

## Accord

entre

Swiss International Air Lines SA, “**SWISS**”

et

**SEC Suisse  
SSP  
SEV-GATA**

ci-après les „syndicats“

concernant les

### **Mesures temporaires de réduction des coûts en raison de la crise due au Covid**

Suite à la crise sanitaire, SWISS et les syndicats ont convenu en mars 2020 pour les mois de avril à juin 2020 (phase I), en mai 2020 pour les mois de juillet à décembre 2020 (phase II), ainsi qu'en novembre 2020 pour la période de janvier 2021 jusqu'à la fin légale du chômage partiel (probablement au 31.08.2021) une réduction de l'horaire de travail pour tout le personnel au sol soumis à la CCT, le tout dans des documents séparés.

Afin de garantir à long terme le plus grand nombre possible d'emplois avec des conditions de travail modernes et d'atteindre ses objectifs financiers et opérationnels dans les années à venir, SWISS vise une réduction structurelle des frais de personnel de 15% (en 2021 après la fin du chômage partiel) et de 20% (à partir de 2022). Et ceci doit être atteint en réduisant le personnel, si possible sans licenciements. Une grande partie des économies peut probablement être réalisée grâce aux retraites (anticipées) ainsi qu'aux fluctuations naturelles du personnel sans remplacements. Étant donné que ces mesures ne contribuent qu'à réaliser les économies visées dans la durée, d'autres mesures sont nécessaires afin d'en réaliser déjà après la fin du chômage partiel légal.

Pour le personnel au sol, les parties conviennent donc de ce qui suit.

#### **1. Champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les collaborateurs soumis à la CCT 2018 pour le personnel au sol, sauf si des accords futurs prévoient une réglementation différente.

#### **2. Mesures temporaires de réduction des coûts**

Les mesures de réduction des coûts peuvent être divisées en «mesures générales temporaires» et en «mesures individuelles volontaires». Les «mesures générales temporaires» s'appliquent à tous les collaborateurs soumis à la CCT 2018 pour le personnel au sol et constituent la base des décisions

individuelles sur la contribution que les salariés souhaitent et peuvent apporter volontairement dans les années à venir par le biais du temps partiel, de congés non payés et des Joker Days.

### 2.1. Début, durée et fin des «mesures générales temporaires»

Les «mesures générales temporaires» convenues seront appliquées après la fin du chômage partiel (au plus tôt dès le 01.09.2021) et seront valables au plus tard jusqu'au 31.12.2023. L'exception est la cotisation-risque des caisses de pension qui, pour des raisons administratives, sera réduite pour des années civiles complètes et donc du 01.01.2021 au 31.12.2022.

Après la fin des «mesures générales temporaires», les éléments d'indemnisation non réduits de la CCT 2018 entrent en vigueur.

### 2.2. Mesures générales temporaires

Pour la période susmentionnée, les parties conviennent des «mesures générales temporaires» suivantes et des ajustements temporaires de la CCT 2018 (si ancrés):

- Diminution du 13e salaire mensuel de 1/3
- Suppression de la prime liée à la performance durant les années 2021, 2022 et 2023
- Réduction de la cotisation-risque (financée exclusivement par l'employeur) à 2% (janvier 2021 à décembre 2022)

### 2.3. Prime Covid après atteinte de la «nouvelle normalité»

La «nouvelle normalité» sera considérée comme atteinte dès que SWISS aura effectué le remboursement intégral des prêts Covid garantis par la Confédération suisse, intérêts compris, et réalisé une marge EBIT ajustée de  $\geq 8\%$ . Profiteront de la prime les collaborateurs qui ont rejoint l'entreprise au plus tard le 1.9.2021 ou dès le début des «mesures générales temporaires» et qui ont un contrat de travail avec SWISS à la fin de l'année de la période considérée.

Sur une période de trois ans pendant laquelle la marge EBIT ajustée est de  $\geq 8\%$ , un total de CHF 2'500 bruts sera payé pour un emploi à temps complet. Le versement se fera en trois tranches égales de chacune CHF 833.33 au plus tard en avril de l'année suivante. Pour les collaborateurs à temps partiel, le versement est ajusté en fonction du taux d'occupation. Le jour déterminant de la charge de travail imputable est la veille de l'entrée en vigueur de cet accord.

Si la marge EBIT ajustée de  $\geq 8\%$  n'est pas atteinte en l'espace d'un an après le remboursement complet du prêt, le versement est reporté en conséquence jusqu'à ce qu'une marge EBIT ajustée de  $\geq 8\%$  soit à nouveau atteinte.

SWISS a la possibilité d'avancer le paiement intégral de la prime Covid (par exemple déjà la première année de la «nouvelle normalité»).

Si toutes les tranches n'ont pas été versées d'ici à la fin de 2026, la prime restante pourra être reprise dans les futures négociations CCT. Si aucun accord n'est trouvé sur une nouvelle CCT, les tranches restantes devront être payées avant la fin de 2026.

## 2.4. Rapports réguliers

Pendant la durée des «mesures générales temporaires», SWISS présente chaque trimestre, outre un aperçu de sa situation économique du moment et de ses prévisions, les chiffres clés suivants:

- Changement Postes à temps complet (fluctuation, retraite [anticipée], mesures volontaires)
- Marge EBIT ajustée (SWISS Group)
- Ligne de crédit utilisée

Ces chiffres clés sont confidentiels, surtout la marge EBIT ajustée ainsi que la ligne de crédit utilisée et nécessitent le consentement écrit (attesté par un texte) de Swiss pour être communiqués à des tiers, à condition qu'ils proviennent des sources de ces rapports.

## 2.5. Adaptation du plan social

En cas de licenciements de masse durant la durée de cet accord, les indemnités de départ (chiffre 9 du plan social) seront adaptées comme suit pour les collaborateurs qui n'ont pas encore atteint l'âge de 50 ans (c'est-à-dire jusqu'au 50e anniversaire) au moment de la cessation des rapports de travail:

- réduction de la prime liée à l'âge jusqu'à 40 ans révolus à 1/2 du salaire mensuel de base; à partir de 40 ans révolus (c'est-à-dire à partir du 40e anniversaire) à 1 salaire mensuel de base et à partir de 45 ans révolus (c'est-à-dire à partir du 45e anniversaire) à 2 salaires mensuels de base (salaire de base respectif [plus] indemnité adaptée au marché et indemnité de résidence).
- Plafonnement à 4 salaires mensuels de base de l'indemnité totale de départ jusqu'à l'âge de 40 ans révolus (c'est-à-dire jusqu'au 40e anniversaire), à 6 salaires mensuels de base à partir de 40 ans révolus (c'est-à-dire à partir du 40e anniversaire), à 8 salaires mensuels de base à partir de 45 ans révolus (c'est-à-dire à partir du 45e anniversaire (salaires mensuels de base respectifs [plus] indemnité adaptée au marché et indemnité de résidence).

En outre, la condition de prolongation du délai de résiliation de 2 mois est adaptée de manière à ce qu'il soit appliqué soit à partir de l'âge de 40 ans révolus (c'est-à-dire à partir du 40e anniversaire), soit à partir d'au moins 10 années de service complètes (jusqu'à présent cumulés).

## 2.6. Poursuite de la CCT 2018

Les parties conviennent que la CCT 2018 se poursuive pendant trois ans après la fin des «mesures générales temporaires» (alinéa 2.1). Elle peut donc être résiliée par l'employeur ou conjointement par tous les syndicats / associations du personnel au plus tôt au 31.12.2026 en respectant un délai de préavis de 6 mois. Par la suite, la résiliation est possible à la fin de chaque année civile moyennant un délai de préavis de 6 mois.

### **3. Clause de crise**

En cas de changement significatif de la situation économique, les parties contractantes s'engagent à entamer sans délai des négociations afin d'évaluer la situation et d'adapter au besoin les mesures temporaires de réduction des coûts.

### **4. Dispositions finales**

Les mesures convenues entrent en vigueur sous réserve de l'approbation des organes de décision de toutes les parties (pour SWISS, l'approbation de la convention par les organes compétents a déjà été obtenue, pour les syndicats / associations, sous réserve de l'approbation de leurs organes [en règle générale un vote des membres]).

En cas de litiges ou de réclamations découlant du présent accord ou en rapport avec celui-ci, y compris la validité, la nullité, la violation ou la résiliation de celui-ci, les parties s'engagent à négocier de bonne foi pour résoudre les différends.

En ce qui concerne le lieu de juridiction et le droit applicable, le règlement de la CCT s'applique. En cas de divergences d'interprétation, c'est le texte allemand qui fait foi.

Zurich Aéroport, 29 janvier 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

Responsable Emploi et conseils

.....

Hannes Elmer

Responsable Partenariat social

### **SEV-GATA**

.....

Philipp Hadorn

Président

.....

Bert Charles Füller

Membre du comité

### **SSP Trafic aérien**

.....

Esther Lehmann

Présidente

.....

Stefan Brülisauer

Secrétaire syndical