

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Auxiliaires à l'année

Conclue entre, d'une part :

Dnata Switzerland AG, Genève

et, d'autre part :

SIT et SSP/VPOD

Genève

Valable dès le 1^{er} juillet 2011



TABLE DES MATIERES

1. BUT ET CHAMP D'APPLICATION	3
2. DELEGUES SYNDICAUX	3
2.1. Définitions	3
2.2. Nomination	3
2.3. Négociations	3
2.4. Décharges syndicales	4
3. ENGAGEMENT DU PERSONNEL	4
3.1. Contrat	4
3.2. CCT et cahier des charges	4
3.3. Ancienneté	4
3.4. Période d'essai	4
4. FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	5
4.1. Forme de la résiliation	5
4.2. Délai de résiliation	5
4.3. Maladie et accident	5
5. ORGANISATION DU TRAVAIL	5
5.1. Jours de travail par semaine	5
5.2. Organisation	6
5.3. Planification	6
5.4. Pauses	6
5.5. Décompte horaire	6
6. MAJORATION SALARIALE	6
6.1. Heures majorées	6
6.2. Indemnité d'uniforme	6
6.3. Heures supplémentaires	7
6.4. Heures de travail non planifiées	7
6.5. Indemnités chef d'équipe Ramp	7
7. CONGES	7
7.1. Vacances	7
7.2. Jours fériés	7

8. REMUNERATION	8
8.1. Salaires	8
8.2. Annuités	8
8.3. Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident	8
8.4. Service militaire	9
8.5. Frais professionnels	9
9. FORMATION	9
9.1. Principe	9
10. RESOLUTION DES LITIGES	9
11. DROIT SUPPLETIF	9
12. MODIFICATION DE LA CCT	10
13. DENONCIATION DE LA CCT	10
14. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA CCT	10
15. PAIX DU TRAVAIL	10

1. But et champ d'application

Seul le présent chapitre s'applique aux Employés Auxiliaires à l'année (Auxiliaires 190).

2. Délégués syndicaux

2.1. Définitions

- « Délégué Syndical » : signifie l'Employé Auxiliaire de Dnata Switzerland AG qui a été nommé par le Syndicat selon le mode de nomination communiqué à l'Employeur et dont la durée de mandat de Délégué n'est si possible pas inférieure à 1 an et qui poursuit durant la durée dudit mandat une Activité Syndicale. La fin du contrat de travail fait perdre la qualité de Délégué Syndical.
- « Activité Syndicale » : signifie une activité dont le but est une amélioration des conditions de travail de l'ensemble du personnel de Dnata Switzerland AG et/ou la défense des intérêts collectifs ou individuels.

2.2. Nomination

Les Syndicats signataires nomment chacun leurs Délégués Syndicaux. Si le nombre de Délégués ainsi désignés devenait problématique, les parties s'engagent à examiner cette question, à s'entendre ou à constater leur désaccord et à dénoncer en conséquence la présente CCT. Seul le nombre maximum de Délégués Syndicaux participant aux négociations est limité à 3 fixes et à 2 auxiliaires par Syndicat. Leur désignation et la fin de leur mandat sont communiquées par écrit à l'Employeur sitôt qu'elles interviennent.

A la signature de la présente CCT, les Syndicats communiquent à l'Employeur la liste des Délégués Syndicaux.

2.3. Négociations

Le temps passé en négociation par le Délégué avec l'Employeur compte comme temps de travail mais n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des heures majorées (Art. 6.1).

2.4. Décharges syndicales

Afin d'assumer son mandat, chaque Délégué dispose d'un temps de décharge payé d'au maximum 16.30 heures par an. Lorsqu'il a besoin d'heures de décharge, le Délégué doit en informer la Direction des Ressources Humaines avant la parution de son horaire du mois suivant. Si une demande devait être formulée après la parution de l'horaire, l'accord sera donné uniquement si les besoins du service le permettent.

3. Engagement du personnel

3.1. Contrat

1. L'engagement est confirmé par un contrat écrit de droit privé. Ce contrat fixe dans tous les cas la fonction de l'Employé et son salaire.
2. En cas de poste fixe vacant, priorité à l'engagement sera donnée au personnel auxiliaire.
3. A partir de 970 heures effectuées pendant les douze mois précédents, le collaborateur peut faire valoir son droit à un engagement applicable au premier mois de l'année financière suivante (1^{er} avril), aux conditions de la CCT pour les contrats fixes (minimum 50 % d'un plein temps).
4. Le contrat de travail doit contenir la clause suivante: "La signature du contrat de travail vaut déclaration de soumission à la CCT au sens de l'art. 356b CO".

3.2. CCT et cahier des charges

L'Employé reçoit un exemplaire de la présente CCT, partie intégrante du contrat, ainsi que son cahier des charges.

3.3. Ancienneté

Si l'Employé a déjà travaillé pour Dnata Switzerland à Genève, les années de service, exception faite des saisons passées en tant qu'auxiliaire été / hiver, sont entièrement prises en compte pour le calcul de son salaire.

3.4. Période d'essai

Pour les contrats à durée indéterminée, les trois premiers mois comptent comme période d'essai.

4. Fin des rapports de travail

4.1. Forme de la résiliation

1. Lorsqu'une des parties désire mettre fin aux rapports de travail, elle doit le faire par écrit en motivant sa décision. En cas de licenciement, l'Employé est convoqué pour un entretien en présence de son chef et d'un représentant des Ressources Humaines et il lui est remis en main propre un courrier de licenciement.
2. Lorsque le rendez-vous n'est pas possible, la résiliation doit se faire par courrier recommandé, ou par un service de livraison expresse avec accusé de réception, le pli devant être adressé au domicile de l'Employé.
3. Un entretien ultérieur est garanti, pour peu que l'Employé en fasse la demande. Il pourra être accompagné, s'il le souhaite, d'un représentant syndical.

4.2. Délai de résiliation

1. Durant la période d'essai, le délai de résiliation est de 7 jours.
2. Passée la période d'essai, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.

4.3. Maladie et accident

Après le temps d'essai, l'Employeur ne peut résilier le contrat de travail pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service, et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.

5. Organisation du travail

5.1. Jours de travail par semaine

L'Employé est occupé au maximum 6 jours consécutifs.

5.2. Organisation

Afin de répartir au mieux la charge de travail, l'Employeur prévoit un personnel suffisant, en nombre et en qualification, conformément aux exigences de la concession aéroportuaire et des opérations des clients.

5.3. Planification

Sur la base des « wish » et des disponibilités communiqués par les collaborateurs, le planning est défini et publié à la semaine.

5.4. Pauses

Le travail sera interrompu par des pauses d'un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie, d'une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures, d'une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures.

5.5. Décompte horaire

L'Employé reçoit un décompte horaire mensuel mentionnant le nombre d'heures travaillées, le nombre d'heures de nuit, le nombre d'heures effectuées le dimanche et les jours fériés.

6. Majoration salariale

6.1. Heures majorées

1. Par heure majorée, on entend tout le temps de travail accompli en sus de 100 heures de travail mensuel. N'entrent toutefois pas dans les heures majorées, les heures passées par le Délégué Syndical en négociation avec l'Employeur.
2. Un supplément de salaire de 25 % est versé à l'employé par heure de travail majorée effectuée.

6.2. Indemnité d'uniforme

L'indemnité d'entretien d'uniforme est calculée sur la base de l'indemnité versée au personnel fixe pour un 100%, soit CHF 420.- par an pour 1939 heures travaillées. Elle est payée prorata temporis en janvier de l'année suivante.

6.3. Heures supplémentaires

Par heure supplémentaire on entend tout le temps de travail accompli en sus de l'horaire hebdomadaire planifié.

Un supplément de salaire de 25 % est versé à l'employé par heure de travail supplémentaire.

N'entrent toutefois pas dans les heures supplémentaires, les heures passées par le Délégué Syndical en négociation avec l'Employeur.

6.4. Heures de travail non planifiées

Lorsque le collaborateur est engagé pour faire un tour de travail (minimum trois heures) non planifié et que la demande est faite moins de 48 heures avant le début de la prestation imprévue, une indemnité de 20 frs est versée.

6.5. Indemnités chef d'équipe Ramp

Lorsque le collaborateur est occupé comme Chef d'équipe, il perçoit une indemnité supplémentaire portant son salaire horaire à CHF 25.50.-.

7. Congés

7.1. Vacances

Les vacances et les jours fériés sont payés sous la forme d'une indemnité par heure de travail fournie ; elle figure comme telle dans le décompte salarial mensuel.

Pour un droit aux vacances de 5 semaines, le montant de l'indemnité pour les vacances s'élève à 10,64 % du salaire horaire entre 20 et 49 ans et de 13,04 % avant 20 ans et dès 50 ans. Le montant de l'indemnité est versé simultanément avec le salaire.

Les pourcentages précités sont appliqués sur le salaire horaire de base ainsi que sur les indemnités de nuit et du dimanche.

7.2. Jours fériés

Les jours fériés sont : 1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, 25 décembre, 31 décembre.

8. Rémunération

8.1. Salaires

Les salaires sont fixés dans les grilles de salaires annexées.

8.2. Annuités

Les annuités s'élèvent à CHF 1. — la première année.- et à CHF 0.50.- par an, les années suivantes, jusqu'au salaire maximal défini par la grille de salaire. Les annuités sont payées à la date du jubilé individuel au prorata du temps de travail.

8.3. Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident

1. En cas de maladie ou d'accident, le salaire est versé comme suit à partir du début de la maladie jusqu'à la fin de celle-ci, mais au maximum jusqu'à la fin du contrat de travail :
 - pendant la période d'essai : pendant deux semaines ;
 - du 4^{ème} au 6^{ème} mois : pendant quatre semaines ;
 - du 7^{ème} au 9^{ème} mois : pendant six semaines ;
 - du 10^{ème} au 12^{ème} mois : pendant deux mois ;
 - du 13^{ème} au 24^{ème} mois : pendant trois mois ;
 - dès le 25^{ème} mois : pendant six mois.

La moyenne des heures effectuées durant les 12 derniers mois ou, à défaut, les heures effectuées depuis l'entrée en fonction, sont prises en compte pour le calcul du salaire mensuel.

2. Par ailleurs, l'Employeur conclut en faveur des Employés une assurance de perte de gain en cas de maladie à hauteur de 80 % du salaire assuré AVS et cela pendant 730 jours au maximum avec un délai d'attente.
3. Une copie de la police d'assurance et des conditions générales sont à disposition de l'Employé sur simple demande de sa part. Seuls ces documents font foi pour déterminer les prestations assurées.
4. Il en va de même en cas de modification des conditions d'assurance ou de changement d'assureur.
5. Les prestations prises en charge par l'assurance perte de gain maladie reviennent à l'Employeur durant la période au cours de laquelle il verse le salaire, conformément à l'alinéa 1er du présent Article.

6. 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 de l'Employé ou refuserait de l'assurer ou de l'indemniser, l'Employeur payera à l'Employé le salaire selon l'alinéa 1er du présent article.
7. L'Employé est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), qui seule fait foi.

8.4. Service militaire

En cas d'indisponibilité pour cause de service militaire, de service civil ou de protection civile, le collaborateur est payé directement par la Caisse de Compensation sur la base du formulaire « APG – Demande pour service de protection civile ou service militaire ».

8.5. Frais professionnels

Sur présentation de justificatifs, les dépenses professionnelles font l'objet d'un remboursement selon l'article 327a, alinéa 1 du Code des Obligations.

9. Formation

9.1. Principe

L'Employeur encourage la formation qualifiante, ainsi que le perfectionnement professionnel de l'Employé.

10. Résolution des litiges

Les Parties Signataires se portent garantes du respect de la présente CCT. Tous litiges relatifs à l'interprétation d'une disposition de la convention sont tranchés par la juridiction compétente, soit actuellement la Chambre des relations collectives de travail, selon la législation fédérale et/ou cantonale applicable au moment du litige.

11. Droit supplétif

Pour tous les cas non prévus par la présente CCT, les dispositions légales en la matière s'appliquent, notamment le Code des Obligations, la Loi sur le Travail et ses Ordonnances, ainsi que les différentes législations relatives au droit du travail.

12. Modification de la CCT

Les Parties Signataires peuvent en tout temps modifier la CCT. De tels accords complètent la CCT en tant qu'avenants.

13. Dénonciation de la CCT

La partie qui entend dénoncer la présente CCT doit notifier formellement par écrit son intention aux autres parties six mois avant l'échéance de la Convention.

A défaut, la CCT est prorogée tacitement d'année en année.

Durant toute négociation, l'ancien texte reste valable.

14. Entrée en vigueur et durée de la CCT

Le présent chapitre de la CCT entre en vigueur le 1^{er} juillet 2011 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2013.

15. Paix du travail

La paix du travail est respectée pendant toute la durée de validité de la présente Convention.

Head Office

Station Zurich

Dnata Switzerland AG
P.O. Box 235
CH-8302 Kloten
Tel +41 43 815 83 11
Fax +41 43 815 83 15
zurich@dnata.ch

Station Geneva

Dnata Switzerland AG
P.O. Box 196
CH-1215 Geneva-Airport
Tel +41 22 817 44 11
Fax +41 22 817 44 15
geneva@dnata.ch

