAS DE CIRCONSTANCES PARTICULIERES

Des congés payés concernant les absences ci-après sont octroyés.

Le collaborateur est tenu d'en informer son supérieur dans les plus brefs délais.

Convocation/invitation officielle des autorités, p.ex : en tant que juré, témoin, en cas de naturalisation, de fête pour jeunes citoyens, etc.	Durée de l'invitation
Examens officiels	Durée de l'examen
Activité comme expert à un examen	A convenir
Don du sang	Temps nécessaire

Cas de maladie : parents, conjoint et enfants (voir chiffre 4.9 ci-après)	Temps nécessaire pour organiser les soins au maximum 3 jours
Cure de désintoxication pour alcooliques	La première fois : temps nécessaire
Cure de désintoxication pour toxicomanes	La première fois : temps nécessaire pour le traitement ambulatoire
Service dans un camp de la Croix-Rouge	Durée du service
Consultation chez un médecin/dentiste	Jusqu'à 3 heures par consultation ; durée plus longue à convenir

4.9 CONGES POUR LA PRISE EN CHARGE DE PROCHES OU D'UN ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTE

4.9.1 Prise en charge de proches

Conformément à l'art. 329g CO, le collaborateur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé. Par membre de la famille, il faut comprendre les parents en ligne directe ascendante ou descendante (les parents et les enfants principalement) et des frères et sœurs, auxquels s'ajoutent le conjoint, le partenaire enregistré, les beaux-parents, de même que la personne qui fait ménage commun avec le salarié depuis au moins cinq ans de manière ininterrompue.

Le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas. En dehors de la prise en charge des enfants (jusqu'à l'âge de 15 ans), le congé ne doit pas dépasser dix jours par an (année de service) au total.

4.9.2 Prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

Conformément à l'art. 329h CO et si le collaborateur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16i à 16m LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus.

Le parent qui prend en charge un enfant avec une atteinte grave à la santé est protégé contre le licenciement dès que les conditions du droit sont remplies et jusqu'à ce que le congé soit entièrement pris, mais au maximum 6 mois après le premier jour de congé. En outre, ses vacances ne peuvent pas être réduites du fait de l'absence due au congé.

Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée. Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.

L'employeur doit être informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement.

4.10 CONGES NON PAYES

Dans la mesure où les impératifs de l'exploitation le permettent, il est possible d'accorder des congés non payés. La durée maximale d'un congé non payés est de six mois.

Les modalités d'application font l'objet d'une directive séparée.

4.11 CONGE MATERNITE ET ADOPTION

Les collaboratrices ont droit à seize semaines de congé maternité payé, ininterrompu. Aucun certificat médical n'est nécessaire pour la durée de cette absence. Ce droit devient caduc si elles sont au bénéfice d'un salaire auprès d'un autre employeur pendant cette période.

4.12 CONGE PATERNITE

En cas de paternité, le travailleur a droit à un congé paternité de deux semaines qui doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant (art. 329g CO).

Le congé peut être pris sous forme de semaines ou de journées.

L'employeur transfère l'allocation perte de gain paternité reçue de la caisse de compensation.

5 REMUNERATION

5.1 PRINCIPE

Tous les collaborateurs occupant la même fonction, bénéficiant de la même formation et expérience professionnelle sont égaux au regard de leur rémunération.

5.2 LE SALAIRE

Les cotisations légales aux assurances sociales (AVS/AI/APG/AC), les cotisations à la caisse de pension et les primes personnelles pour l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels et l'assurance pour perte de gain seront déduites mensuellement du salaire.

5.3 DEPOT DE GARANTIE / RETENUE DU SALAIRE

Un dépôt de garantie de CHF 500.- sera retenu au cours du dernier mois de travail. Après le départ de l'entreprise la caution ou la retenue de salaire sera transférée sur l'ancien compte pour autant que le matériel d'entreprise a été correctement remis (badge aéroportuaire, clés, vêtements de travail, carte de parking, etc.) avec la feuille de sortie.

Le délai de restitution du matériel d'entreprise est de 31 jours à compter de la date de départ officiel. Si la feuille de sortie n'a pas été rendue dans le délai imparti, *Swissport International S.A. - Genève*, se réserve le droit de retenir la caution ou la retenue sur salaire pour couvrir les frais.

5.4 FONCTIONS ET SALAIRES

- a) Les bandes salariales et les fonctions sont décrites dans les annexes de la présente CCT.
- b) Le salaire est la rétribution fournie pour le travail accompli. Il comprend tous les inconvénients liés à l'exercice de la fonction.
- c) La nomination dans une fonction supérieure ne dispense pas des activités des fonctions inférieures.
- d) Les salaires sont fixés selon un système salarial basé sur des fonctions. Les fonctions décrivent le profil requis et les conditions. Les descriptions de fonction n'ont toutefois vocation qu'à déterminer la classification et la bande salariale. Elles n'ont qu'une nature indicative par rapport à l'activité d'un collaborateur. Elles ne définissent et ne limitent pas les tâches à accomplir par le collaborateur dans le cadre de sa fonction.
- e) Le salaire est convenu individuellement entre le collaborateur et *Swissport International S.A. - Genève*. Il est versé au plus tard le 27 de chaque mois sur un compte bancaire ou postal suisse. Les exigences du poste et les capacités du collaborateur constituent les critères essentiels de la détermination du salaire individuel.
- f) Chaque début d'année, le salaire individuel de chaque collaborateur progresse de la valeur de l'échelon de référence propre à la fonction exercée.
- g) Chaque année les salaires sont adaptés au renchérissement en fonction de l'indice genevois du coût de la vie d'août à août.

5.4.1. Treizième salaire

Un treizième salaire est versé avec le salaire de novembre. Les collaborateurs qui entrent en service ou quittent l'entreprise dans le courant de l'année civile ont droit au prorata de cette mensualité. Le treizième salaire s'élève à 1/12 du salaire annuel, sans primes. A noter qu'en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, le treizième salaire n'est pas réduit.

5.4.2. Participation au résultat

L'employeur verse aux collaborateurs une participation au résultat calculée comme suit :

- a) si 95% du budget de la station de Genève est atteint, une prime de CHF 375.- est versée
- b) ensuite, pour chaque pourcentage supplémentaire, un échelon supplémentaire de CHF 25.- est versé, mais au maximum jusqu'à 120%.

La participation au résultat existe pour tous les collaborateurs de la présente convention collective de travail. Les employés à temps partiel reçoivent une participation au résultat proportionnelle à leur taux d'occupation.

5.4.3. Engagement mutuel et collaboration entre les signataires

Grilles salariales

Les salaires minimaux figurant dans l'annexe A sont ajustés annuellement selon les usages cantonaux. Les fonctions non décrites dans le CTT-ASCA sont également indexées à l'IPC (août) chaque année.

A titre indicatif, les salaires après respectivement 10 et 23 échelons sont visibles dans la grille salariale. Cette dernière colonne représente pour *Swissport International S.A. - Genève* le maximum de la fourchette salariale, à des fins de recrutement, principalement externe.

Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Les accords figurant dans la présente CCT, notamment le point concernant le travail irrégulier (art. 6.3 « Indemnités pour horaires de travail irrégulier HTI ») remplace les indemnités du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés figurant dans les articles 7 al. 3 et al. 4 du contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs pour le secteur de l'assistance au sol aux compagnies aériennes (CTT-ASCA).

Augmentation salariale générale au 1^{er} janvier 2024

Une augmentation unique de 1.5% des salaires du personnel mensuel sera appliqué au 1^{er} janvier 2024, en sus de l'échelon et de l'indexation IPC.

L'augmentation salariale comprend, à concurrence de son montant, l'éventuelle compensation due à raison d'une indemnisation pour les heures de nuit et du week-end insuffisante en regard du CTT-ASCA mentionnées ci-dessus.

Evolution du CTT-ASCA (hormis les salaires minimaux, art. 4 « Salaires »)

Il est noté que les salaires minimaux impératifs figurant dans le CTT-ASCA s'entendent pour une durée hebdomadaire de travail de 41 heures 15 minutes. A partir du 1^{er} janvier 2025, la présente CCT porte à 40 heures la durée hebdomadaire de travail sans réduction de salaire pour le personnel. Cette réduction du temps de travail hebdomadaire équivaut à une augmentation durable des salaires de 3% pour les collaborateurs, au regard des salaires minimaux du secteur de l'assistance au sol aux compagnies aériennes.

Pour toute éventuelle augmentation des frais et/ou des indemnités pouvant survenir dans les modifications futures du CTT-ASCA (art. 5 et ss), hormis celles directement liées à l'ajustement des salaires minimaux (y.c. annuités), les signataires s'engagent à ouvrir les discussions sans délai pour trouver une solution équitable pour toutes les parties, et ce, durant toute la durée de la présente CCT.

Contribution de solidarité

Une contribution financière mensuelle de CHF 10.- est déduite mensuellement du salaire de l'ensemble du personnel en faveur des partenaires syndicaux signataires de la présente CCT.

6 ALLOCATIONS, INDEMNITES & DEDOMMAGEMENTS

6.1 PRINCIPE

Les indemnités fixées dans la présente CCT sont liées à un événement. Le droit à l'indemnité prend fin lorsque les conditions justifiant l'indemnité ne sont plus remplies. Son maintien ne peut être revendiqué que s'il en a été convenu par écrit.

6.2 ALLOCATIONS ET PRIMES

6.2.1 Allocations familiales

Les allocations familiales ou allocations de formation sont versées directement par l'autorité cantonale, conformément à la législation en vigueur dans le canton de Genève (le domicile légal de l'employeur faisant foi).

6.2.2 Participation à l'assurance maladie

Swissport International S.A. - Genève paie un montant de CHF 200.- par mois à titre de participation à la prime de base. Le montant est versé au prorata du taux d'activité si celui-ci est inférieur à 37 heures par semaine.

6.2.3 Prime de mariage et partenariat enregistré

Lors de son mariage ou de son partenariat enregistré, le collaborateur reçoit une prime unique de CHF 400.-.

Ce montant est versé à l'employé quel que soit son taux d'activité.

6.2.4 Prime d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont versées à la fin du mois jubilaire selon les modalités suivantes :

10 ans = CHF 1'250	20 ans = CHF 2'500	30 ans = CHF 3'000
15 ans = CHF 1'500	25 ans = CHF 2'500	35 ans = CHF 3'000

Ces montants sont versés aux employés quel que soit leur taux d'activité.

6.2.5 Frais d'équipement et d'entretien

Lorsque l'employeur ne prend pas en charge les chaussures d'uniforme ou l'entretien de l'uniforme, il verse les montants mensuels forfaitaires suivants :

- a) CHF 12.50 pour les chaussures d'uniforme
- b) CHF 35.00 pour les frais de nettoyage de l'uniforme

Ces montants sont versés aux employés quel que soit leur taux d'activité.

6.2.6 Indemnités mensuelles de transition pour cas de rigueur

Des indemnités mensuelles de transition pour cas de rigueur sont versées durant toute la durée de la présente CCT.

L'indemnité perçue dès novembre 2023 reste identique à celle versée en octobre 2023. En fonction de l'évolution du salaire, elle sera réévaluée jusqu'à ce que le collaborateur bénéficiaire retrouve son ancien salaire du mois de mai 2021.

Les indemnités mensuelles de transition sont financées paritairement entre *Swissport International S.A. - Genève* et le Fonds social.

6.2.7 Indemnités complémentaires

En plus des tâches décrites dans le descriptif de fonction, diverses activités peuvent contribuer à rendre le travail plus complexe ou à en augmenter la pénibilité.

Pour ces raisons, les indemnités suivantes s'appliquent :

- a) Le collaborateur, dont l'activité principale le soumet à un port de charge répétitif, reçoit une indemnité de CHF 100.- par mois (au prorata des heures travaillées).
- b) Le collaborateur, dont l'activité le soumet partiellement à un port de charge (dans les secteurs chargement, tri et dépôt cargo), reçoit une indemnité de CHF 50.- par mois (au prorata des heures travaillées).
- c) Le collaborateur exerçant des activités de dégivrage perçoit une indemnité de CHF 300.- par mois de novembre à avril.
- d) Le collaborateur bénéficiant de la formation et exerçant l'activité de refoulement (push back) perçoit une indemnité de CHF 100.- par mois.
- e) Le collaborateur assumant des tâches d'encadrement et de suivi des apprentis reçoit une indemnité de CHF 50.- par mois (CHF 75.- dès 2 apprentis).
- f) Une indemnité de transport s'élevant à CHF 30.- est versée mensuellement, quel que soit le taux d'activité. Les modalités relatives à ces indemnités peuvent faire l'objet de directives séparées.

6.3 INDEMNITES POUR HORAIRES DE TRAVAIL IRREGULIER (HTI)

6.3.1 Indemnités pour contraintes d'horaires

Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail variables (tours de service ou travail en équipe) touchent une indemnité par heure de travail selon le tableau des points HTI figurant ci-après.

1 point HTI a une valeur de CHF 3.10 pour l'ensemble du personnel jusqu'au 31 décembre 2024.

A partir du 1^{er} janvier 2025, il sera indexé annuellement à l'indice des prix à la consommation (IPC août). Dès cette date, un extrait du tableau sera publié en début de chaque année avec la nouvelle valeur du point.

Les signataires conviennent de maintenir le tableau HTI ci-dessous en lieu et place des indemnités de nuit, du dimanche et des jours fériés prévues dans les usages cantonaux de Genève (CTT-ASCA).

Tableau des points HTI	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
00.00-01.00	3	3	3	3	3	3	4
01.00-02.00	3	3	3	3	3	3	4
02.00-03.00	3	3	3	3	3	3	4
03.00-04.00	3	3	3	3	3	3	4
04.00-05.00	3	3	3	3	3	3	4
05.00-06.00	3	3	3	3	3	3	4
06.00-07.00	2	2	2	2	2	3	4
07.00-20.00						1	2
20.00-21.00	2	2	2	2	2	3	3
21.00-22.00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	3
22.00-23.00	3	3	3	3	3	3.5	3.5
23.00-24.00	3	3	3	3	3	3.5	3.5
1 point HTI = CHF 3.10							

6.3.2 Indemnités pour les heures de travail fournies le dimanche et les jours fériés

Généralités

- a) Pour le travail du dimanche ou des jours fériés, une indemnité est versée avec le salaire du mois suivant. Les voyages de service (durée du trajet aller-retour) effectués un dimanche ou un jour férié ne donnent droit à aucun supplément de salaire.
- b) Le repos compensatoire pour le travail effectué le dimanche et les jours fériés est déterminé par la Loi sur le travail (LTR) ou par une éventuelle dérogation à la LTR.
- c) Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail réguliers et qui effectuent temporairement des heures de travail le dimanche ou les jours fériés entre 06h00 et 20h00 reçoivent une indemnité égale à 50% du salaire horaire. Si le travail du dimanche ou des jours fériés est accompli entre 00h00 et 06h00 ou 20h00 et 24h00, une indemnité de 75% est versée.
- d) Lorsque le collaborateur use de son droit aux vacances, *Swissport International S.A. - Genève* complète le salaire afférent aux vacances en versant, le mois suivant, une indemnité calculée sur la base de la moyenne des indemnités « HTI » perçues au cours des mois précédents.
- e) Une éventuelle dérogation à la LTR peut compléter le présent article.

6.3.3 Indemnités pour heures supplémentaires

- a) Si les heures supplémentaires sont payées selon l'art. 4.4 d) in fine de la présente CCT, une indemnité égale à 33 1/3 % du salaire horaire individuel calculée sur le salaire de base mensuel est versée avec le salaire du mois suivant. Si les voyages de service (durée du trajet aller-retour) doivent être effectués en dehors de l'horaire de travail, leur durée complète donne droit à des heures supplémentaires, mais sans indemnité supplémentaire.

- b) Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail variables (horaires irréguliers) sont indemnisés selon le tableau des points « HTI » (paragraphe 6.3.1) en plus de l'indemnité pour heures supplémentaires.

6.3.4 Indemnités pour Split Shift

Pour une interruption de 61 à 120 minutes, une indemnité journalière de CHF 12.- est versée. Dès 121 minutes, cette indemnité journalière est de CHF 18.-.

6.3.5 Indemnités pour le service de piquet

Les collaborateurs doivent être atteignables par téléphone et prêts au service dans un délai de 60 minutes. Si les besoins du service l'exigent, la disponibilité peut être réduite à 30 minutes par le biais d'un contrat individuel.

Le service de piquet est indemnisé comme suit :

Entre 08h00 et 20h00, tous les jours exceptés les dimanches, jours de congé et jours fériés.	CHF 30.-
Entre 20h00 et 08h00, tous les jours de la semaine, samedi et dimanche compris.	CHF 25.-
Les dimanches, les autres jours fériés et les jours de congé entre 08h00 et 20h00.	CHF 45.-

Pour un service de piquet de moins de 5 heures, les montants précités sont réduits de moitié.

Les heures de travail effectivement fournies seront indemnisées selon des allocations prévues (heures supplémentaires, de nuit et du dimanche) et peuvent être compensées, indépendamment du lieu où le travail est fourni (à domicile ou sur le lieu de travail).

Le chemin entre le domicile et le lieu de travail est considéré comme durée de travail.

6.3.6 Indemnité pour prestations imprévues

Pour un engagement imprévu (tour de travail non planifié), une indemnité d'un montant de CHF 35.- par événement est versée si la demande de prestation imprévue se rapporte à un jour de congé et qu'elle est faite moins de 48 heures avant le début de la prestation imprévue.

Cette disposition n'est pas valable pour les collaborateurs en service de piquet.

6.3.7 Congés supplémentaires en cas d'heures de travail irrégulières (NWC)

- Les collaborateurs qui accomplissent des heures de nuit reçoivent un jour de congé supplémentaire (8 heures et 15 minutes) pour 70 heures de travail de nuit accomplies entre 23h00 et 06h00 (heures supplémentaires comprises).
- Sont également prises en considération les heures de nuit effectuées à l'occasion d'un détachement, lors d'un travail pendant un service de piquet ou lors de prestations imprévues.
- Les besoins d'exploitation sont pris en compte lors de la fixation des congés supplémentaires. Toutefois, les souhaits du collaborateur doivent être respectés dans la mesure du possible.
- Les jours de congé supplémentaires obtenus pendant une année civile doivent être pris, en règle générale, jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

6.3.8 Dispense pour travail de nuit

Le personnel ayant dépassé l'âge de 55 ans révolus peut faire la demande d'être dispensé de travailler la nuit, s'il le souhaite.

Une demande écrite doit être adressée auprès des Ressources Humaines en respectant le préavis contractuel.

Moyennant ce même préavis, le collaborateur peut revenir sur sa décision et à nouveau travailler de nuit s'il en fait la demande.

7 VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL

7.1 MALADIE

- a) Si le collaborateur est absent pour cause de maladie, il doit le communiquer à son supérieur dès le premier jour, aussitôt que possible mais au plus tard à l'heure du début officiel du travail. La justification des absences pour cause de maladie s'effectue selon le règlement d'entreprise de *Swissport International S.A. - Genève* ou de la directive correspondante.
- b) Le salaire est versé à 100% du salaire brut, y.c. les indemnités fixes, jusqu'à la fin de la maladie ou jusqu'à la fin du contrat de travail mais au maximum pendant les 90 premiers jours.
- c) Les collaborateurs sont, en outre, assurés pour la perte de gain en cas de maladie, à hauteur de 80% du salaire assuré AVS et cela pendant 730 jours au maximum. Une copie de la police d'assurance et des conditions générales sont à disposition du collaborateur sur simple demande de sa part. Seuls ces documents font foi pour déterminer les prestations assurées. Il en va de même en cas de modification des conditions d'assurance ou de changement d'assureur.
- d) Pour toutes les prestations qui ne sont pas prises en charge par l'assurance perte de gain maladie, ainsi que toutes les hypothèses où l'assureur émettrait une ou plusieurs réserves à l'encontre du collaborateur ou refuserait de l'assurer ou de l'indemniser, l'employeur payera à l'employé le salaire conformément à la lettre b) du présent article.
- e) L'employeur prend à sa charge 50% des primes de l'assurance perte de gain maladie.
- f) Le revenu ne doit pas être supérieur à celui perçu lors d'une capacité de travail complète. Les prestations d'autres assurances sociales seront décomptées.
- g) Temps minima : Dans la mesure où le collaborateur tombe malade à deux reprises dans un intervalle de moins de 12 mois et pour autant qu'il s'agisse d'une même maladie, les jours de maladie antérieurs sont pris en compte dans une période de prestation maximale de 730 jours.

- h) Un éventuel droit à une rente de l'Assurance Invalidité doit être communiqué sans délai à l'employeur. Dans ce cas, dès le début du versement d'une rente par l'AI, les prestations seront réduites d'autant. Par ailleurs, l'employeur se réserve le droit d'exiger le remboursement compensatoire directement auprès du collaborateur ou de l'AI.

7.2 ACCIDENTS

- a) Le salaire est versé à 100% du salaire brut, y.c. les indemnités fixes, jusqu'à la fin de l'accident ou jusqu'à la fin du contrat de travail mais au maximum pendant les 90 premiers jours.
- b) Tous les collaborateurs de *Swissport International S.A. - Genève* sont assurés auprès de la SUVA contre les accidents professionnels (AP), contre les accidents non professionnels (ANP) et contre les maladies professionnelles en vertu de la Loi fédérale sur l'assurance-accident.
- c) Les primes d'assurance contre les accidents professionnels sont prises en charge par l'employeur ; les primes d'assurance pour les accidents non professionnels sont à la charge de l'employé. Si la SUVA réduit ou refuse les prestations d'assurance en raison de la pratique de sports à risque, d'une faute du lésé ou pour d'autres motifs, *Swissport International S.A. - Genève* refusera de continuer à payer le salaire.

7.3 SERVICES OBLIGATOIRES

- a) En cas d'absence pour cause de service militaire, service civil et service de protection civile, l'employeur assume les obligations conformément à l'article 324b CO.
- b) Les cartes de compensation doivent être remises sans délai à l'employeur afin que celui-ci puisse percevoir les prestations pour perte de gain.

8 PREVOYANCE PROFESSIONNELLE & DECES

8.1 PREVOYANCE PROFESSIONNELLE

Les collaborateurs sont assurés contre les conséquences économiques en cas de vieillesse, d'invalidité et de décès auprès d'une institution de prévoyance, la « Prévoyance Professionnelle Swissport » (PPS), conformément au règlement en vigueur émis par le conseil de fondation.

L'accord des parties contractantes est nécessaire pour modifier le montant des contributions à l'épargne, les primes de risques et les ajustements de la déduction coordination.

8.2 VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS DE DECES

En cas de décès d'un collaborateur, les survivants reçoivent, outre les prestations d'assurance éventuelles, le salaire du défunt durant deux mois à dater du décès, ainsi que la compensation de prétentions existantes du fait du rapport de travail.

Lorsqu'il y a des survivants avec obligation d'assistance, le paiement du salaire est maintenu durant trois mois. Sauf dispositions légales contraires, *Swissport International S.A. - Genève* détermine qui en sont les bénéficiaires.

9 DROITS & OBLIGATIONS

Les collaborateurs ont le droit de recourir aux services de la Commission du personnel (CP).

9.1 DROIT A L'EGALITE

Swissport International SA, - Genève assure l'égalité des chances et des salaires pour tous.

9.2 PROTECTION DE LA PERSONNALITE ET DE LA SANTE

- a) Les collaborateurs ont droit au respect et à la protection de leur personnalité (y compris les données personnelles).
- b) Les collaborateurs ont droit à une protection contre tous les types de harcèlement sur la place de travail.
- c) L'employeur doit veiller à la protection de la santé des collaborateurs. Ceux-ci sont tenus de suivre consciencieusement les consignes de sécurité, de faire usage des vêtements et équipements de protection mis à leur disposition et d'employer les appareils et installations conformément aux prescriptions.

9.3 DROITS ET OBLIGATIONS DU COLLABORATEUR

9.3.1 Obligation de service

Les collaborateurs sont tenus de consacrer toute leur capacité de travail aux tâches qui leur sont confiées. Ils ont l'obligation tacite de s'acquitter de leur fonction de façon loyale et consciencieuse, de s'aider mutuellement et de s'abstenir de tout ce qui peut nuire aux intérêts de l'employeur.

9.3.2 Comportement personnel

Les collaborateurs s'engagent à faire preuve de tact, de savoir-vivre et à adopter un comportement favorisant la collaboration avec les collègues, les supérieurs et les subordonnés. La politesse et l'obligeance envers les clients, les partenaires contractuels et les autorités sont de rigueur.

9.3.3 Emploi secondaire / Durée maximale légale de travail

L'emploi secondaire ne doit pas être préjudiciable aux intérêts de l'employeur et n'est autorisé qu'avec le consentement écrit des Ressources humaines. L'emploi secondaire, ainsi que l'emploi chez *Swissport International SA, - Genève*, ne peuvent dépasser la durée maximale légale de travail hebdomadaire (Code du travail, article 9).

Le non-respect de l'obligation d'information ainsi que de la durée maximale légale du travail peut constituer un motif de licenciement.

Pour des raisons de législation en matière de sécurité sociale, il est interdit au collaborateur d'exercer une activité rémunérée en dehors de la Suisse. En cas de non-conformité ou de fausse information, l'employé est personnellement responsable envers *Swissport International SA, - Genève* des cotisations de sécurité sociale qui doivent éventuellement être payées à terme échu.

9.3.4 Permis de travail

Pour les collaborateurs non-suisse le contrat de travail entre en vigueur si le collaborateur est en possession d'un permis de travail valide au moment de l'engagement. Si le permis de travail expire pendant la durée de la relation de travail, le collaborateur est responsable de faire la demande de renouvellement auprès des Ressources humaines et ensuite faire les démarches nécessaires auprès des autorités cantonales.

9.3.5 Exécution du travail

Les collaborateurs sont tenus d'exécuter leur travail de manière consciencieuse et raisonnable et de suivre les instructions et directives émises par l'entreprise, ainsi que les ordres et instructions de leur supérieur. Si un collaborateur estime qu'un ordre est contraire aux prescriptions ou aux intérêts de *Swissport International SA, - Genève* ou d'autres sociétés du groupe Swissport International S.A., il est tenu d'attirer l'attention de son supérieur à ce sujet.

9.3.6 Droits d'auteur et déclaration de cession

Le collaborateur cède à l'employeur la totalité de ses droits d'auteur et/ou de brevet, ainsi que l'intégralité des résultats de travaux réalisés durant le service, seul ou en collaboration. Outre l'ensemble des inventions directement liées au rapport de travail, cette cession concerne particulièrement les logiciels informatiques développés par le collaborateur. La cession englobe tous les droits décrits dans les art. 9 à 11 de la loi sur le droit d'auteur (publication, utilisation et modification).

9.3.7 Formation professionnelle continue

Swissport International SA, - Genève encourage la formation personnelle et professionnelle continue des collaborateurs.

9.4 EXERCICE DE FONCTIONS EXTRA-PROFESSIONNELLES

Les activités extra-professionnelles ne doivent pas porter atteinte aux intérêts de l'employeur.

Les activités annexes rémunérées ne peuvent être exercées qu'avec l'accord écrit du service des Ressources humaines. L'entreprise se décharge de toute responsabilité quant aux conséquences de l'exercice d'une telle fonction.

9.5 RESPONSABILITE

Le collaborateur est responsable des dommages causés volontairement ou non à *Swissport International SA, - Genève* (négligence, manque de prudence ou d'attention) et ce, également après la résiliation des rapports de service.

Les données personnelles sont traitées conformément aux exigences légales applicables en matière de protection des données.

10 DROIT A L'INFORMATION & A LA PARTICIPATION AUX DECISIONS DE L'ENTREPRISE

10.1 ORGANISATION DU TRAVAIL

Selon l'art 48 de la LTR, les collaborateurs ont le droit de participer aux décisions prises en ce qui concerne l'organisation de leur travail. Ce droit est inclus dans le règlement de la Commission du personnel et peut, le cas échéant, être exercé par celle-ci.

10.2 DROITS DES COLLABORATEURS ET DE LEURS REPRESENTANTS A L'INFORMATION

Principe

Les collaborateurs ont le droit d'être informés directement ou par le biais de leurs représentants (la Commission du personnel) en temps utile et de manière détaillée de tous les processus importants qui les concernent, que ce soit en relation avec l'exercice de leur travail ou avec la politique d'entreprise.

11 AVANTAGES

Les collaborateurs de *Swissport International SA- Genève* assujettis à la présente CCT peuvent bénéficier, à bien plaisir, de diverses prestations.

12 FONDS SOCIAL

12.1 FONDS SOCIAL

- a) *Swissport International S.A. - Genève* dispose d'un fonds social dont la gestion est assurée par l'Association du Fonds Social Swissport – Genève.
- b) Les collaborateurs de *Swissport International S.A. - Genève* et des sociétés affiliées dont Swissport est actionnaire majoritaire peuvent solliciter l'Association par le biais du service social de *Swissport International S.A. - Genève*.
- c) Le collaborateur ainsi que l'employeur versent paritairement 0.025% du salaire mensuel brut (indemnités exclues) au titre de contribution à l'Association.
- d) Son affectation ainsi que les modalités d'utilisation (buts) sont définies dans les statuts de l'Association et assurés conjointement entre les parties contractantes de la présente CCT.
- e) Lorsque des mesures particulières doivent être prises en période de rigueur économique, le prélèvement de la cotisation paritaire est suspendu et la Commission du personnel peut solliciter l'Association du Fonds Social Swissport - Genève pour soutenir financièrement ces mesures.

13 DISPOSITIONS FINALES

13.1 ENTREE EN VIGUEUR ET VALIDITE DE LA PRESENTE CCT

La présente CCT est valable du 1^{er} novembre 2023 jusqu'au 31 octobre 2027.

13.2 REMISE DES DOCUMENTS CONTRACTUELS

La présente CCT et les règlements mentionnés dans celles-ci sont remis à chaque collaborateur au moment de l'engagement.

13.3 VERSION IMPERATIVE

La présente CCT est impérative et fait foi. Elle remplace toutes les CCT et avenants antérieurs.

13.4 FOR JURIDIQUE

Le for juridique est Genève.

13.5 PARTIES SIGNATAIRES

La présente CCT est signée par la Direction et les syndicats.

Signatures des parties signataires

**Swissport International S.A.
Station Genève**

Eva-Maria Kerner
Vice President & Station Manager
Geneva

Julien Fournier
COO Station Geneva

Alicia Ingold
Head HR Station Geneva

P.O.
Stéphane Della Corte
Head of Finance

SSP - VPOD

Jamshid Pouranpir
Secrétaire syndical

Ivana Joc
Déléguée syndicale

Natascha Wey
Secrétaire générale

Christian Amari
Délégué syndical

SEV - GATA

Pablo Guarino Villalobo
Secrétaire syndical

Maria Cristina Arias
Déléguée syndicale

Matthias Hartwich
Président SEV

Anusya Vasanthan
Déléguée syndicale

Philipp Hadorn
Président SEV-GATA