

**kaufmännischer
verband**



VPOD
Die Gewerkschaft im Luftverkehr



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 1er juillet 2017

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 du licenciement	3
5 Proposition d'autres places de travail	4
6 Caractère acceptable	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.....	6
14 Informations et conseils.....	7

Introduction

Lorsque l'on parle de collaborateur(s) dans le texte ci-après, sont sous-entendus autant les personnes de sexe féminin que celles de sexe masculin.

1 But

Grâce à ce plan social, les collaborateurs touchés par les suppressions de personnel chez Swiss International Air Lines SA & Swiss Global Air Lines SA (ci-après SWISS) qui disposent d'un contrat de travail de base suisse reçoivent des solutions socialement supportables. En outre les cas de rigueur peuvent être évités ou pour le moins atténués.

SWISS s'efforce de réduire si possible le nombre de licenciements et de mise en retraite anticipée par le biais de programmes de redimensionnement ou de réorganisations.

2 Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les collaborateurs qui font partie du personnel au sol de SWISS, qui disposent d'un contrat de travail de base suisse, et dont les rapports de travail sont résiliés à cause des suppressions de postes dans le cadre des programmes de redimensionnement ou des réorganisations, resp. des licenciements de masse prononcés par SWISS.

Le plan social est valable pour tous les licenciements prononcés dès le 1er juillet 2017, respectivement les mises en retraite anticipée. Il n'est pas applicable lorsque les rapports de travail sont résiliés pour des raisons imputables au collaborateur (en particulier pour des raisons disciplinaires ayant 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 qui dépassent les limites supérieures ou inférieures du temps de travail annuel / les avoirs sur les comptes épargne-temps
- l'obligation de verser le salaire, toutes composantes du salaire incluses
- la prévoyance personnelle de l'entreprise

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

4 Annonce du licenciement

Les collaborateurs concernés sont informés aussi rapidement que possible de la décision de SWISS de prononcer une mesure (par exemple un licenciement) découlant du redimensionnement.

Pour les licenciements pour raison économique, les partenaires sociaux sont informés suffisamment tôt et invités à prendre position rapidement. Après l'information aux partenaires sociaux, les collaborateurs concernés sont informés aussi vite que possible de la décision de SWISS de prononcer un licenciement à leur encontre, et ils sont invités dans de brefs délais à des entretiens individuels sur l'application concrète du plan social et sur les prestations de conseils de l'outplacement.

5 Proposition d'autres places de travail

Les collaborateurs concernés par des licenciements reçoivent un soutien de la part de SWISS pour la recherche d'un autre emploi. SWISS s'efforce en particulier de proposer là où cela est possible aux collaborateurs concernés un poste de travail à l'interne de SWISS ou d'une entreprise faisant partie du groupe Lufthansa (par exemple Swiss Aviation Software, Edelweiss, etc.). Si un poste considéré comme acceptable est refusé par le collaborateur, le plan social n'est pas appliqué.

6 Caractère acceptable

Pour définir si un poste proposé est acceptable ou non, les critères ci-après sont déterminants.

Un poste est considéré comme acceptable si:

- le chemin du travail en transports publics ne dure pas plus de 90 minutes par trajet,
- les exigences du poste correspondent dans l'ensemble 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 et finance pour les collaborateurs touchés un outplacement défini par un prestataire externe. En cas d'outplacement la situation individuelle de la personne concernée est déterminée lors de l'entretien personnel.

Les collaborateurs concernés sont soutenus dans leur processus de réorientation professionnelle et le point de la situation est fait avec un check des compétences et des motivations pour définir les autres mesures nécessaires (soutien pour les candidatures, service de job hunting pour trouver des postes, formation et formation continue, etc.). Avant tout il s'agit de faire des propositions allant dans le sens d'un maintien ou d'une évolution de la valeur des collaborateurs sur le marché.

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

Le temps investi pour les conseils dans le cadre de l'outplacement compte comme temps de travail rémunéré.

8 Délai de résiliation

SWISS s'engage à respecter pour ses collaborateurs les prolongations du délai de résiliation suivantes (le licenciement prend acte le dernier jour du mois):

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

Au-delà de cet engagement, le délai de résiliation est de six mois au maximum.

Pour la prise en compte des années de service, la « date d'entrée technique » sert de base de calcul.

Pour autant que la situation de l'exploitation le permet, SWISS libère les collaborateurs concernés avant la fin du délai de résiliation si ces derniers ont trouvé un emploi à une date antérieure. Dans un tel cas, 50% du délai de résiliation inutilisé sont payés sous forme d'un versement unique.

En cas de libération complète ou partielle de tout engagement professionnel pendant le délai de résiliation, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris sont considérés comme étant octroyés.

9 Indemnité de départ

Par année de service totalement achevée, 1/3 du salaire mensuel convenu contractuellement (allocation adaptée au marché incluse) est versé, toutefois l'indemnité se monte au minimum à 1 mois de salaire. Les autres parts de salaire ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité. L'indemnité de départ basée sur les années de service accomplies n'est versée qu'une seule fois.

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

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

En cas d'éventuel retour chez SWISS après avoir reçu des prestations liées aux années de service selon ce plan social, seules les années de services accomplies après le retour dans l'entreprise seront prises en compte. L'indemnité de départ est imposable et soumise aux déductions sociales, cotisations à la caisse de pensions incluses (assurance-risque exclue). Dès 50 ans révolus, SWISS verse sur l'indemnité de départ la pleine contribution d'épargne à la caisse de pensions (part de l'employeur et de l'employé).

La totalité de l'indemnité de départ plafonne aux montants suivants (salaire mensuel allocation adaptée au marché incluse):

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

Ces indemnités variables sont calculées au pro rata temporis l'année du départ, selon la réglementation en vigueur.

10 Retraite anticipée

Les collaborateurs qui ont 58 ans révolus, dont les rapports de travail sont résiliés selon l'article 2 de ce plan social, respectivement selon l'article 40 de la CCT, et qui n'ont pas été en mesure de trouver un nouveau poste de travail jusqu'à la date de leur départ de l'entreprise reçoivent une offre de mise en retraite anticipée. SWISS propose une rente-pont se montant à une (1) rente AVS maximale par personne et par année, au maximum durant 6 ans. Une rente-pont

supplémentaire se montant à une (1) rente AVS maximale est versée aux collaborateurs masculins.

De plus, SWISS propose un versement unique correspondant à un pourcentage du salaire annuel pris en compte (selon règlement CP):

- dès 63 ans révolus 12.6% du salaire pris en compte
- dès 62 ans révolus 25.2% du salaire pris en compte
- dès 61 ans révolus 37.8% du salaire pris en compte
- dès 60 ans révolus 50.4% du salaire pris en compte
- dès 59 ans révolus 63.0% du salaire pris en compte
- dès 58 ans révolus 75.6% du salaire pris en compte

En cas de départ à la retraite anticipée, le droit à l'indemnité de départ selon article 9 et le droit à la prolongation du délai de résiliation selon article 8 sont calculés. Si le droit à l'indemnité selon article 9 donne un montant qui dépasse les prestations mentionnées ci-dessus pour un départ en retraite anticipée, la différence est versée par SWISS dans la caisse de pensions en tant que prime unique. D'autres droits ou des droits supplémentaires issus du plan social ne peuvent pas être réclamés en cas de départ en retraite anticipée.

La personne qui est partie en retraite anticipée se charge elle-même du versement des cotisations obligatoires AVS/AI/APG. Les collaborateurs qui reçoivent de l'employeur une offre de départ en retraite anticipée sont informés des pertes financières (baisse de rentes etc.) qui y sont liées.

11 Prime d'ancienneté

Les primes d'ancienneté durant le délai de résiliation (prolongation du délai incluse) sont versées par SWISS.

12 Rabais de transport

La possibilité d'obtenir des rabais de transport sur les vols opérés par SWISS subsiste, selon le règlement, durant le délai normal de résiliation et sa prolongation. Les billets d'avion doivent être acquis au plus tard à la fin des rapports de travail.

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

Jusqu'à la fin des rapports de travail, les tickets qui n'ont pas été utilisés peuvent être remboursés en comptant des frais de CHF 30.- par ticket.

En cas de départ un vol Europe classe C réservé pour toute la famille.

Si le statut 75 est atteint, celui-ci sera appliqué.

13 Cas de rigueur

Pour les cas de rigueur, durant une année après la date de départ des demandes peuvent être faites pour obtenir un soutien supplémentaire. C'est la commission paritaire qui décide de l'octroi d'un tel soutien. Cette commission est composée de 2 délégués des parties contractantes de la CCT, resp. 2 représentants de SWISS. SWISS assure la présidence.

14 Informations et conseils

SWISS entreprend toutes les démarches utiles pour octroyer les informations et les conseils nécessaires pour les cas particuliers.

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

Zurich-aéroport, Zurich, Berne, Glattbrugg, 20 novembre 2017

Swiss International Air Lines SA

Christoph Ulrich
Head of Human Resources

Gieri Hinnen
Head of Labour Relations & HR Steering

Société suisse des employés de commerce

Karin Oberlin
Cheffe Profession et Conseil

Caroline Schubiger
Cheffe Trafic aérien

SEV-GATA

Philipp Hadorn
Président

Dominik Fischer
Vice-président

SSP Trafic aérien

Esther Lehmann
Présidente

René Zurin
Secrétaire syndical