

RÈGLEMENT DE LA COMMISSION DU PERSONNEL (PEKO)

POUR LE PERSONNEL AU SOL AVEC CONTRAT DE TRAVAIL DE BASE SUISSE

SWISS

Valable dès le 01.07.2026

Le présent document est une traduction du texte original allemand. En cas de divergence d'interprétation, la version originale allemande fait foi.

Table des matières

1. Objet.....	3
2. Missions et droits de participation.....	3
3. Position, fonctionnement et formation de la PEKO.....	4
4. Organisation et responsabilités.....	5
5. Durée du mandat.....	6
6. Élections.....	6
6.1 Conditions d'éligibilité.....	6
6.2 Droit de vote.....	7
6.3 Constitution des circonscriptions électorales.....	7
6.4 Candidat(e)s.....	7
6.5 Organisation des élections.....	8
6.6 Déroulement du scrutin.....	9
6.7 Schémas des processus électoraux.....	11
7. Autres sollicitations des membres de la PEKO.....	12
8. Procès-verbaux, documentation, locaux de travail.....	12
9. Indemnités.....	12
10. Mesures disciplinaires à l'égard des membres de la PEKO.....	13
11. Procédure d'exclusion.....	13
12. Mise en œuvre du règlement.....	13
Annexe I Droits de participation de la commission du personnel de SWISS:.....	15
Annexe II Découpage des circonscriptions électorales – période 2027–2030.....	16
Annexe III Libération de service, garantie contre les préjudices et indemnités des membres de la PEKO :.....	17

1. Objet

- 1.1 La commission du personnel (ci-après « PEKO ») représente le personnel au sol (ci-après dénommé « le personnel ») de SWISS en Suisse.
- 1.2 La PEKO est une institution interne à l'entreprise et a pour objectif de promouvoir une relation de confiance ainsi qu'une bonne entente entre les instances dirigeantes de SWISS et le personnel. Elle s'engage en faveur des préoccupations du personnel et pour des conditions de travail répondant aux besoins humains. Dans ce cadre, elle cherche, par le dialogue et une collaboration constructive avec SWISS, représentée par les Ressources humaines (ci-après dénommées «RH»), à assurer un équilibre des intérêts au bénéfice du personnel et de SWISS.

2. Missions et droits de participation

- 2.1 L'activité de la PEKO s'étend à tous les domaines touchant aux intérêts du personnel. Sont toutefois exclus les modifications et l'interprétation de la convention collective de travail (CCT).

Tâches principales

- Les membres de la PEKO sont un point de contact pour les collaborateurs ayant une question ou un problème. Les membres de la PEKO doivent ensuite déterminer qui est en mesure ou chargé de résoudre le problème ou de répondre à la question.
- Les membres de la PEKO conseillent les collaborateurs dans des cas individuels et pour des questions spécifiques.
- La PEKO est compétente pour les domaines qui ne sont ni régis par la convention collective de travail (CCT) ni par les dispositions générales, mais pour lesquels la participation d'une représentation du personnel est prévue.
- Le droit de représentation de la PEKO subsiste au-delà de la fin des rapports de travail, dans la mesure où les questions en suspens se rapportent à la relation de travail.

- 2.2 La PEKO dispose, dans différents domaines, d'un droit de consultation et de codécision. Une liste détaillée figure à l'annexe I.

Afin de pouvoir accomplir ses missions, SWISS informe régulièrement la PEKO des thèmes suivants :

- objectifs commerciaux
- organisation
- marche des affaires
- politique du personnel
- évolution des effectifs
- modifications des activités et de l'organisation
- projets et investissements importants
- nominations importantes en matière de personnel

Les RH informe également la PEKO en temps utile des licenciements.

- 2.3 Les propositions et prises de position de la PEKO doivent se fonder sur l'avis du personnel. À cet effet, les membres de la PEKO ont le droit de mener des enquêtes auprès des collaborateurs.
- 2.4 Les demandes de collaborateurs individuels sont traitées par la PEKO lorsque, dans le cadre des compétences habituelles, un problème n'a pas pu être résolu de manière satisfaisante.
- 2.5 Les RH a une obligation d'information à l'égard de la PEKO :
- des effets de la marche des affaires sur l'emploi et les collaborateurs.
 - en cas de restrictions du travail ou de mutations à grande échelle.
- 2.6 La PEKO a le droit de soumettre des propositions à l'attention de SWISS. SWISS prend position sur ces propositions dans un délai approprié, au plus tard dans un délai de trois mois.
- 2.7 Si SWISS rejette des propositions de la PEKO, les RH doit informer la PEKO de manière ouverte et détaillée des raisons. Si cela est justifié, la PEKO peut demander une révision. À la demande de la PEKO, les décisions négatives sont communiquées directement au personnel concerné.
- 2.8 Les parties contractantes de la CCT compétentes peuvent définir, parmi les domaines d'activité de la PEKO, des affaires clairement délimitées pour lesquelles les décisions nécessitent un accord entre la direction de la PEKO et SWISS.

3. Position, fonctionnement et formation de la PEKO

- 3.1 Les parties contractantes de la CCT reconnaissent l'importance significative de la PEKO pour l'entreprise et la nécessité de l'activité de cette représentation du personnel au sein de l'organisation.
- 3.2 La PEKO et ses membres occupent une position de confiance. Ils assument la responsabilité particulière de veiller à la défense des intérêts des collaborateurs, de contribuer à l'aménagement de conditions de travail appropriées et de promouvoir une bonne entente.
- 3.3 Les membres de la PEKO sont tenus à une obligation de discrétion. Ils doivent garder la confidentialité sur les affaires personnelles et confidentielles, même après la fin de leur mandat au sein de la PEKO.
- 3.4 Les membres de la PEKO s'efforcent d'entretenir une relation étroite et de qualité avec les collaborateurs qu'ils représentent.
- 3.5 SWISS et la PEKO agissent dans leur collaboration selon le principe de la bonne foi. Elles s'efforcent, par la compréhension des préoccupations des deux parties, de parvenir à un équilibre au bénéfice des collaborateurs et de SWISS.
- 3.6 Les RH soutiennent la PEKO et ses membres dans l'accomplissement de leurs tâches et met à leur disposition les moyens nécessaires. En cas de conflit, la décision revient aux partenaires sociaux. Les RH veillent à ce que les supérieurs hiérarchiques soient informés de l'importance, des missions et du fonctionnement de la PEKO, et attend de leur part une attitude ouverte à l'égard du rôle de la PEKO.
- 3.7 Les membres de la PEKO ne doivent subir aucun désavantage en raison de leur activité au sein de la PEKO. Il en va de même pour les collaborateurs qui s'adressent à un membre de la PEKO.
- 3.8 La formation initiale et continue des membres de la PEKO est assurée par les parties contractantes de la CCT. Pour les formations organisées conjointement, les membres de

la PEKO sont, dans la mesure du possible, libérés de leurs fonctions. La participation à ces formations est en principe obligatoire. Les syndicats/associations ont en outre la possibilité d'organiser de manière autonome des formations continues. Sous réserve des nécessités de service, SWISS accorde aux membres de la PEKO le temps nécessaire pour y participer. Les formations liées à la fonction sont prises en charge par SWISS. En cas de conflit, la décision revient aux partenaires sociaux.

- 3.9 Pendant la durée de leur mandat, les membres de la PEKO ne peuvent en principe pas être licenciés, sous réserve de l'article 337 CO. Un licenciement pour d'autres motifs ne peut être prononcé qu'avec l'accord des parties signataires de la CCT ayant approuvé le présent règlement de la PEKO.
- 3.10 Ce principe de protection ne s'applique pas dans les cas suivants :
- Le domaine d'activité ou la fonction dans lequel(le) le membre de la PEKO exerce est supprimé(e).
 - L'ensemble de l'unité organisationnelle du membre de la PEKO est externalisé et que les collaborateurs ne relèvent plus, à l'avenir, du champ d'application de la PEKO.
- 3.11 L'activité exercée en tant que membre de la PEKO est reconnue comme un travail qualifié.

4. Organisation et responsabilités

- 4.1 La PEKO est composée des membres élus dans les différentes circonscriptions électorales (conformément à l'art. 6.3).
- 4.2 La PEKO se constitue elle-même.
- La PEKO est en principe dirigée par un(e) président(e). L'exercice de la présidence sous forme de co-présidence n'est pas exclu. La PEKO décide de manière autonome de la forme de la présidence.
- 4.3 Le/la président(e) ou, en cas d'empêchement, le/la vice-président(e) dirige les séances et coordonne les commissions spécialisées. Le/la président(e) et le/la vice-président(e) conservent, après leur élection, leur rôle de représentant(e) d'une circonscription électorale.
- En cas de mutation dans une autre circonscription électorale, le/la président(e) et/ou le/la vice-président(e) conserve(nt) leur mandat. Des élections complémentaires doivent être organisées dans la circonscription devenue vacante. Toute exception requiert l'accord des parties contractantes de la CCT.
- 4.4 Les réunions des membres de la PEKO avec les RH ont lieu au moins deux fois par an. La date et l'invitation sont fixées par la présidence de la PEKO d'un commun accord avec les RH.
- 4.5 Si un membre de la PEKO ne peut pas participer à une réunion, il est tenu d'en informer la présidence de la PEKO.
- 4.6 Les séances des membres de la PEKO servent principalement à l'échange d'informations et d'opinions entre les RH et les membres de la PEKO. À cette occasion, des informations sont notamment communiquées sur la marche des affaires, les perspectives d'avenir, les problèmes particuliers ainsi que les projets. Ces informations peuvent également être complétées par des exposés sur des sujets spécifiques. Les membres de la PEKO peuvent soulever des préoccupations générales et présenter des questions ainsi que des propositions.
- 4.7 Lors des séances des membres de la PEKO, des informations sont communiquées concernant le traitement des questions ainsi que les décisions correspondantes.

- 4.8 La convocation d'une séance extraordinaire des membres de la PEKO peut, en cas de besoin, être demandée à tout moment par la commission du personnel ou par les RH, moyennant le respect d'un délai de 14 jours.
- 4.9 L'ordre du jour ainsi que les documents éventuels doivent être transmis à l'ensemble des participants avec la convocation.
- 4.10 Commissions spécialisées
 - 4.10.1 Les membres de la PEKO instituent les commissions spécialisées.
 - 4.10.2 Des commissions spécialisées (PEKO Panel) peuvent être mises en place afin de traiter des questions importantes et récurrentes.
 - 4.10.3 Chaque commission spécialisée comprend au moins un membre de la PEKO.
 - 4.10.4 Chaque commission spécialisée est dirigée par un(e) représentant(e) de la PEKO.
 - 4.10.5 Chaque commission spécialisée peut faire appel à des expert(e)s, étant entendu que, pour préserver la confidentialité, les demandes d'avis doivent être formulées sans mention de noms.
 - 4.10.6 Les commissions spécialisées traitent exclusivement des questions de fond ; à ce titre, elles doivent être composées en priorité de membres disposant des compétences techniques correspondantes.
 - 4.10.7 Les réunions des commissions spécialisées sont convoquées en fonction des besoins par le/la président(e) de la commission.
 - 4.10.8 L'ordre du jour ainsi que les documents éventuels doivent être transmis à tous les participants suffisamment tôt et en amont avec la convocation, afin de garantir une préparation adéquate.

5. Durée du mandat

- 5.1 La PEKO est élue pour une durée de mandat de quatre ans. Celle-ci débute à chaque fois le 1er janvier.
- 5.2 Durée du mandat de la présidence de la PEKO

La durée maximale du mandat du/de la président(e) de la PEKO est de trois (3) périodes consécutives. Cette limitation s'applique également à une éventuelle co-présidence. Le nombre de mandats du/de la vice-président(e) n'est pas limité.

En cas de mutation dans une autre circonscription électorale, le/la président(e) et/ou le/la vice-président(e) conserve(nt) leur mandat, pour autant que les conditions locales et organisationnelles nécessaires à l'exercice du mandat soient garanties.

6. Élections

6.1 Conditions d'éligibilité

Le/la membre de la PEKO doit être lié(e) à SWISS par un contrat de travail à durée indéterminée et être soumis(e) à la convention collective de travail (CCT) du personnel en Suisse. En cas de promotion ou de départ, des élections complémentaires sont organisées.

6.2 **Droit de vote**

Sont habilités à voter et éligibles tous les collaborateurs qui, à la date d'ouverture de la procédure électorale (date de référence), remplissent les critères suivants:

- a) Avoir atteint l'âge de 18 ans
- b) être employé(e) chez SWISS avec un contrat à durée indéterminée d'au moins 50 %
- c) être employé(e) chez SWISS dans le cadre d'un contrat de travail fixe depuis au moins trois mois
- d) être lié(e) par une relation de travail non résiliée et être soumis(e) à un contrat de travail relevant de la CCT du personnel au sol

6.3 **Constitution des circonscriptions électorales**

Les circonscriptions électorales sont définies en regroupant des unités organisationnelles qui forment une entité d'un point de vue géographique, organisationnel ou opérationnel. Dans la mesure du possible, il convient également de tenir compte de la répartition par catégories professionnelles.

Les circonscriptions électorales sont définies d'un commun accord entre les parties contractantes de la CCT en fonction des conditions respectives et sont adaptées si nécessaire (par exemple en cas de modifications structurelles).

Chaque circonscription électorale élit au minimum un membre de la PEKO.

Dans des cas particuliers, les parties contractantes de la CCT peuvent, d'un commun accord, déroger à cette règle.

Une liste des circonscriptions électorales en vigueur figure à l'annexe II.

6.4 **Candidat(e)s**

La désignation des candidat(e)s est effectuée par les syndicats/associations ou par le personnel ayant le droit de vote dans un délai de 14 jours calendaires à compter de l'ouverture de l'appel à candidatures.

Une proposition de candidature émanant du personnel est valable si elle est soutenue par au moins 15 collaborateurs ayant le droit de vote au sein d'une circonscription électorale.

Les candidat(e)s doivent, au moment de l'ouverture de la procédure électorale (date de référence), remplir les critères d'éligibilité conformément à l'article 6.2.

Les candidat(e)s proposé(e)s doivent, avant l'élection, confirmer par leur signature qu'ils s'engagent à accepter la fonction de membre de la PEKO et à l'exercer jusqu'à la fin de la durée du mandat, pour autant qu'ils restent actifs dans la même circonscription électorale. Demeure réservée la possibilité d'être relevé(e) de cette fonction dans des cas dûment justifiés conformément à l'article 10.

Pour chaque circonscription électorale, plusieurs candidat(e)s peuvent être proposés pour chaque siège à pourvoir.

Les candidat(e)s doivent être rattaché(e)s professionnellement à la circonscription électorale concernée et exercer leur activité sur son site au moment de l'appel à candidatures.

Si, à l'issue de l'appel à candidatures, aucun(e) candidat(e) ne s'est manifesté(e), la commission électorale décide soit de prolonger l'appel à candidatures de 14 jours

calendaires supplémentaires, soit, d'un commun accord avec les parties contractantes de la CCT, de mettre en place des dispositions particulières, telles que la fusion temporaire de circonscriptions électorales.

6.5 **Organisation des élections**

6.5.1 Commission électorale

Les élections sont organisées et conduites par une commission électorale. SWISS, représentée par les RH, nomme, en accord avec les syndicats/associations, une commission électorale paritaire.

La commission électorale organise les élections et veille à leur bon déroulement. Elle fixe la date des élections ainsi que la forme et le déroulement de la communication. Toutes les séances de la commission électorale doivent faire l'objet d'un procès-verbal. La décision prépondérante revient à la présidence.

La présidence alterne entre les représentants des employeurs et des employés et est désignée parmi les membres de la commission électorale.

6.5.2 Commission de recours

Les recours contre l'élection doivent être déposés auprès de la commission de recours paritaire dans un délai de neuf jours calendaires à compter de la publication des résultats de l'élection.

SWISS, représentée par les RH, nomme, en accord avec les syndicats/associations, une commission de recours paritaire.

Elle est composée de six membres au maximum. La présidence alterne entre les représentants des employeurs et des employés et est désignée parmi les membres de la commission de recours. Les membres de la commission de recours ne peuvent pas être simultanément membres de la commission électorale.

La décision prépondérante revient à la présidence. La présidence alterne entre les représentants des employeurs et des employés et est désignée parmi les membres de la commission de recours.

6.5.3 Procédure électorale

Les élections se déroulent au scrutin secret dans le cadre d'une procédure électorale numérique (procédure ordinaire). Les modalités détaillées sont définies préalablement à chaque élection par la commission électorale (voir déroulement des élections à l'art. 6.7).

La procédure électorale est en règle générale finalisée au plus tard trois mois avant la période électorale.

Chaque personne ayant le droit de vote dispose d'autant de voix qu'il y a de sièges à pourvoir dans la circonscription électorale concernée.

La procédure de vote numérique garantit le respect du secret du vote ainsi que la protection des données personnelles conformément à la législation suisse en matière de protection des données. Les systèmes sont sécurisés contre tout accès non autorisé, assurent l'anonymat du vote et utilisent les données exclusivement aux fins de l'organisation des élections.

6.5.4 Élections complémentaires

Beim Lorsqu'un membre de la PEKO quitte sa circonscription électorale en cours de mandat, une élection complémentaire est organisée. Celle-ci se déroule selon la procédure électorale ordinaire ou, le cas échéant, selon la procédure d'élection tacite. Au cours de la dernière année d'un mandat, il peut être renoncé à l'organisation d'une élection complémentaire.

6.5.5 Élections tacites

Dans la mesure où, lors des élections générales comme lors des élections complémentaires, le nombre de candidat-e-s ne dépasse pas le nombre de sièges à pourvoir, une élection tacite a lieu. Les candidat-e-s ainsi que les collaborateur-trice-s disposant du droit de vote sont informé-e-s des élections tacites avant le début du scrutin.

6.5.6 Élection du/de la président-e et du/de la vice-président-e

Les membres de la PEKO élisent en leur sein, à la majorité simple des membres présents:

- le/la président-e ou la co-présidence
- le/la vice-président-e ; en cas de co-présidence, il est renoncé à l'élection d'un-e vice-président-e

La présidence élue doit ensuite être communiquée par la commission du personnel à SWISS Human Resources.

6.5.7 Communication des candidat-e-s à la présidence à la commission électorale

Lors de la nouvelle constitution en début de mandat, les candidat-e-s doivent être annoncés à la commission électorale par écrit, au plus tard 14 jours calendaires avant le jour du scrutin. De même, la forme de la présidence (président-e ou co-présidence) doit être communiquée à la commission électorale. La commission électorale informe les membres de la PEKO des candidat-e-s au plus tard une semaine avant le jour du scrutin.

Sauf si aucun-e candidat-e n'a été annoncé-e pour une fonction, des candidatures peuvent être proposées lors de l'assemblée.

Dans la mesure où des personnes nommées retirent leur candidature ou si des personnes nommées n'obtiennent pas la majorité absolue des membres de la PEKO présents lors de l'élection, de nouvelles candidatures peuvent être soumises.

En cas d'élections complémentaires au sein de la présidence, l'obligation d'annonce ne s'applique pas.

Aucun recours ne peut être formé contre le résultat du processus électoral.

6.6 **Déroulement du scrutin**

6.6.1 Ouverture du scrutin

La commission électorale fixe la période du scrutin et informe le personnel ayant le droit de vote des modalités électorales.

6.6.2 Nomination des candidat-e-s

Après l'ouverture du scrutin, la nomination des candidat-e-s a lieu conformément à l'article 6.4.

6.6.3 Publication des candidat-e-s / campagne électorale

Après la phase de nomination, les candidat-e-s sont présentés et communiqués aux collaborateur-trice-s disposant du droit de vote. Un délai de 14 jours calendaires est accordé aux candidat-e-s pour mener leur campagne électorale.

La campagne électorale peut être réalisée au sein de l'entreprise.

6.6.4 Déroulement du scrutin

Le vote à proprement parler se déroule conformément à l'article 6.5.3.

La durée du scrutin est de 17 jours calendaires et correspond à la période pendant laquelle le vote peut avoir lieu. Elle débute avec la communication officielle relative au vote.

6.6.5 Détermination des résultats du scrutin

Les bulletins de vote restent scellés jusqu'au dépouillement. Le jour du dépouillement, les votes sont enregistrés et comptabilisés dans le respect de l'anonymat.

La commission électorale dépouille les voix recueillies lors des élections et en établit un procès-verbal. Sont élu-e-s en tant que membres de la PEKO, pour chaque circonscription électorale, les candidat-e-s ayant obtenu le plus grand nombre de voix. En cas d'égalité des voix, est élu-e le/la candidat-e ayant la plus grande ancienneté de service.

En cas d'égalité d'ancienneté (en nombre d'années), il est procédé à un tirage au sort.

6.6.6 Communication des résultats du scrutin

Les résultats du scrutin sont publiés à l'attention du personnel sur l'intranet.

Les supérieurs hiérarchiques des membres de la PEKO élus sont informés de leur élection par écrit par les ressources humaines et sont rendus attentifs à la charge de travail attendue liée à cette fonction.

6.6.7 Recours électoral

Les éventuels recours concernant le déroulement ou le résultat d'une élection doivent être adressés, dans un délai de neuf jours calendaires suivant la publication des résultats, à la commission paritaire de recours (cf. art. 6.5.2).

Si un recours est jugé fondé et que celui-ci a pu influencer de manière inadmissible le résultat de l'élection, celle-ci doit être répétée dans la circonscription électorale concernée.

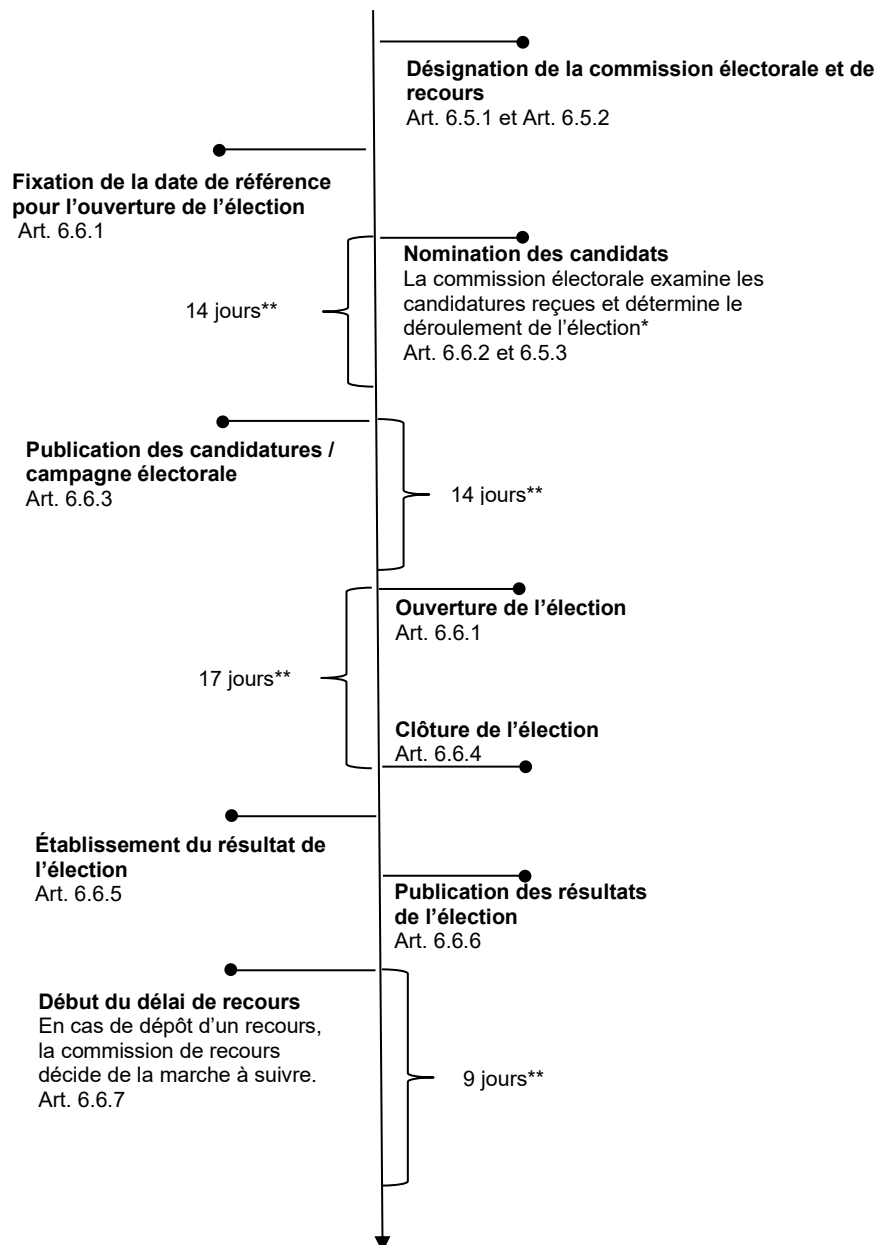
La commission de recours statue définitivement.

6.6.8 Délais

Les délais fixés dans le présent règlement doivent être impérativement respectés. Le calcul des délais s'effectue en jours calendaires et débute le jour suivant la communication correspondante dans le cadre du processus électoral. Si l'échéance tombe sur un jour férié légal au siège de SWISS, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

6.7 Schémas des processus électoraux

La commission électorale définit un calendrier correspondant.



* Si, dans le délai ordinaire, aucune candidature n'est reçue, une prolongation du délai de nomination de 14 jours calendaires peut être accordée ou une procédure spéciale peut être convenue (art. 6.4). S'il n'y a qu'une seule candidature, une élection tacite a lieu conformément à l'art. 6.5.5. Si plusieurs candidatures sont soumises dans le cadre du délai prolongé, le processus électoral se poursuit conformément à l'art. 6.6.

** Les délais commencent à courir le jour suivant la communication effectuée par SWISS.

7. Autres sollicitations des membres de la PEKO

- 7.1 Le temps consacré par les membres de la PEKO aux affaires de la PEKO est considéré comme du temps de travail et est à la charge de SWISS. Dans la mesure où les membres de la PEKO ne peuvent pas accomplir leurs obligations pendant le temps de travail normal ou durant le temps spécialement prévu à cet effet (voir également art. 7.2), le temps requis en dehors de leur horaire de service est considéré comme des heures supplémentaires. Jusqu'à 100 heures supplémentaires par année, les membres de la PEKO ne doivent pas obtenir l'accord préalable des ressources humaines.

En cas de désaccord, la présidence de la PEKO tranche conjointement avec les ressources humaines.

La présidence de la PEKO est habilitée à demander une justification des heures supplémentaires effectuées par les membres de la PEKO et à en vérifier la nécessité.

- 7.2 Le/la président-e de la PEKO est libéré-e de ses fonctions à hauteur d'un taux d'activité de 50 % pour l'exercice de son mandat. En cas de co-présidence, chacun-e peut être libéré-e à hauteur d'un taux d'activité de 25 %.
- 7.3 Les modalités relatives à la mise en œuvre de la libération de service et aux indemnités sont réglées à l'annexe III.

8. Procès-verbaux, documentation, locaux de travail

- 8.1 Un procès-verbal écrit est établi pour chaque séance tenue avec les représentant-e-s de SWISS.
- 8.2 Le/la secrétaire de séance est désigné-e au début de chaque séance par l'organe concerné.
- 8.3 Les procès-verbaux de la PEKO (conformément à l'art. 8.1) sont transmis électroniquement à l'ensemble des membres de la PEKO ainsi qu'aux parties à la CCT.
- 8.4 La PEKO informe le personnel, sous une forme appropriée, des activités de la PEKO et des commissions spécialisées (p. ex. via l'intranet).
- 8.5 Une documentation de la PEKO est remise aux membres de la PEKO ; elle contient tous les documents importants nécessaires à l'exercice de leurs activités.
- 8.6 Les membres de la PEKO disposent en permanence de locaux propres (y compris l'infrastructure) en tant que salles de réunion et de travail, ainsi que pour la conservation des documents de la PEKO.

9. Indemnités

- 9.1 Les heures supplémentaires conformément à l'art. 7.1 sont compensées par un congé de durée équivalente.
- 9.2 En cas de perte de revenus mesurable résultant de la suppression d'indemnités liées à des événements, des solutions individuelles doivent être convenues entre le membre de la PEKO, les ressources humaines et la hiérarchie.

10. Mesures disciplinaires à l'égard des membres de la PEKO

- 10.1 En cas de mesure disciplinaire envisagée à l'encontre d'un membre de la PEKO, SWISS est tenu d'informer les syndicats/associations, à la demande du membre de la PEKO concerné. L'information est communiquée après l'entretien disciplinaire.
- 10.2 À la demande du membre de la PEKO concerné, du/de la président·e de la PEKO et/ou d'une organisation (cette dernière avec l'accord du membre de la PEKO concerné), le service de conseil du personnel de SWISS (« Employee Counseling ») doit rendre une évaluation complémentaire quant à la légitimité de la mesure disciplinaire.

11. Procédure d'exclusion

- 11.1 Une demande d'exclusion d'un membre de la PEKO ne peut être formulée que par les membres de la PEKO eux-mêmes. Elle doit être soutenue par la signature d'au moins un tiers des membres élus.
- 11.2 La demande d'exclusion peut être formulée lorsqu'une collaboration fondée sur la confiance mutuelle et le principe de la bonne foi au sein de la PEKO avec le membre concerné n'apparaît plus possible. La demande doit être soumise aux membres de la PEKO et être dûment motivée par écrit.
- 11.3 Les membres de la PEKO décident, à la majorité simple des membres présents et par vote secret, s'il y a lieu d'ouvrir une procédure d'exclusion. Le membre visé par la demande d'exclusion doit être suffisamment entendu. Le membre concerné peut se faire représenter par une personne de son choix. La procédure d'exclusion doit être engagée dans un délai d'un mois.
- 11.4 La demande d'exclusion est soumise au vote des membres élus de la PEKO.
- 11.5 La demande d'exclusion est réputée recevable si elle est approuvée par au moins deux tiers des membres élus de la PEKO.
- 11.6 La demande d'exclusion doit être traitée par les syndicats/associations dans un délai d'un mois, et la décision, accompagnée de sa motivation, est communiquée à la PEKO.
- 11.7 L'exclusion est valable jusqu'à la fin de la période de mandat en cours.

12. Mise en œuvre du règlement

Le présent règlement entre en vigueur le 1er juillet 2026. Il remplace toutes les dispositions antérieures. Il peut être en tout temps remplacé ou complété par de nouvelles dispositions par les parties à la CCT.

Zurich, mai 2026

Swiss International Air Lines AG

Barbara Scheidegger
Responsable des ressources humaines

Thomas Baumann
Co-responsable de Labour Relations & HR
Steering

Association commerciale Suisse (SEC Suisse)

Markus Roner
Responsable spécialisé du partenariat social

Jacqueline Perret
Responsable spécialisée du partenariat social

Syndicat suisse des services publics (SSP) – section transport aérien

Esther Lehmann
Présidente

Stefan Brülisauer
Secrétaire régional

SEV-GATA

Philipp Hadorn
Président

Dominik Fischer
Vice-président

Annexe I

Droits de participation de la commission du personnel de SWISS:

Dans le cadre de l'art. 2.2 du règlement de la commission du personnel, la PEKO dispose des droits de participation et de codécision suivants:

Consultation sur:

- Vêtements professionnel
- Vestiaires et salles de pause
- Aménagement des horaires de service
- Principes de l'organisation du temps de travail
- Principes de la planification des vacances
- Évaluation des conditions de service pénibles
- Système d'information interne (p. ex. intranet)
- Prise en charge du personnel
- Événements du personnel
- Formation et perfectionnement
- Différends avec les supérieurs et entre collaborateurs
- Avantages de transport (voyages privés)

Codécision sur:

- Sécurité au travail et prévention des accidents
- Hygiène au travail
- Promotion de la santé

Annexe II

Découpage des circonscriptions électorales – période 2027–2030

Circonscription électorale	Domaines	Nombre de sièges	Nombre de collaborateurs CCT*
1	ZRH, BRN, LUG	3	671
2	BSL	1	251
3	GVA	1	72
4	Technik	2	814

* État au 06.07.2026., 1'808 collaborateurs au total

Dans la circonscription électorale 1 (ZRH, BRN, LUG), un maximum de deux représentant(e)s appartenant au même membre du SWISS Leadership Team (SLT) (au moment de l'ouverture des élections) peut être élu. Le SWISS Leadership Team peut être consulté sur l'intranet SWISS.

Pour les élections, les scénarios suivants sont possibles :

1. Trois collaborateurs issus de trois domaines SLT différents se portent candidats → élection tacite
2. Trois collaborateurs se portent candidats (deux issus d'un même domaine SLT et un d'un autre domaine SLT) → élection tacite
3. Trois collaborateurs ou plus issus d'un même domaine SLT se portent candidats; la commission électorale prolonge donc le délai de nomination. Aucune nouvelle nomination n'est alors possible dans le domaine SLT concerné par les candidatures. Les scénarios suivants sont possibles :
 - a. Une candidature issue d'un autre domaine SLT : la personne est élue par élection tacite, les deux sièges restants étant attribués par un vote écrit.
 - b. Plusieurs candidats issus d'autres domaines SLT : des élections écrites ont lieu, étant entendu que, indépendamment du nombre de voix, un maximum de deux sièges peut être attribué aux collaborateurs issus du même domaine SLT.
 - c. Aucune autre candidature n'est déposée : la commission électorale décide de la suite de la procédure.
4. Trois collaborateurs ou plus issus d'un même domaine SLT se portent candidats et (a) une personne issue d'un autre domaine SLT ou (b) plusieurs personnes issues d'autres domaines SLT:
 - a. La personne issue de l'autre domaine SLT est élue par élection tacite ; les deux sièges restants sont attribués par un vote écrit.
 - b. Un vote écrit a lieu, étant entendu que, indépendamment du nombre de voix, un maximum de deux collaborateurs issus du même domaine SLT peut être élu.

Annexe III

Libération de service, garantie contre les préjudices et indemnités des membres de la PEKO :

1. L'activité au sein de la PEKO ne doit entraîner aucun désavantage pour la carrière et le développement professionnel du membre concerné.
2. Tout le temps nécessaire à l'exercice des tâches de la PEKO doit être mis à disposition par SWISS et doit être assuré par une décharge ou une libération des tâches relevant de la fonction ordinaire selon le contrat de travail.
3. En compensation des fonctions supplémentaires, une indemnité de CHF 500.- par mois est accordée à la présidence, et de CHF 300.- par mois aux autres membres. En cas de co-présidence, une indemnité de CHF 400.- par mois est accordée à chacun-e des co-président-e-s.
4. Les coûts et frais engendrés par les activités peuvent être remboursés conformément au règlement des frais en vigueur.
5. La présidence de la PEKO bénéficie d'une libération de service à hauteur d'un taux d'activité de 50 % pour l'exercice des tâches de la PEKO ; la vice-présidence ainsi que la fonction de secrétaire de séance bénéficient chacune d'un taux de 15 %.
6. Tous les membres de la PEKO doivent disposer du temps nécessaire pour participer aux réunions ordinaires de la PEKO ainsi qu'aux réunions avec SWISS.
7. Pour des entretiens, consultations, accompagnements effectifs et autres activités similaires dans le cadre des tâches de la PEKO, les membres de la PEKO bénéficient d'une libération de service pouvant aller jusqu'à un jour par mois.
8. Les journées planifiables doivent, dans la mesure du possible, être intégrées dans la planification annuelle.
9. Les dispositions légales et contractuelles relatives au temps de travail et aux périodes de repos doivent être respectées.
10. SWISS accorde en principe les absences enregistrées dans le cadre mentionné ci-dessus. Le/la supérieur-e hiérarchique doit être informé-e de l'absence. En cas d'absences de courte durée, les membres de la PEKO doivent tenir compte des besoins de SWISS. Le/la supérieur-e hiérarchique doit être informé-e de l'absence.
11. La répartition des jours de libération de service et des indemnités peut, au sein de la PEKO, être adaptée temporairement en fonction de la répartition des tâches (notamment en cas de co-présidence), dans le cadre défini ci-dessus, et doit être communiquée aux partenaires sociaux.
12. En cas de différends relatifs à la mise en œuvre de la libération de service, la présidence de la PEKO constitue le premier niveau d'escalade, les ressources humaines le deuxième, et les partenaires sociaux doivent être impliqués comme troisième niveau d'escalade.