

Plan social
pour le personnel au sol
avec un contrat de travail de base suisse

SWISS

et

Société des employés de commerce SEV-GATA SSP Trafic aérien

Valable dès le 1^{er} juin 2021

Remarque : en cas de doute la version allemande fait foi

Table des matières

Introduction	3
1 But	3
2 Champ d'application	3
3 Obligations légales et contractuelles	3
4 Annonce d'un licenciement.....	3
5 Proposition d'autres places de travail	4
6 Acceptabilité	4
7 Outplacement.....	4
8 Délai de résiliation	4
9 Indemnité de départ	5
10 Retraite anticipée	5
11 Prime d'ancienneté.....	6
12 Rabais de transport.....	6
13 Cas de rigueur.....	7
14 Informations et conseils.....	7

Introduction

Lorsque, dans le texte qui suit, on parle de collaborateur(s), il faut comprendre aussi bien les personnes de sexe masculin que les personnes de sexe féminin.

1 But

Avec ce plan social, des solutions socialement supportables doivent être offertes et les cas de rigueur doivent être évités ou pour le moins atténués pour les collaborateurs de Swiss International Air Lines SA & Swiss Global Air Lines SA (ci-après SWISS) touchés par les réductions de personnel et qui ont un contrat de travail de base suisse.

Dans le cadre de programmes de redimensionnement ou de réorganisation, SWISS s'efforce de réduire dans la mesure du possible les licenciements et les mises à la retraite anticipée.

2 Champ d'application

Les dispositions qui suivent s'appliquent à tous les collaborateurs du personnel au sol de SWISS qui ont un contrat de travail de base suisse et dont les rapports de travail sont résiliés à cause de suppressions de poste dans le cadre des programmes de redimensionnement ou de réorganisation, respectivement à cause des licenciements collectifs prononcés par SWISS.

Le plan social s'applique pour les licenciements, respectivement les mises à la retraite anticipée, prononcés depuis le 1^{er} juillet 2017. Il n'est pas applicable lorsque les rapports de travail sont résiliés pour des motifs imputables au collaborateur (en particulier pour des motifs disciplinaires qui ont donné lieu à des réclamations écrites avant le programme de redimensionnement).

3 Obligations légales et contractuelles

Les exigences et obligations légales et contractuelles, en particulier

- les délais de résiliation
- le droit aux vacances / les heures de temps de travail annuel en plus et en moins / les avoirs sur les comptes épargne-temps
- l'obligation de verser le salaire, toutes composantes de celui-ci incluses
- les obligations découlant de la prévoyance professionnelle de l'entreprise

subsistent et doivent être remplies par SWISS jusqu'au départ de l'entreprise.

4 Annonce d'un licenciement

Les collaborateurs concernés sont informés dès que possible des décisions de SWISS de prononcer une mesure (par exemple un licenciement) découlant du redimensionnement.

En cas de licenciement pour raisons économiques, les partenaires sociaux sont informés suffisamment tôt et invités à prendre position rapidement. Lorsque l'information des partenaires sociaux a eu lieu, les collaborateurs concernés sont informés dès que possible de la décision de SWISS de prononcer un licenciement à leur encontre ; ils sont invités rapidement à des entretiens individuels sur la mise en œuvre concrète du plan social et sur les prestations de conseil de l'outplacement.

5 Proposition d'autres places de travail

Les collaborateurs concernés par un licenciement reçoivent généralement un soutien de la part de SWISS dans la recherche d'autres places de travail. SWISS s'efforce en particulier de proposer aux collaborateurs concernés, là où c'est possible, un poste de travail à l'interne de SWISS ou d'une société faisant partie du groupe Lufthansa (par ex. Swiss Aviation Software, Edelweiss, etc.). Si le collaborateur refuse un poste manifestement acceptable, le plan social n'est pas applicable.

6 Acceptabilité

Les critères ci-après permettent de juger si un poste proposé est acceptable.

Une proposition de poste est considérée comme acceptable lorsque :

- le chemin du travail ne dure pas plus de 90 minutes par trajet en transports publics
- les exigences du poste correspondent pour l'essentiel à la formation et à l'expérience du travailleur
- le salaire de base annuel fixe est réduit de 10% au maximum
- le taux d'occupation est modifié au maximum de +/- 10%.

7 Outplacement

SWISS propose aux collaborateurs concernés un outplacement défini par un prestataire externe et le finance. La situation individuelle de la personne concernée est déterminée lors d'un entretien personnel d'outplacement.

Les collaborateurs concernés sont soutenus dans leur processus de réorientation professionnelle et un bilan de compétences et de motivation est établi, permettant de déduire et définir les autres mesures nécessaires (soutien pour les candidatures, service de job hunting pour trouver des postes, formation continue et perfectionnement professionnel, etc.). Les propositions doivent avant tout maintenir et promouvoir l'adaptation des collaborateurs concernés au marché du travail.

Les collaborateurs sont pris en charge et accompagnés individuellement ou en groupes. Ils s'engagent à collaborer activement et reçoivent le meilleur soutien possible pour leur recherche d'emploi.

Le temps nécessaire pour les conseils de l'outplacement compte comme temps de travail rémunéré.

8 Délai de résiliation

SWISS s'engage à garantir à ses collaborateurs les prolongations du délai de résiliation suivantes (avec date de licenciement au dernier jour du mois) :

- collaborateurs dès 30 ans *et* avec au moins 1 année de service : prolongation d'un mois
- collaborateurs dès 40 ans *ou* avec au moins 10 ans de service : prolongation de 2 mois
- collaborateurs dès 50 ans *ou* avec au moins 20 ans de service : prolongation de 3 mois.

Quel que soit l'effet de cet engagement, le délai de résiliation est de 6 mois au maximum.

La « date d'entrée technique » sert de base pour la prise en compte des années de service.

Pour autant que la situation de l'exploitation le permette, SWISS libère les collaborateurs concernés avant l'expiration du délai de résiliation si ces derniers peuvent prendre leurs fonctions dans un nouvel emploi à une date antérieure. Dans un tel cas, 50% de l'indemnité due pour le délai de résiliation est payée sous forme d'un versement unique.

En cas de libération complète ou partielle de toute obligation de travailler pendant le délai de résiliation, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris sont considérés comme ayant été octroyés.

9 Indemnité de départ

Un tiers du salaire mensuel convenu contractuellement (allocation de marché incluse) est versé pour chaque année de service entièrement accomplie, avec un minimum d'un mois de salaire. Les autres composantes du salaire ne sont pas prises en compte dans le calcul. L'indemnité de départ pour les années de service accomplies ne peut être versée qu'une seule fois.

De plus une prime basée sur l'âge est versée, elle correspond au nombre ci-après de mois de salaire (allocation de marché incluse) :

- < 40 ans révolus : 1 mois de salaire
- >= 40 ans révolus : 2 mois de salaire
- >= 45 ans révolus : 3 mois de salaire
- >= 50 ans révolus : 4 mois de salaire
- >= 55 ans révolus : 5 mois de salaire
- >= 58 ans révolus → retraite anticipée : prime liée à l'âge de 6 mois de salaire.

En cas d'éventuel réengagement chez SWISS après avoir reçu des prestations liées aux années de service selon ce plan social, seules les années de service accomplies après le réengagement seront prises en compte. L'indemnité de départ est imposable et soumise aux déductions sociales¹ y compris les cotisations d'épargne de la caisse de pensions (à l'exclusion de l'assurance de risque). Dès 50 ans révolus, SWISS verse sur l'indemnité de départ la pleine cotisation d'épargne de la caisse de pensions (part de l'employeur et part de la personne assurée).

La totalité de l'indemnité de départ est plafonnée aux montants suivants (salaire mensuel, allocation de marché incluse) :

- < 40 ans révolus : 6 mois de salaire
- >= 40 ans révolus : 9 mois de salaire
- >= 45 ans révolus : 10 mois de salaire
- >= 50 ans révolus : pas de plafonnement
- >= 58 ans révolus → retraite anticipée : versement seulement de la prime de 6 mois de salaire liée à l'âge.

Pour l'année de départ, cette indemnité variable est versée pro rata temporis, selon la réglementation en vigueur.

10 Retraite anticipée

Les collaborateurs qui ont 58 ans révolus et dont les rapports de service doivent être résiliés sur la base de l'article 2 de ce plan social, respectivement selon l'article 40 de la CCT, et à qui

¹ Etat juin 2021 : Les prestations versées par l'employeur suite à la résiliation des rapports de travail pour des impératifs d'exploitation sont exceptées du salaire déterminant à concurrence de quatre fois et demie la rente de vieillesse annuelle maximale. (Art. 8^{er} RAVS).

aucun nouveau poste de travail n'a pu être procuré jusqu'à la date de leur départ, reçoivent une offre de mise à la retraite anticipée. SWISS propose une rente transitoire se montant à une (1) rente AVS maximale par personne et par année, soit au maximum durant 6 ans. Une rente transitoire se montant à une (1) rente AVS maximale est versée aux collaborateurs de sexe masculin.

De plus, SWISS verse une somme unique correspondant à un pourcentage du salaire annuel considéré (selon règlement de la caisse de pensions) :

- dès 63 ans révolus 12.6% du salaire considéré
- dès 62 ans révolus 25.2% du salaire considéré
- dès 61 ans révolus 37.8% du salaire considéré
- dès 60 ans révolus 50.4% du salaire considéré
- dès 59 ans révolus 63.0% du salaire considéré
- dès 58 ans révolus 75.6% du salaire considéré.

En cas de départ en retraite anticipée, les droits à l'indemnité de départ selon article 9 et ceux découlant de la prolongation du délai de résiliation selon article 8 sont calculés. Si le droit à l'indemnité selon article 9 donne un montant supérieur aux prestations mentionnées ci-dessus pour une retraite anticipée, SWISS verse la différence à la caisse de pensions sous forme de prestation unique. Dans le cas d'une retraite anticipée, il n'est pas possible de faire valoir d'autres droits ou des droits supplémentaires issus du plan social.

Les prestations en question sont imposables et soumises aux déductions sociales² selon les prescriptions légales applicables.

La personne qui est partie en retraite anticipée doit s'acquitter elle-même des obligations de cotisation à l'AVS/AI/APG. Les collaborateurs qui reçoivent de l'employeur une proposition de départ en retraite anticipée sont informés des pertes financières qui lui sont liées (réduction de rente, etc.).

11 Prime d'ancienneté

Les primes d'ancienneté tombant pendant le délai de résiliation (y compris une prolongation du délai de résiliation) sont dues par SWISS.

12 Rabais de transport

La possibilité d'obtenir des rabais de transport sur les vols opérés par SWISS (operated by SWISS) est garantie durant le délai normal de résiliation et durant sa prolongation. Les billets d'avion doivent être acquis au plus tard à la fin des rapports de service.

La validité du billet d'avion est de 3 mois depuis sa date d'émission (vols aller et retour accomplis durant ces 3 mois)

Jusqu'à la fin des rapports de service, les billets non utilisés peuvent être remboursés sous déduction d'une taxe de CHF 30.- par billet.

En cas de départ de l'entreprise, un vol réservé de classe C à destination de l'Europe pour toute la famille.

² Etat juin 2021 : Les prestations versées par l'employeur suite à la résiliation des rapports de travail pour des impératifs d'exploitation sont exceptées du salaire déterminant à concurrence de quatre fois et demie la rente de vieillesse annuelle maximale. (Art. 8^{er} RAVS).

Si le statut 75 est atteint, il est appliqué.

13 Cas de rigueur

Durant une année après la date de départ, des demandes de soutien supplémentaire peuvent être déposées pour des cas de rigueur particuliers. C'est la commission paritaire qui décide de l'octroi d'un tel soutien. Elle est composée de deux délégués des parties contractantes de la CCT, respectivement de deux représentants de SWISS. La présidence est assurée par SWISS.

14 Informations et conseils

SWISS entreprend les démarches utiles pour fournir les informations et les conseils nécessaires dans les cas particuliers.

SWISS informe régulièrement les parties contractantes, dans une forme appropriée, sur l'état des mesures et sur la situation des collaborateurs concernés.

Zurich-Aéroport, Zurich, Berne, Glattbrugg, le 14 juin 2021

Swiss International Air Lines SA

Christina Trelle
Head of Human Resources

Gieri Hinnen
Head of Labour Relations & HR Steering

Société suisse des employés de commerce

Caroline Schubiger
Cheffe Profession et Conseil

Hannes Elmer
Responsable Partenariat social

SEV-GATA

Philipp Hadorn
Président

Dominik Fischer
Vice-président

SSP Trafic aérien

Esther Lehmann
Présidente

Stefan Brülisauer
Secrétaire syndical