



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL

AVEC SALAIRE HORAIRE - 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.....	6
2.	ACCORDS CONCERNANT LE RAPPORT DE TRAVAIL	7
2.1	CONTRAT DE TRAVAIL	7
2.2	PERIODE D'ESSAI.....	7
2.3	CALCUL DES ANNEES DE SERVICE	7
2.4	MODIFICATION DES CONDITIONS CONTRACTUELLES.....	7
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	HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	9
4.3	SPLIT SHIFT.....	9
4.4	FLEX BEGIN / FLEX END SHIFT	9
4.5	PAUSES.....	9
4.6	REPOS APRES 6 JOURS CONSECUTIFS DE TRAVAIL	10
4.7	VACANCES ET JOURS FERIES	10
4.8	ABSENCES LIEES A UN EVENEMENT	11
4.9	CONGES POUR LA PRISE EN CHARGE DE PROCHES OU D'UN ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTE	11
4.10	CONGE MATERNITE.....	12
4.11	CONGE PATERNITE.....	12
5	REMUNERATION.....	12
5.1	PRINCIPE.....	12
5.2	LE SALAIRE	12
5.3	DEPOT DE GARANTIE / RETENUE DU SALAIRE.....	13
5.4	FONCTIONS ET SALAIRES.....	13
5.5	INDEMNITES POUR HORAIRES DE TRAVAIL IRRÉGULIER (HTI)	13
5.6	INDEMNITES POUR PRESTATIONS IMPREVUES	14
5.7	INDEMNITES POUR SPLIT SHIFT	14
5.8	PRIME D'ANCIENNETE	14
5.9	FRAIS D'ÉQUIPEMENT ET D'ENTRETIEN.....	15
5.10	PARTICIPATION AU RESULTAT.....	15
5.11	INDEMNITES COMPLEMENTAIRES.....	15

5.12	ALLOCATIONS FAMILIALES.....	15
5.13	ENGAGEMENT MUTUEL ET COLLABORATION ENTRE LES SIGNATAIRES.....	16
6	VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL	17
6.1	MALADIE.....	17
6.2	ACCIDENTS.....	17
6.3	SERVICES OBLIGATOIRES	18
7	PREVOYANCE PROFESSIONNELLE & DECES.....	18
8	DROITS & OBLIGATIONS	18
8.1	DROIT A L'EGALITE	18
8.2	PROTECTION DE LA PERSONNALITE ET DE LA SANTE.....	18
8.3	DROITS ET OBLIGATIONS DU COLLABORATEUR.....	19
8.4	EXERCICE DE FONCTIONS EXTRA-PROFESSIONNELLES.....	20
8.5	RESPONSABILITE	20
9	DROIT A L'INFORMATION & A LA PARTICIPATION AUX DECISIONS DE L'ENTREPRISE	20
9.1	ORGANISATION DU TRAVAIL	20
9.2	DROITS DES COLLABORATEURS ET DE LEURS REPRESENTANTS A L'INFORMATION...	21
10	AVANTAGES	21
11	DISPOSITIONS FINALES	21
11.1	ENTREE EN VIGUEUR ET VALIDITE DE LA PRESENTE CCT.....	21
11.2	REMISE DES DOCUMENTS CONTRACTUELS	21
11.3	VERSION IMPERATIVE.....	21
11.4	FOR JURIDIQUE	21
11.5	PARTIES SIGNATAIRES	21

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 avec un contrat de durée déterminée ou indéterminée avec un salaire horaire.

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.

La présente CCT fait partie intégrante du contrat de travail.

2.2 PERIODE D'ESSAI

Le premier mois de travail compte, au minimum, comme période d'essai. La période d'essai effective est régie dans le contrat de travail individuel.

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 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.

2.4 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

- a) La durée de travail (heures par semaine calculées en moyenne sur l'année) est fixée individuellement.
- b) Le nombre d'heures de travail planifiées par année civile ne peut excéder 1'400 heures.
- c) La durée quotidienne minimale de travail est de 3 heures.

4.2 HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont rémunérées par le versement d'une indemnité correspondant à 25% du salaire horaire.

Sont considérées comme heures de travail supplémentaires :

- a) Les heures supplémentaires ordonnés en cas de besoin opérationnels survenant le jour-même.
- b) Les heures dépassant la durée de travail annuelle contractuelle.

4.3 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 dont le contrat horaire dépasse 20 heures par semaine. Les détails concernant l'indemnité Split shift se trouve au paragraphe 5.7.

4.4 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).

4.5 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.

4.6 REPOS APRES 6 JOURS CONSECUTIFS 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 [6] travail + 2.5j congé (59h)

4.7 VACANCES ET JOURS FERIES

a) 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*

b) Au minimum deux semaines consécutives doivent être prises.

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

d) 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	

e) Indemnisation des vacances et jours fériés :

3.59%	correspondent à 9 jours fériés
14.23%	correspondent à un droit aux vacances de 5 semaines (10.64%) et 9 jours fériés
16.63%	correspondent à un droit aux vacances de 6 semaines (13.04%) et 9 jours fériés
19.15%	correspondent à un droit aux vacances de 7 semaines (15.56%) et 9 jours fériés
21.77%	correspondent à un droit aux vacances de 8 semaines (18.18%) et 9 jours fériés

Le montant de l'indemnité est versé simultanément avec le salaire calculé sur la base de la moyenne des indemnités pour horaires de travail irrégulier perçues au cours de mois précédents.

4.8 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) En cas de décès	
- d'un-e conjoint-e / partenaire enregistré, d'un enfant, d'un parent	3 jours
- d'un frère ou d'une sœur ou de leur conjoint, d'un grand-parent ainsi que d'un beau-parent	2 jours
- d'un oncle ou d'une tante	1 jour

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.

4.9 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 CONGE MATERNITE

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.

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

4.11 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 250 sera déduit au cours du premier mois de travail effectif. Après le départ de l'entreprise, la caution ou la retenue de salaire sera retournée par virement bancaire pour autant que le matériel d'entreprise ait 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 un 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 montant du salaire horaire est fixé dans le contrat de travail individuel.
- f) Le versement du salaire s'effectue par virement au plus tard le 10 du mois suivant sur un compte bancaire ou postal suisse.
- g) Conformément au CTT-ASCA, le premier échelon est dû dès la 5ème année de service, calculée depuis la prise d'emploi.
- h) L'échelon n'est pas dû si une baisse de plus de 5% du trafic passager global de la plateforme aéroportuaire est constatée pour l'année précédente (voir annexe A – salaires par fonction).

5.5 INDEMNITES POUR HORAIRES DE TRAVAIL IRREGULIER (HTI)

Les collaborateurs travaillant selon des plans de travail variables reçoivent 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 fixe et auxiliaire 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).

L'indemnité est versée avec le salaire du mois courant.

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							

5.5.1 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.

5.6 INDEMNITES POUR PRESTATIONS IMPREVUES

Pour un engagement imprévu (tour de travail non planifié), une indemnité d'un montant de CHF 20.- 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.

5.7 INDEMNITES 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.-.

5.8 PRIME D'ANCIENNETE

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

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

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

5.9 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.

5.10 PARTICIPATION AU RESULTAT

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

- si 95% du budget de la station de Genève est atteint, une prime de CHF 375.- est versée
- 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.

5.11 INDEMNITES COMPLEMENTAIRES

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 20.- par avion dégivré.
- d) Le collaborateur bénéficiant de la formation et exerçant l'activité de refoulement (push back) perçoit une indemnité de CHF 100.- par mois.

5.12 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).

5.13 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.

Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Les accords figurant dans la présente CCT, notamment le point concernant le travail irrégulier (art. 5.5 « 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 horaire sera appliqué au 1^{er} janvier 2024.

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 »)

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 5.- est déduite mensuellement du salaire de l'ensemble du personnel en faveur des partenaires syndicaux signataires de la présente CCT.

6 VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL

6.1 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.

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.
- d) L'employeur prend à sa charge 50% des primes de l'assurance perte de gain maladie.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.

6.2 ACCIDENTS

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.

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.

6.3 SERVICES OBLIGATOIRES

En cas de service militaire, de service civil ou de service de protection civile, le salaire est versé sur présentation de la carte de régime des allocations pour la perte de gain. Les prestations de l'allocation pour perte de gain reviennent à l'employeur. Les modalités administratives y afférentes sont publiées dans une directive

7 PREVOYANCE PROFESSIONNELLE & DECES

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 DROITS & OBLIGATIONS

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

8.1 DROIT A L'EGALITE

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

8.2 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.

8.3 DROITS ET OBLIGATIONS DU COLLABORATEUR

8.3.1 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.

8.3.2 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.

8.3.3 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 de 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.

8.3.4 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.

8.3.5 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.

8.3.6 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).

8.3.7 Formation professionnelle continue

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

8.4 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.

8.5 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.

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

9.1 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.

9.2 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.

10 AVANTAGES

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

11 DISPOSITIONS FINALES

11.1 ENTREE EN VIGUEUR ET VALIDITE DE LA PRESENTE CCT

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

11.2 REMISE DES DOCUMENTS CONTRACTUELS

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

11.3 VERSION IMPERATIVE

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

11.4 FOR JURIDIQUE

Le for juridique est Genève.

11.5 PARTIES SIGNATAIRES

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

Signatures des parties signataires

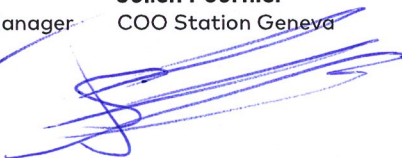
**Swissport International S.A.
Station Genève**

Eva-Maria Kerner
Vice President & Station Manager
Geneva



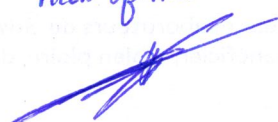
SSP - VPOD

Julien Fournier
COO Station Geneva



Alicia Ingold
Head HR Station Geneva

P.O.
Stéphane Della Corte
Head of Finance



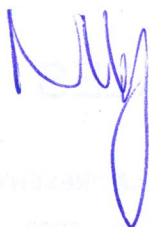
Jamshid Pouranpir
Secrétaire syndical



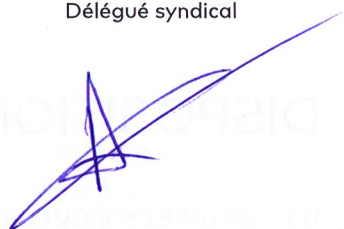
Ivana Joc
Déléguée syndicale



Natascha Wey
Secrétaire générale



Christian Amari
Délégué syndical



SEV - GATA

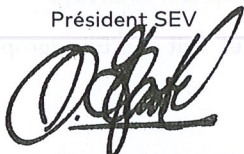
Pablo Guarino Villalobo
Secrétaire syndical



Maria Cristina Arias
Déléguée syndicale



Matthias Hartwich
Président SEV



Anusya Vasanthan
Déléguée syndicale



Philipp Hadorn
Président SEV-GATA

