

Convention collective de travail

Personnel administratif, opérationnel et technique (AOT)

entre

skyguide

Société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne civils et militaires,
Genève

et, d'autre part,

syndicom - Syndicat des médias et de la communication, Section sécurité aérienne

ainsi que

le Syndicat des Services Publics (SSP), Groupe trafic aérien Genève

24 mai 2011

Table des matières

Page

A.	Préambule.....	3
B.	Dispositions générales et obligationnelles.....	3
I	OBJECTIFS ET PRINCIPES.....	3
	Art. 1 Objectifs de la convention	3
	Art. 2 Principes	3
II	CHAMP D'APPLICATION.....	4
	Art. 3 Champ d'application	4
	Art. 4 Exceptions	4
III	DROITS DE PARTICIPATION	5
	Art. 5 Droit de participation au niveau de l'entreprise	5
	Art. 6 Participation dans le cadre de l'exploitation	5
	Art. 7 Commission paritaire.....	5
	Art. 8 Commissions du personnel	5
	Art. 9 Comités	6
	Art. 10 Droits particuliers de participation (plan social).....	6
IV	FONDS DE SOLIDARITE	7
	Art. 11 Cotisation de solidarité et gestion du fonds de solidarité	7
V	PAIX DU TRAVAIL ET GESTION DES CONFLITS	7
	Art. 12 Paix du travail.....	7
	Art. 13 Gestion des conflits collectifs	7
VI	MODIFICATION ET RESILIATION DE LA CCT.....	8
	Art. 14 Modifications / négociations	8
	Art. 15 Résiliation ordinaire.....	8
	Art. 16 Résiliation par une seule association signataire	8
C.	Dispositions normatives.....	9
VII	NAISSANCE DES RAPPORTS DE TRAVAIL	9
	Art. 17 Conditions d'engagement.....	9
	Art. 18 Rapports CCT-contrat individuel de travail	9
	Art. 19 Conclusion du contrat individuel de travail.....	9
	Art. 20 Attribution du domaine d'activité et du lieu de travail	9
VIII	FIN DES RAPPORTS DE SERVICE.....	10
	Art. 21 Fin ordinaire des rapports de travail.....	10
	Art. 22 Délais de résiliation	10
	Art. 23 Protection contre les résiliations abusives du contrat de travail et protection des délégués syndicaux.....	10
	Art. 24 Protection contre les résiliations en temps inopportun.....	10
	Art. 25 Protection en cas de restructuration, de problème santé et de perte licence	11
	Art. 26 Résiliation immédiate des rapports de travail	11
IX	TEMPS DE TRAVAIL.....	11
	Art. 27 Durée et horaire du travail	11
	Art. 28 Heures supplémentaires	11
	Art. 29 Imputation du temps de trajet.....	12
	Art. 30 Pausés.....	12
	Art. 31 Jours de congé	12
X	REMUNERATION	12
	Art. 32 Système salarial	12
	Art. 33 Composante expérience	13
	Art. 34 Composante performance	13
	Art. 35 Versement du salaire	13
	Art. 36 Renchérissement automatique.....	13
	Art. 37 Discussion annuelle sur la rémunération	13
	Art. 38 Allocations familiales et de naissance.....	13
	Art. 39 Indemnité pour travail du dimanche	14

	Art. 40	Indemnité pour travail de nuit.....	14
	Art. 41	Indemnité pour service de piquet.....	14
	Art. 42	Conversion en salaire horaire.....	14
	Art. 43	Part afférente aux vacances.....	14
	Art. 44	Indemnité pour service irrégulier.....	14
	Art. 45	Indemnité pour activité d'enseignement.....	14
	Art. 46	Frais.....	15
	Art. 47	Rabais.....	15
XI		PRESTATIONS SOCIALES.....	15
	Art. 48	Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident (Conditions générales).....	15
	Art. 49	Incapacité de travail survenant après le temps d'essai.....	15
	Art. 50	Incapacité de travail survenant pendant le temps d'essai.....	15
	Art. 51	Fin des rapports de travail et passage dans l'assurance individuelle.....	15
	Art. 52	Prévoyance en cas d'accident.....	16
	Art. 53	Jouissance du salaire.....	16
	Art. 54	Prévoyance professionnelle.....	16
XII		VACANCES ET CONGE.....	16
	Art. 55	Vacances.....	16
	Art. 56	Congé prénatal.....	17
	Art. 57	Congé maternité.....	17
	Art. 58	Droit au salaire en cas de service militaire, protection civile et service civil.....	17
	Art. 59	Congé payé.....	18
	Art. 60	Congé non payé.....	18
XIII		PROTECTION DE LA PERSONNALITE DU COLLABORATEUR.....	18
	Art. 61	Liberté d'affiliation.....	18
	Art. 62	Protection des données personnelles.....	19
	Art. 63	Protection du collaborateur / devoir d'assistance de l'employeur.....	19
XIV		AUTRES DROITS DU COLLABORATEUR.....	19
	Art. 64	Prime de fidélité.....	19
	Art. 65	Formation de base et continue.....	19
	Art. 66	Propositions d'amélioration.....	20
XV		DEVOIRS DU COLLABORATEUR.....	20
	Art. 67	Prestation de travail.....	20
	Art. 68	Droit aux inventions et à d'autres biens immatériels.....	20
	Art. 69	Devoir de fidélité.....	20
	Art. 70	Respect du secret et de la discrétion professionnels.....	20
	Art. 71	Observation des prescriptions de service et des directives.....	21
	Art. 72	Responsabilité du collaborateur.....	21
	Art. 73	Consommation de substances psychotropes (alcool, médicaments, drogues).....	21
XVI		CONFLIT ENTRE LE COLLABORATEUR ET SKYGUIDE.....	21
	Art. 74	Gestion des conflits individuels.....	21
	Art. 75	Contentieux.....	22
D.		<u>Dispositions finales</u>.....	22
	Art. 76	Entrée en vigueur.....	22
	Art. 77	Durée de validité.....	22
	Art. 78	Dispositions transitoires.....	22
	Art. 79	Autres dispositions (règlements).....	23
		Annexes.....	23

A. Préambule

La présente convention collective de travail (ci-après : CCT) est conclue entre d'une part skyguide, société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne civils et militaires, Meyrin, Genève (ci-après : skyguide) et, d'autre part syndicom - Syndicat des médias et de la Communication, Section Sécurité Aérienne (ci-après : syndicom) et le SSP/VPOD, Groupe Trafic Aérien (ci-après : le SSP). Elle a pour objectif de contribuer à l'évolution prospère de skyguide et au bien-être des collaborateurs de celle-ci. Cette convention est soumise au principe de la bonne foi, qui engage les parties contractantes à faire preuve de compréhension pour les intérêts mutuels. Au travers de la présente convention, les parties contractantes veulent:

- fixer des conditions de travail modernes ;
- entretenir et favoriser de bonnes relations entre skyguide et ses collaborateurs ;
- régler la collaboration entre les parties contractantes ;
- régler des différends selon une procédure convenue ;
- préserver la paix du travail.

B. Dispositions générales et obligationnelles

I OBJECTIFS ET PRINCIPES

Art. 1 Objectifs de la convention

La présente convention collective de travail règle d'une part les relations de droit du travail entre skyguide et les collaborateurs^A qu'elle occupe, et d'autre part les rapports entre skyguide, syndicom et le SSP.

Art. 2 Principes

¹Les principes juridiques généraux s'appliquent à cette CCT, même sans stipulation formelle. Ceci concerne tout spécialement les devoirs de fidélité et de diligence des collaborateurs ainsi que le devoir d'assistance de skyguide.

²L'égalité des droits est accordée à tout collaborateur de skyguide indépendamment de son sexe, de son origine, de sa langue maternelle, ainsi que de ses convictions politiques et religieuses. skyguide reconnaît le principe de l'égalité de traitement.

³skyguide s'applique à rendre possible, pour tous les hommes et pour toutes les femmes, le même accès au travail, à la profession, à la formation générale, à la formation professionnelle de base et continue, et à l'avancement sur le plan professionnel.

⁴L'occupation à temps partiel doit être possible à tous les échelons pour les deux sexes, à moins qu'elle ne soit exclue par l'organisation et les besoins de l'entreprise.

⁵Dans les aspects sociaux et plus particulièrement sur la garantie de l'emploi, skyguide se base sur les principes de l'égalité de traitement.

^A Par souci de lisibilité, seule la forme masculine est utilisée, mais le document s'adresse également aux collaboratrices.

II CHAMP D'APPLICATION

Art. 3 Champ d'application

¹ Les dispositions de la présente CCT sont valables pour tous les collaborateurs liés à skyguide par un contrat individuel de travail (CIT) et travaillant dans les domaines administratif, opérationnel et technique.

² La présente CCT s'applique directement aux collaborateurs membres de syndicom, ainsi qu'aux collaborateurs membres du SSP.

³ Pour les non-membres, les dispositions normatives de la CCT valent à titre de dispositions des contrats individuels de travail.

⁴ Les partenaires contractuels déclarent ici et conformément à l'art. 356b, 1^{er} alinéa, CO consentir à soumettre à la présente CCT les collaborateurs et futurs collaborateurs tels que définis dans l'alinéa 3 ci-dessus.

Art. 4 Exceptions

La présente CCT n'est pas valable pour:

a) les apprentis et les stagiaires;

b) les auxiliaires. Par « auxiliaire », on entend, le collaborateur au service de skyguide :

- au bénéfice d'un contrat unique de durée déterminée, limité à une durée maximale de trois mois

ou

- ayant un taux d'occupation inférieur à 20 % (en cas de salaire horaire: durée moyenne de travail de moins de 8 heures par semaine)

ou

- ayant des engagements variables (ex : pilotes sur simulateur).

c) les cadres. Par « cadre », on entend les collaborateurs au bénéfice d'un contrat individuel de travail avec skyguide et occupant :

- une fonction dans la direction d'entreprise ou dans le Comité de direction

ou

- une fonction d'encadrement dans une unité d'entreprise qui lui est subordonnée

ou

- une fonction dont l'importance s'étend à toute l'entreprise.

d) les contrôleurs de la navigation aérienne au bénéfice d'une licence valable et soumis à la Convention collective pour contrôleurs aériens (CCT CCA).

e) les retraités ayant dépassé l'âge de la fin ordinaire des rapports de travail et réengagés par skyguide par un contrat individuel de travail.

III DROITS DE PARTICIPATION

Art. 5 Droit de participation au niveau de l'entreprise

¹skyguide informe les collaborateurs, syndicom et le SSP le plus tôt possible des décisions stratégiques prises par l'entreprise ainsi que des modifications prévues en matière de politique du personnel.

²syndicom et le SSP disposent de droits de participation dans les organes de skyguide conformément aux statuts de skyguide.

³skyguide informe syndicom et le SSP au moins une fois par an de la marche des affaires et de ses conséquences pour l'emploi et les collaborateurs; elle les informe également d'autres thèmes. Les parties se communiquent réciproquement l'ordre du jour par écrit dans un délai raisonnable.

⁴Les parties contractantes peuvent aussi exiger d'être renseignées sur des questions précises en dehors de l'entretien informatif annuel. Les questions sont à remettre par écrit. Il y sera répondu également par écrit ou lors d'un dialogue réunissant les délégations de toutes les parties.

Art. 6 Participation dans le cadre de l'exploitation

¹La participation englobe le droit des collaborateurs à l'information et à la discussion dans le cadre des dispositions de cette CCT.

²skyguide encourage la participation des collaborateurs, de syndicom et du SSP. Elle informe les collaborateurs, syndicom et le SSP, en particulier des changements opérationnels prévus. Cette mise au courant précède en général la prise de mesures correspondantes.

³Chaque collaborateur dispose d'un droit de consultation sur les objets relevant de sa sphère d'activité. Les supérieurs ont un devoir d'information sur tout ce qui a trait à l'organisation et au contenu du travail, et en particulier sur toute modification des prescriptions concernant l'exploitation.

⁴Les collaborateurs, les commissions de personnel (art. 8 CCT), syndicom et le SSP peuvent en tout temps présenter des demandes et ils ont droit à une réponse.

Art. 7 Commission paritaire

¹La commission paritaire est compétente pour traiter les sujets réglementés par la CCT ou susceptibles de l'être et qui sont afférents aux relations entre skyguide et le personnel AOT, représentés par leurs associations.

²La commission paritaire a une composition paritaire. Elle se tient au moins deux fois par an.

³Un règlement fixe les tâches, l'organisation et les compétences de la commission paritaire.

Art. 8 Commissions du personnel

¹Le personnel élit des commissions pour garantir l'organisation rationnelle du service et favoriser le climat de confiance entre les responsables et les collaborateurs dans chaque unité opérationnelle.

²Un règlement fixe les tâches, l'organisation, les compétences et le mode d'élection des commissions du personnel.

Art. 9 Comités

¹L'ATCOM traite de toutes les questions professionnelles d'ordre technique et opérationnel.

²Le comité stratégique traite des enjeux stratégiques.

³Le comité de formation traite de la formation (et formation continue) du personnel AOT.

⁴Le comité local traite des sujets opérationnels et techniques d'importance locale.

⁵Des règlements ou documents annexes fixent les tâches, l'organisation et les compétences, ou le fonctionnement de ces comités.

Art. 10 Droits particuliers de participation (plan social)

¹Si la résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 335d CO ou des licenciements d'un nombre important de collaborateurs doivent être envisagés pour un motif extérieur à la personne des collaborateurs, comme par exemple pour des raisons d'exploitation, des considérations économiques, des délocalisations, des mesures de rationalisation, des fermetures de services, des coopérations avec d'autres entreprises de navigation aérienne, des transferts d'activités, des négociations en vue d'établir un plan social sont à engager à temps avec syndicom et le SSP afin d'éviter et de réduire les effets négatifs du licenciement pour les collaborateurs concernés.

²Dans chaque cas, skyguide s'engage à alimenter, par les montants minimaux suivants, un fonds en vue de financer les mesures du plan social:

par collaborateur concerné avec... années d'engagement accomplies	Salaires mensuels bruts (salaire nominal + dernière composante performance touchée, y c. part du 13ème salaire)
---	---

jusqu'à 9 années	1 mois de salaire
de 10 à 19 années	2 mois de salaire
de 20 à 29 années	3 mois de salaire
plus de 30 années	4 mois de salaire

Calcul des années d'engagement selon l'art. 64, 2ème alinéa CCT.

Cette disposition ne confère pas de droit à une prétention individuelle pour le collaborateur.

³Le plan social détermine comment sont affectées et utilisées les ressources du fonds constitué selon l'alinéa 2 (par exemple : mesures de placement, de reconversion, indemnité de départ). Les parties contractantes déterminent conjointement le mode de composition et les compétences de l'organe paritaire chargé d'élaborer et de mettre en œuvre le plan social.

⁴Par ailleurs, les droits de participation sont applicables conformément aux dispositions légales, et en particulier la Loi sur la participation, la Loi sur le travail (art. 6), la Loi sur l'assurance accidents (art. 82) et le Code des obligations (art. 333 ss de même que l'art. 335d ss).

IV FONDS DE SOLIDARITE

Art. 11 Cotisation de solidarité et gestion du fonds de solidarité

¹L'employeur prélève (par déduction salariale) auprès des collaborateurs soumis au champ d'application de la CCT une cotisation de solidarité de CHF 10.- par mois pour un taux d'occupation de 100%. En cas d'entrée ou de sortie en cours de mois la cotisation entière est prélevée. S'agissant des collaborateurs à temps partiel, la cotisation est calculée au pro-rata du taux d'occupation.

²Le fonds sert exclusivement à financer les dépenses pour l'élaboration, le renouvellement ou l'exécution de la présente CCT, et à rembourser les membres des syndicats signataires pour le paiement de leurs cotisations de solidarité .

³Les cotisations de solidarité sont versées dans un fonds géré paritairement par les parties à la CCT.

⁴Les détails sont réglés dans un règlement paritaire.

V PAIX DU TRAVAIL ET GESTION DES CONFLITS

Art. 12 Paix du travail

¹Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de maintenir la paix relative du travail. Ils s'engagent à la respecter et s'efforcent de la faire respecter par leurs membres.

²Toute mesure de grève, boycott, lock-out ou autre mesure perturbatrice du travail est exclue tant que la présente CCT est en vigueur pour toutes les questions réglées dans celle-ci ou dans ses Annexes en vigueur.

³Lorsqu'un problème d'ordre collectif survient sur une question non réglée par la présente CCT ou ses Annexes, les parties s'engagent à chercher des solutions et tenter de résoudre leur différend par le dialogue, conformément à l'art. 13.

Art. 13 Gestion des conflits collectifs

¹ En cas de conflits entre les parties au contrat concernant la structure et l'application de la CCT, de ses Annexes ou de ses dispositions d'exécution, les partenaires rappellent l'importance du dialogue social. Il sera dans tous les cas priorisé pour éviter la survenance ou l'envenimement d'un conflit.

- a) Sur demande écrite d'une des parties signataires, le conflit est réglé dans le délai de deux mois par voie du dialogue avec les partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire. Le délai peut être prolongé d'un commun accord. Si le conflit ne peut pas être réglé dans les délais, un constat de non-entente est rendu.
- b) Si le dialogue et la négociation directe ne donnent aucun résultat, les partenaires envisagent ensemble la possibilité d'une médiation externe. Pour que ce processus soit suivi, toutes les parties à la CCT doivent accepter la médiation.
- c) Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la volonté commune d'une médiation ou si celle-ci a échoué, une des parties signataires peut saisir la Chambre des Relations Collectives de Travail (CRCT) de Genève pour trancher le litige par une

décision arbitrale. Toutes les parties se soumettent au contenu de la décision arbitrale.

d) La paix du travail est dans tous les cas respectée par les parties à la CCT.

²En cas de conflits entre les parties à la convention sur des objets non réglés dans la CCT, les conflits collectifs sont traités de façon identique à ceux décrits à l'alinéa 1^{er}, excepté pour la CRCT et la paix du travail. La CRCT agit en qualité d'instance conciliatrice. La paix du travail est garantie durant la procédure. Une fois la procédure terminée, et faute d'accord entre les parties, la paix du travail est levée et les parties retrouvent leur liberté d'action.

VI MODIFICATION ET RESILIATION DE LA CCT

Art. 14 Modifications / négociations

¹Toute modification ou tout complément apporté aux dispositions de la CCT peut être convenu par les parties contractantes, également pendant la durée de la validité de la convention et sans sa dénonciation.

²Chaque partie signataire a le droit de demander en tout temps l'ouverture de négociations sur des modifications à apporter, excepté s'agissant de la rémunération traitée spécifiquement dans le cadre de l'art. 37. En cas de désaccord, l'art. 13 est applicable.

Art. 15 Résiliation ordinaire

La présente CCT peut être dénoncée soit par skyguide, soit par les associations signataires d'un commun accord, moyennant un délai de résiliation de 6 mois pour la fin d'un mois.

Art. 16 Résiliation par une seule association signataire

¹Si une association signataire souhaite dénoncer la CCT, elle doit faire part de son intention de résilier la CCT aux autres parties signataires 12 mois au moins avant le terme de la résiliation prévu par l'art. 15. Elle fera part par écrit aux autres parties signataires des motifs qui l'amènent à faire une telle déclaration et des dispositions de la CCT qui sont contestées ou souhaitées.

²A compter de l'annonce de l'intention de résilier la CCT, toutes les parties contractantes s'engagent à négocier pour une période de 5 mois en vue de trouver des solutions aux différends.

³Si les négociations mentionnées à l'alinéa précédent se soldent par un échec, l'association qui a précédemment fait part de son intention de mettre fin à la CCT peut la résilier moyennant un délai de 6 mois pour la fin d'un mois.

⁴Le droit de dénonciation des autres signataires (skyguide et l'association restante) subsiste aux conditions de l'art. 15.

⁵En cas de dénonciation de la CCT par syndicom, sans dénonciation par les autres signataires, les dispositions de la présente CCT ne s'appliquent plus aux membres de syndicom, mais restent en vigueur pour les autres collaborateurs. En cas de dénonciation de la CCT par le SSP sans dénonciation par les autres signataires, les dispositions de la présente CCT ne s'appliquent plus aux membres du SSP, mais restent en vigueur pour les autres collaborateurs.

C. Dispositions normatives

VII NAISSANCE DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Art. 17 Conditions d'engagement

Les conditions d'engagement des collaborateurs soumis à cette convention se basent sur la CCT, sur l'Annexe 1 « Salaires », l'Annexe 2 « horaire irrégulier » et sur les autres dispositions d'exécution approuvées par les parties contractantes, ainsi que sur les dispositions des contrats individuels de travail.

Art. 18 Rapports CCT-contrat individuel de travail

¹Toute modification, par les parties contractantes, de la CCT et des autres dispositions au sens de l'art.17 CCT a pour effet d'entraîner automatiquement une modification correspondante du contrat individuel de travail.

²Dans le contrat individuel de travail, il ne saurait être fait abstraction des prestations afférentes aux rapports entre le collaborateur (membre de syndicom ou du SSP) et skyguide, conférées par la présente CCT et par d'autres dispositions au sens de l'art.17 de cette CCT.

³Dans le cas particulier, les dispositions de la présente CCT sont valables à titre de contenu du contrat individuel de travail, à moins que celui-ci contienne une dérogation en faveur du collaborateur.

Art. 19 Conclusion du contrat individuel de travail

¹Un contrat individuel de travail est conclu par écrit entre skyguide et chaque collaborateur.

²Le contrat individuel de travail fixe au minimum le début des rapports de travail; il contient les données nécessaires relatives au salaire initial, au domaine d'activité, au lieu de travail/aux lieux de travail ainsi qu'à l'affiliation aux assurances sociales et autres.

Art. 20 Attribution du domaine d'activité et du lieu de travail

¹L'engagement du collaborateur est réglé selon les dispositions du contrat individuel de travail.

²Pour des raisons propres à l'exploitation, tout collaborateur peut être amené à effectuer provisoirement un autre travail que l'on peut raisonnablement attendre de lui, et qui sort du cercle habituel des tâches et charges fixées contractuellement. Ceci vaut également pour l'assignation temporaire à un autre lieu de travail. Dans ce cas, le salaire n'est pas réduit.

³Si le changement d'affectation est durable, le salaire (salaire nominal plus dernière composante performance touchée) est revu conformément au système salarial de skyguide et, au besoin, adapté aux rapports modifiés. La position acquise est garantie selon les conditions prévues par l'art. 25 CCT.

⁴Si le changement d'affectation s'accompagne aussi d'un transfert du lieu de travail, le collaborateur en sera informé au plus tôt.

VIII FIN DES RAPPORTS DE SERVICE

Art. 21 Fin ordinaire des rapports de travail

¹Les rapports de travail se terminent à la fin du mois dans lequel le collaborateur a 62 ans révolus.

²Si, à l'âge de 62 ans révolus, le collaborateur n'a pas droit à la rente vieillesse maximale de la caisse de prévoyance skycare (selon l'art. 54 CCT), les rapports de travail sont à sa demande et avec l'accord de skyguide, prolongés jusqu'à l'obtention de la rente vieillesse maximale, toutefois au plus jusqu'à l'âge légal AVS.

³Les dispositions d'assurance lors de la mise à la retraite se basent sur les dispositions de la caisse de prévoyance skycare.

Art. 22 Délais de résiliation

¹Pendant les trois premiers mois (période d'essai), chaque partie peut résilier le contrat avec un préavis de sept jours pour la fin d'une semaine.

²Pendant la première année d'engagement, sauf pendant la période d'essai, les rapports de service peuvent être résiliés pour la fin du mois suivant la résiliation.

³Tout contrat de travail en vigueur depuis plus d'une année peut être résilié avec un préavis de trois mois pour la fin d'un mois.

⁴Dans tous les cas, la résiliation doit se faire par écrit, avec indication du motif de congé.

Art. 23 Protection contre les résiliations abusives du contrat de travail et protection des délégués syndicaux

¹Si un licenciement a été jugé abusif par une décision définitive rendue par un Tribunal compétent, le collaborateur, s'il le souhaite, a le droit d'être réintégré aux mêmes conditions, avec les avantages auxquels il aurait eu droit en l'absence de licenciement. Si la réintégration au poste précédemment occupé par le collaborateur pose un problème de safety, un autre poste lui sera proposé. La procédure judiciaire n'a pas d'effet suspensif et exclut tout droit au versement d'un salaire pendant sa durée.

²Les collaborateurs ne peuvent être licenciés ou subir un quelconque préjudice en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité exercée en tant que représentant syndical élu d'un organe signataire de la CCT, en tant que membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise.

³Pendant la durée de son mandat, le délai de résiliation - par skyguide - du contrat de travail d'un délégué élu d'un syndicat signataire de la CCT est étendu à 12 mois pour la fin d'un mois. En outre, le congé ne peut être donné aux délégués syndicaux par skyguide que pour des motifs liés à la personne du collaborateur, sous peine d'être considéré comme nul et non avenue. Sont expressément interdits les licenciements pour motifs économiques et pour activités syndicales. Au maximum 6 délégués syndicaux par syndicat signataire peuvent bénéficier de cette protection.

Art. 24 Protection contre les résiliations en temps inopportun

¹La protection contre les résiliations en temps inopportun du contrat de travail est réglée selon l'art. 336c CO.

²Durant le versement d'indemnités journalières d'assurances maladie et accident, l'employeur n'a en principe pas le droit de dissoudre les rapports de travail. L'employeur veille si possible à la réintégration dans le processus de travail ou offre du soutien pour la mise en œuvre d'éventuels droits à des assurances sociales.

Art. 25 Protection en cas de restructuration, de problème santé et de perte licence

¹Si la poursuite de l'engagement à la place de travail originelle n'est plus judicieuse pour des raisons d'ordre personnel, économique, structurel ou pour des motifs dictés par les besoins de l'entreprise, skyguide et le collaborateur s'efforceront de trouver ensemble un autre emploi approprié, pour autant que cela soit acceptable en toute bonne foi. Ce faisant, skyguide tient compte de la situation sociale des collaborateurs concernés. Cette prévenance n'ouvre pas de droit.

²S'agissant des collaborateurs ayant atteint l'âge de 55 ans révolus, skyguide s'engage à leur proposer un poste de travail avec un salaire au moins identique au précédent. En cas de refus par les collaborateurs concernés, cette protection tombe.

³S'agissant des collaborateurs dont l'activité est soumise à une licence et pour autant qu'ils aient atteint l'âge de 55 ans révolus, skyguide s'engage à les occuper dans une autre fonction avec un salaire au moins identique au précédent.

Art. 26 Résiliation immédiate des rapports de travail

La résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs est régie par l'art. 337 CO.

IX TEMPS DE TRAVAIL

Art. 27 Durée et horaire du travail

¹La durée hebdomadaire du travail à temps complet est de 41 heures.

²Les horaires sont fixés par skyguide. Les souhaits du personnel sont à prendre en compte dans la mesure où ils n'entravent pas la bonne marche du service.

³Les dispositions particulières des collaborateurs qui travaillent durablement selon des horaires irréguliers sont fixées dans l'Annexe 2 « horaire irrégulier ».

Art. 28 Heures supplémentaires

¹En cas de charge extraordinaire de travail ou en cas de travail urgent, skyguide peut requérir les services du collaborateur au-delà de la durée de travail fixée, conformément à l'art. 321c alinéa 1^{er} CO. Les heures supplémentaires doivent être ordonnées par le supérieur compétent. Les heures supplémentaires effectuées sont en principe à compenser par un congé de même durée. skyguide peut, d'entente avec chaque collaborateur, indemniser en numéraire les heures supplémentaires. Par heure supplémentaire, une majoration de 25% du salaire (salaire nominal plus dernière composante performance touchée) converti en salaire horaire, est versée.

²Les heures supplémentaires ne doivent pas excéder deux heures par jour. Les exceptions sont admises pour les cas d'urgence ou les jours de congé.

³Les heures supplémentaires non compensées par un congé ne doivent pas dépasser 150 heures par année civile.

Art. 29 Imputation du temps de trajet

¹Les trajets en Suisse et en Europe à destination d'un lieu de service externe et les retours d'un tel lieu de service comptent comme temps normal de travail.

²Les absences hors Suisse et hors Europe (y compris le voyage) comptent au plus comme journée de travail normale et entière (8,2 heures).

Art. 30 Pauses

¹30 minutes de pause comptant comme temps de travail sont accordées chaque jour au collaborateur (pour un horaire régulier: 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi). Les pauses ne doivent pas être prises peu après le début, respectivement peu avant la fin du travail.

²De plus, le travail est à interrompre par des pauses d'une durée minimale de:

- 15 minutes pour une durée journalière de travail supérieure à 5 ½ heures;
- 30 minutes pour une durée journalière de travail supérieure à 7 heures;
- 60 minutes pour une durée journalière de travail supérieure à 9 heures.

³Les pauses au sens du 2e alinéa sont uniquement valables comme temps de travail lorsque les collaborateurs ne peuvent pas quitter leur poste de travail.

Art. 31 Jours de congé

Le collaborateur a droit, par année civile, à un minimum de 114 jours de congé.

X REMUNERATION**Art. 32 Système salarial**

¹Le système salarial de skyguide comprend les composantes suivantes : salaire de base, composante expérience, composante performance et allocations.

²Le salaire de base est déterminé par une évaluation de fonction. Par ailleurs, les fonctions des collaborateurs de skyguide se répartissent dans des groupes de fonctions.

³Le salaire nominal est composé du salaire de base et de la composante expérience. Le salaire nominal est la rémunération de la fonction exercée par le collaborateur. Il est assuré dans le cadre de la prévoyance professionnelle.

⁴Les salaires nominaux sont définis sur la base d'une évaluation de fonction dans le cadre des plans de carrière et des bandes salariales. Ces dernières englobent un salaire nominal minimal et maximal. Le salaire nominal minimal correspond au salaire de base. La progression du salaire entre le salaire nominal minimal et le salaire nominal maximal se fait grâce à la composante expérience.

⁵L'évaluation des fonctions permet de positionner les fonctions au sein d'un système de rémunération et de fixer le salaire de base.

⁶Les modalités en cas de changement de carrière ou de grade et le catalogue de critères sont réglées dans un règlement élaboré de manière paritaire. Les dispositions d'application du système salarial sont réglées dans ce règlement.

Art. 33 Composante expérience

La composante expérience augmente avec l'acquisition d'expérience. Cette augmentation se base sur la progression attendue de l'expérience pour la fonction en question. L'augmentation d'expérience est définie dans l'Annexe 1 à la CCT.

Art. 34 Composante performance

skyguide fixe une part salariale variable et dépendante de la performance de l'entreprise. Cette part se rapporte au salaire nominal et elle est octroyée en supplément. Elle est soumise aux charges sociales, mais n'est pas assurée dans skycare. La composante performance est déterminée au début de chaque année civile sur la base de l'évaluation de la performance de l'année écoulée. La performance de l'entreprise est mesurée par le degré d'atteinte des objectifs annuels d'entreprise. Ces objectifs sont fixés annuellement sur la base des critères de performance retenus par le Conseil d'administration et le Président du Comité de direction. Leur évaluation relève de la compétence de la Direction de l'entreprise et du Conseil d'administration. Cette composante performance peut être en tout ou partie convertie en jours de congé à la place d'un versement.

Art. 35 Versement du salaire

Le salaire annuel est payé en 13 tranches. Le 13ème salaire respectivement la part due sur le 13ème salaire, sont payés avec le salaire du mois de novembre, ou avec le dernier salaire mensuel en cas de départ de l'entreprise en cours d'année.

Art. 36 Renchérissement automatique

Le salaire de base, ainsi que les minimas et maximas des bandes salariales sont adaptés annuellement au renchérissement. La compensation automatique du renchérissement n'intervient qu'en cas de renchérissement positif jusqu'à 3%. Le calcul du renchérissement est basé sur le renchérissement annuel de l'IPC suisse (janvier à décembre de l'année n-1). L'adaptation des salaires a lieu le 1^{er} mars.

Art. 37 Discussion annuelle sur la rémunération

¹Chaque année, pour la première fois en 2014, les partenaires sociaux se rencontrent en janvier sur invitation de l'employeur. A cette occasion, ils évaluent dans quelle mesure il est justifié d'adapter le niveau de la rémunération négociée dans la présente CCT, y compris par l'adoption de mesures non prévues par celle-ci.

²Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, après deux rencontres, chaque partie peut saisir la CRCT du canton de Genève dès le 1^{er} mars, mais pas au-delà du 31 mars. Elle reçoit la compétence de trancher en la matière.

Art. 38 Allocations familiales et de naissance

¹Les allocations familiales sont versées conformément aux lois fédérales et aux lois en vigueur dans chaque canton concerné.

²En ce qui concerne les enfants vivant à l'étranger, skyguide n'adapte pas le pouvoir d'achat des allocations.

³Les allocations de naissance sont versées conformément aux lois fédérales et aux lois en vigueur dans chaque canton concerné.

Art. 39 Indemnité pour travail du dimanche

¹Un supplément est versé pour le travail accompli le dimanche et les jours décrétés fériés par les cantons.

²Pour les collaborateurs qui travaillent durablement selon des horaires de service irréguliers, le supplément se monte à CHF 18.75 par heure pleine accomplie le dimanche ou les jours décrétés fériés.

³Tous les autres collaborateurs qui travaillent passagèrement le dimanche touchent pour chaque heure accomplie le dimanche ou les jours fériés un supplément de 50% du salaire (salaire nominal plus dernière composante performance touchée) converti en salaire horaire.

Art. 40 Indemnité pour travail de nuit

¹Un supplément est versé pour le travail de nuit accompli entre 20h00 et 06h00.

²Pour les collaborateurs qui travaillent en permanence selon des horaires de service irréguliers, le supplément se monte à CHF 7.50 par heure pleine accomplie la nuit. Pour son travail de nuit, le collaborateur est en plus bonifié d'une majoration en temps de 10 minutes par heure.

³Tous les autres collaborateurs qui travaillent passagèrement de nuit touchent pour chaque heure accomplie la nuit un supplément de 25% du salaire (salaire nominal plus dernière composante performance touchée) converti en salaire horaire.

Art. 41 Indemnité pour service de piquet

¹Si le collaborateur est amené à effectuer un service de piquet en dehors de la durée du travail planifiée par le service, il a droit à une indemnité.

²L'indemnité se monte à CHF 5.- par heure, indépendamment que le collaborateur soit appelé ou non durant le service de piquet à effectuer des prestations de service.

³Par ailleurs, le collaborateur obtient une demi-journée de repos pour 127 heures de service de piquet effectuées. Au plus tard après 254 heures de piquet effectuées, le collaborateur doit, d'entente avec son supérieur, prendre son jour de congé dans un délai de 10 jours. Passé ce délai, d'entente avec le supérieur le collaborateur fixe la date à laquelle le congé sera pris.

Art. 42 Conversion en salaire horaire

Le salaire horaire se calcule sur la base de 251 jours de travail à 8,2 heures.

Art. 43 Part afférente aux vacances

Toutes les indemnités prévues par les art. 39, 40 et 41 incluent la part afférente aux vacances.

Art. 44 Indemnité pour service irrégulier

Le collaborateur qui travaille en permanence selon des plans de service irrégulier reçoit une indemnité non assurée dans skycare de CHF 110.- par mois.

Art. 45 Indemnité pour activité d'enseignement

Le collaborateur qui exerce une activité d'enseignement a droit à une indemnité; celle-ci est réglée dans Training Operational Personnel Statute (Règlement TOPS).

Art. 46 Frais

Le collaborateur amené à effectuer des voyages de service a droit au remboursement des frais supplémentaires directement liés à cette activité.

Art. 47 Rabais

skyguide accorde à ses collaborateurs certains rabais, notamment sous forme de contributions aux bons de voyage de la Caisse suisse de voyage et à l'abonnement demi-tarif des CFF.

XI PRESTATIONS SOCIALES**Art. 48 Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident (Conditions générales)**

¹skyguide conclut des assurances collectives complémentaires d'indemnité journalière en cas d'accident et de maladie. Le tiers de la cotisation est à la charge du collaborateur. La participation du collaborateur s'élève toutefois au maximum à 0.5% du salaire AVS. Les parties signataires à la présente convention s'engagent à négocier le taux de la cotisation à charge du collaborateur si les conditions des assurances perte de gain devaient changer.

²Le collaborateur est tenu de fournir un certificat médical attestant de son incapacité de travail à compter du 3^{ème} jour d'absence. Les conditions des assurances perte de gain sont déterminantes pour définir le droit aux prestations.

³En cas de maladie, d'accident ou de grossesse, la totalité des prestations perçues ne doit pas être supérieure au salaire versé lors d'une capacité de travail complète.

⁴Les dispositions du présent article sont applicables aux art. 49, 50 et 51.

Art. 49 Incapacité de travail survenant après le temps d'essai

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse, le collaborateur a droit à des indemnités pour perte de gain s'élevant à 90% du salaire déterminant (salaire nominal, indemnité de marché, indemnité pour service irrégulier au sens de l'art. 44, dernière composante performance touchée). Ce droit subsiste jusqu'à l'octroi d'une rente ou pendant 720 jours au maximum. En outre, durant la première année et tant que les rapports de travail n'ont pas pris fin, skyguide verse un complément correspondant à la différence entre les indemnités allouées et le 100% du salaire déterminant.

Art. 50 Incapacité de travail survenant pendant le temps d'essai

¹En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie survenant pendant le temps d'essai, le collaborateur a droit à son salaire selon l'échelle bernoise.

²En cas d'incapacité de travail pour cause d'accident survenant pendant le temps d'essai, le collaborateur a droit à son salaire selon l'échelle bernoise et aux prestations de la SUVA (art. 324b CO).

Art. 51 Fin des rapports de travail et passage dans l'assurance individuelle

¹Le collaborateur qui quitte le cercle des assurés collectifs a le droit de demander, par écrit dans les trente jours et sans l'introduction de nouvelle réserve, son passage, à l'assurance individuelle pour perte de gain en raison de maladie ou d'accident complémentaire, pour autant qu'il habite en Suisse ou dans un pays limitrophe.

²En cas de résiliation du contrat de travail par skyguide pendant une période d'incapacité de travail, le collaborateur continue à bénéficier des prestations de l'assurance perte de gain. Le surplus de cotisations lié au passage dans l'assurance individuelle est à la charge de l'employeur pour la durée de cette même période d'incapacité.

Art. 52 Prévoyance en cas d'accident

¹Le collaborateur est assuré contre les accidents professionnels et - s'il remplit les conditions légales (au moins 8 heures de travail par semaine) - contre les accidents non professionnels.

²Deux tiers de la prime pour l'assurance contre les accidents non professionnels sont pris en charge par skyguide. Un tiers de la prime est retenu sur le salaire du collaborateur assuré.

³En complément aux prestations de la SUVA, le collaborateur bénéficie par ailleurs du remboursement des frais de traitement et de séjour en division privée, d'un capital en cas d'invalidité ou de décès, de même qu'une extension de la couverture en cas de négligence grave selon les conditions générales de l'assurance perte de gain conclue par skyguide.

Art. 53 Jouissance du salaire

Lorsqu'un collaborateur décède pendant ses rapports de travail, un montant salarial unique équivalent à un sixième de son salaire annuel (salaire nominal plus dernière composante performance touchée) est versé à son conjoint, son partenaire enregistré, ou à ses enfants mineurs ou, à défaut de ces bénéficiaires, à d'autres personnes en faveur desquelles le collaborateur remplissait une obligation d'entretien.

Art. 54 Prévoyance professionnelle

¹Les collaborateurs sont assurés auprès de la Caisse de prévoyance skycare contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès.

²Les statuts de la caisse de prévoyance sont remis au collaborateur lors de l'admission.

XII VACANCES ET CONGE

Art. 55 Vacances

¹A compter du 1er janvier 2011, le collaborateur a droit, par année civile, aux vacances suivantes:

- 28 jours de travail jusqu'à et y compris l'année civile dans laquelle il a 56 ans révolus;
- 30 jours de travail depuis le début de l'année civile dans laquelle il a 57 ans révolus;
- 32 jours de travail depuis le début de l'année civile dans laquelle il a 58 ans révolus;
- 33 jours de travail depuis le début de l'année civile dans laquelle il a 59 ans révolus.

²A compter du 1er janvier 2013, le collaborateur a droit, par année civile, aux vacances suivantes:

- 29 jours de travail jusqu'à et y compris l'année civile dans laquelle il a 56 ans révolus;
- 31 jours de travail depuis le début de l'année civile dans laquelle il a 57 ans révolus;

- 33 jours de travail depuis le début de l'année civile dans laquelle il a 58 ans révolus;
- 34 jours de travail depuis le début de l'année civile dans laquelle il a 59 ans révolus.

Art. 56 Congé prénatal

¹Directement avant l'accouchement, la collaboratrice peut prendre un congé prénatal de deux mois sans certificat médical. La date déterminante de l'accouchement est calculée par le médecin traitant.

²Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, le congé prénatal prend fin ce jour-là. Le droit aux jours restants disparaît.

³Si l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé prénatal se prolonge jusqu'à l'accouchement.

⁴Pendant le congé prénatal, la collaboratrice a droit à la totalité de son salaire.

Art. 57 Congé maternité

¹La collaboratrice a droit à 4 mois ininterrompus de congé maternité après l'accouchement. Pendant cette période, elle a droit à la totalité de son salaire.

²Au maximum la moitié du congé maternité peut être prise par le père pour autant qu'il soit lui aussi employé par skyguide, que les dispositions de la loi sur le travail soient respectées et que la mère y consente. Le congé de la mère est réduit d'autant.

³Les collaboratrices ont en principe le droit, après la naissance de leur enfant, de prolonger le congé maternité par un congé non payé d'un an au plus, ou de travailler à temps partiel pendant un an. Elles ont en principe le droit de reprendre leur place de travail habituelle.

⁴Le congé maternité ne diminue pas le droit aux vacances.

⁵Les prestations éventuelles conférées par la (les) loi(s) sur l'assurance-maternité reviennent à skyguide. Les collaboratrices sont tenues de respecter les conditions et formalités posées par la (les) loi(s) sur l'assurance-maternité.

Art. 58 Droit au salaire en cas de service militaire, protection civile et service civil

¹Pendant le service de formation de base, le service de perfectionnement de la troupe et le service d'appui à la formation dans le cadre du service obligatoire (y c. service militaire longue durée), le plein salaire (salaire nominal plus dernière composante performance touchée) est versé. Les allocations pour perte de gain de la caisse de compensation reviennent à skyguide.

²Les prestations à accomplir pour la protection civile et le service complémentaire ainsi que pour le service féminin de l'armée (SFA) et le service des membres du SFA auprès de la Croix-Rouge, sont en principe assimilées à l'obligation de servir.

³En cas de prestations non obligatoires ou ne comptant pas comme obligation de servir, le salaire (salaire nominal plus dernière composante performance touchée) est en général réduit de 50%. skyguide peut lier un versement salarial supérieur à une condition de remboursement en cas de départ volontaire de l'entreprise.

Art. 59 Congé payé

¹Si le collaborateur veut s'absenter de son travail pour un motif autre que la maladie, l'accident ou le service militaire, il doit solliciter un congé à temps par la voie hiérarchique. Le congé sera accordé en tenant dûment compte du motif invoqué.

²Un congé payé est accordé au collaborateur dans les cas suivants :

- Congé paternité : 10 jours
- Adoption d'un enfant : conformément au droit cantonal
- Célébration du mariage du collaborateur, de ses enfants, parents ou frères et sœurs : 1 jour
- Congé de mariage (après la période d'essai, lors de rapports de service non résiliés) : 5 jours
- Maladie d'un membre de la famille, d'un concubin, d'un partenaire enregistré : 2 jours
- Décès d'un époux, d'un concubin, d'un partenaire enregistré, d'un parent ou d'un enfant : jusqu'à 3 jours
- Décès d'une parenté; lorsque le collaborateur est chargé de liquider des formalités en rapport direct avec le décès : 1 jour ; max 3 jours
- Père ou mère assumant seul/e l'éducation de ses enfants : jusqu'à 5 jours
- Déménagement : 1 jour

³Dans des cas motivés, des jours de vacances supplémentaires peuvent aussi être accordés.

⁴Les parties contractantes conviennent ensemble des dispositions sur le congé pour activité dans le cadre d'une association du personnel.

⁵Le droit au congé-jeunesse est réglé conformément à l'art. 329e CO (5 jours par an, max 30 ans, etc.). Lorsque l'activité de l'ayant-droit consiste en des cours fédéraux et cantonaux "Jeunesse & Sport", le salaire total brut lui est versé, selon les conditions prévues par l'art. 329e CO. Les allocations pour perte de gain versées à ce titre reviennent à skyguide.

Art. 60 Congé non payé

¹skyguide accorde des congés non payés en tenant dûment compte des motifs invoqués, pour autant que les conditions du service le permettent. Les congés non payés supérieurs à 30 jours par an ne comptent généralement pas comme temps de service.

²Pour autant que le service le permette, skyguide peut accorder à ses collaborateurs au cours du temps de service un congé non payé de longue durée jusqu'à une année.

XIII PROTECTION DE LA PERSONNALITE DU COLLABORATEUR**Art. 61 Liberté d'affiliation**

Les parties contractantes respectent expressément l'entière liberté d'affiliation des collaborateurs. Un collaborateur de skyguide ne saurait subir de préjudice de la part de

skyguide ou de la part d'une quelconque association syndicale en raison de son affiliation ou de sa non-affiliation à une association syndicale.

Art. 62 Protection des données personnelles

¹skyguide garantit à tous les collaborateurs la protection des données personnelles. Le traitement de données relatives aux collaborateurs doit se limiter au strict minimum nécessaire pour l'entreprise.

²Pendant la durée de ses rapports de travail, le collaborateur a en tout temps le droit de consulter son dossier personnel ou les données, sauvegardées électroniquement ou autrement, qui le concernent. Il peut également exercer ce droit par l'intermédiaire d'une personne porteuse d'une procuration écrite de sa part.

³skyguide s'engage à corriger les données incorrectes sur ses collaborateurs, et en cas de départ du collaborateur, à effacer les données personnelles sauvegardées électroniquement ou autrement qui ne sont plus nécessaires ni pour l'entreprise, ni pour les autorités, ni pour l'établissement de statistiques.

Art. 63 Protection du collaborateur / devoir d'assistance de l'employeur

¹skyguide veille à la personnalité physique et psychique du collaborateur et la protège; elle tient dûment compte de la santé du collaborateur, et veille à la protection de la dignité de la femme et de l'homme sur le lieu de travail.

²Après un incident ou un accident durant l'exercice d'une activité professionnelle, skyguide soutient le collaborateur concerné et l'aide dans la mesure de ses possibilités.

XIV AUTRES DROITS DU COLLABORATEUR

Art. 64 Prime de fidélité

¹Au terme de la cinquième année d'engagement, puis au terme de chaque période subséquente de cinq ans, le collaborateur touche une prime de fidélité, qui est octroyée de la façon suivante :

a. au terme de 5 ans d'engagement	CHF 500.-
b. au terme de 10 ans d'engagement	1/48 du salaire annuel
c. au terme de 15 ans d'engagement	1/24 du salaire annuel
d. au terme de 20 ans d'engagement, puis	
toutes les périodes subséquentes de 5 ans	1/12 du salaire annuel

Le salaire nominal plus la dernière composante performance touchée constituent le salaire annuel déterminant.

²La durée d'engagement effectuée lors de précédents rapports de travail auprès de skyguide respectivement de swisscontrol/Radio-Suisse est prise en considération dans le calcul de la durée déterminante des rapports de travail.

Art. 65 Formation de base et continue

¹skyguide introduit le collaborateur dans le domaine d'activités prévu pour lui.

²skyguide encourage et soutient par une contribution, financière ou autre, la formation professionnelle et spécialisée du collaborateur.

³Des mesures de formation peuvent être engagées sur l'initiative du collaborateur ou de son supérieur. Le collaborateur peut, si nécessaire, être tenu de suivre des cours.

⁴Si la formation est imposée au collaborateur et qu'elle a un lien direct avec l'activité actuelle et future du collaborateur, skyguide assume en règle générale les coûts qu'elle génère.

⁵En cas de formation volontaire, skyguide peut participer aux coûts.

⁶Si le collaborateur est tenu d'assister à des programmes de formation, ses heures ordinaires de travail sont considérées comme accomplies.

⁷Des congés peuvent être accordés pour la formation continue individuelle. skyguide décide de cas en cas de la durée et des conditions.

Art. 66 Propositions d'amélioration

skyguide attache de l'importance à la participation de chaque collaborateur au maintien et à l'amélioration des performances de l'entreprise. Toutes les propositions faites par ses collaborateurs, qui ont pour but d'améliorer ou de simplifier les méthodes de travail, les instruments de travail ou encore les installations d'exploitation, sont donc les bienvenues.

XV DEVOIRS DU COLLABORATEUR

Art. 67 Prestation de travail

¹Les collaborateurs doivent exécuter soigneusement et au plus près de leur conscience les travaux qui leur sont confiés. Ils doivent s'y consacrer pleinement pendant toute la durée du travail.

²Ils sont également tenus de se prêter main forte spontanément et mutuellement dans l'accomplissement de leurs tâches.

Art. 68 Droit aux inventions et à d'autres biens immatériels

Les droits aux inventions et à d'autres biens immatériels sont traités conformément aux dispositions légales. skyguide se réserve par ailleurs le droit sur les inventions que le collaborateur a faites dans l'exercice de son activité au service de l'employeur, en dehors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles. skyguide verse au collaborateur une prime spéciale à titre d'indemnité pour la création de biens immatériels auxquels elle attache une importance particulière ou qui pourraient être utilisés.

Art. 69 Devoir de fidélité

¹Le collaborateur doit, dans son travail et en public, défendre de bonne foi les intérêts et le renom de skyguide et justifier la confiance qui lui est accordée.

²L'exercice d'une fonction syndicale ne décharge pas le collaborateur du devoir de fidélité envers skyguide.

Art. 70 Respect du secret et de la discrétion professionnels

Pour les collaborateurs, l'art. 321a CO s'applique. Pour les représentants du personnel et les délégués syndicaux dans l'exercice de leur mandat, l'art. 14 de la Loi sur la participation s'applique par analogie.

Art. 71 Observation des prescriptions de service et des directives

¹Le collaborateur est tenu de remplir ses tâches de manière consciencieuse et raisonnable; il doit également se conformer aux ordres de service et aux directives émis ainsi qu'aux instructions et aux ordres de ses supérieurs. Si le collaborateur est d'avis qu'une instruction n'est pas conforme aux prescriptions ou qu'elle va à l'encontre des intérêts de skyguide, il doit attirer sur ce point l'attention de son supérieur qui, en fin de compte, assume la responsabilité des directives qu'il émet.

²Dans le cas où le collaborateur jouit d'une certaine liberté d'appréciation ou de jugement, ou lorsqu'on s'en remet, pour une activité précise, à son jugement et à son initiative, il doit toujours accomplir son devoir au plus près de sa conscience.

Art. 72 Responsabilité du collaborateur

¹Le collaborateur est responsable envers skyguide de tout dommage qu'il lui cause intentionnellement ou par négligence grave. Si skyguide fait l'objet de poursuites de la part de tiers, elle peut se retourner contre le collaborateur concerné.

²La mesure de diligence incombant au collaborateur est définie par ses rapports de travail particuliers, compte tenu du risque professionnel, du degré de formation du collaborateur ou de connaissances spécifiques nécessaires à l'exécution du travail ainsi que des aptitudes et qualités du collaborateur que le supérieur connaissait ou aurait dû connaître.

³skyguide peut régler dans un règlement disciplinaire la responsabilité disciplinaire du collaborateur.

Art. 73 Consommation de substances psychotropes (alcool, médicaments, drogues)

¹La consommation de boissons alcoolisées de même que l'absorption de stimulants, de stupéfiants ou de médicaments qui ne sont pas ordonnés par un médecin, est inadmissible dans la mesure où il peut en résulter un amoindrissement de la capacité de travail.

²En cas de doute sur la capacité de travail, le supérieur hiérarchique décide d'une éventuelle suspension du travail. Les investigations ultérieures seront faites en collaboration avec le médecin d'entreprise.

³Les collaborateurs exerçant une activité sous licence et les collaborateurs SMC doivent être sobres au début et au cours de leur travail, c'est-à-dire que tout effet dû à des substances psychotropes (alcool, médicaments, drogues) doit être exclu. La suspicion d'une non-observation de cette règle équivaut automatiquement à une incapacité de travail pour l'activité en question. En cas de doute sur la sobriété du collaborateur, le supérieur est responsable de prendre les mesures qui s'imposent.

XVI CONFLIT ENTRE LE COLLABORATEUR ET SKYGUIDE**Art. 74 Gestion des conflits individuels**

¹Si un collaborateur se sent lésé dans sa personnalité ou dans l'exercice de son activité par le comportement d'un autre collaborateur ou de son supérieur, ou qu'il est en présence de conflits liés au droit du travail ou à l'application de son contrat, de la CCT et de ses Annexes, ou qu'il conteste un avertissement ou pour tout autre conflit individuel, il doit essayer d'aplanir le différend en parlant directement avec les intéressés.

²Si cette discussion n'apporte pas le résultat escompté, le collaborateur peut se plaindre oralement ou par écrit auprès de la hiérarchie supérieure. A cette occasion, tant le collaborateur que sa hiérarchie ont le droit de se faire accompagner. Une réponse écrite sera donnée à toute plainte. La réponse contiendra une brève justification.

³Si cette discussion n'aboutit pas à un résultat à l'amiable, une médiation externe peut être menée d'un commun accord.

⁴Le collaborateur peut ensuite adresser sa plainte à la Commission paritaire (art. 7 CCT). La plainte doit être déposée par écrit, motifs à l'appui. La Commission paritaire, après consultation de toutes les parties, émet des recommandations.

⁵A tout moment, les voies de droit restent réservées à l'ensemble des parties.

Art. 75 Contentieux

Les différends d'ordre juridique entre skyguide et des collaborateurs individuels, portant entre autres sur des droits matériels découlant des rapports de travail, seront soumis à l'appréciation des tribunaux ordinaires compétents sous réserve des dispositions de cette CCT.

D. Dispositions finales

Art. 76 Entrée en vigueur

¹La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} mars 2011. Elle remplace la CCT précédemment en vigueur.

²Les dispositions concernant le fonds de solidarité (art. 11 et 79) entrent en vigueur lorsque toutes les parties signataires ont accepté le règlement paritaire du fonds, au plus tôt le 1er janvier 2012 et au plus tard - si possible - le 31 décembre 2012.

Art. 77 Durée de validité

¹La présente CCT est conclue pour une durée déterminée arrivant à échéance le 29 février 2016. Ses Annexes ont la même échéance.

²Un an avant son échéance, les parties conviennent s'il y a lieu de la prolonger (avec ou sans modifications).

Art. 78 Dispositions transitoires

¹Au 1^{er} mars 2011, les salaires nominaux sont augmentés de 0.7%. Cette augmentation a lieu jusqu'à concurrence des valeurs maximales des bandes salariales définies dans la grille des salaires valable au 1^{er} mars 2011. Cette augmentation correspond au renchérissement annuel conformément à l'indice suisse des prix à la consommation (1^{er} janvier au 31 décembre 2010). Parallèlement à cette augmentation, les bandes salariales maximales sont abaissées de 1%, le minimum des bandes salariales n'étant pas augmenté de 0.7% en 2011.

²Au 1^{er} mars 2011, les 3 vitesses A, B, C de la composante expérience 2011 (basée sur la période d'évaluation 2010) sont maintenues conformément aux mécanismes décrits dans la CCT AOT du 25 avril 2003. Les valeurs appliquées sont mentionnées à l'art. 2 alinéa 2 de l'Annexe 1.

³Au 1^{er} mars 2012, pour le calcul des augmentations du salaire de base, ainsi que des minimas et maximas des bandes salariales, le pourcentage de renchérissement calculé selon l'art. 36 sera additionné de 0.5%.

Art. 79 Autres dispositions (règlements)

¹skyguide édicte après discussion avec les partenaires sociaux :

Règlement de la Commission de santé.

²skyguide et les partenaires sociaux édictent d'un commun accord (codécision) :

Règlement de la Commission paritaire

Règlement concernant ATCOM

Fonctionnement du Comité stratégique

Fonctionnement du Comité de formation

Fonctionnement du Comité local

Règlement du processus de changement de grades

Règlement du processus des évaluations de fonction

Règlement « Catalogue » des critères et définition des carrières

Règlement de piquet

Règlement régissant les congés de régénération.

Règlement du fonds de solidarité

³skyguide édicte après discussion avec les commissions de personnel (COPE) un règlement COPE.

Annexes

Les Annexes suivantes font partie intégrante de la CCT :

- Annexe 1 (salaires)
- Annexe 2 (horaire irrégulier)

Genève, le 24 mai 2011

skyguide, société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne civils et militaires,
Genève



Daniel Weder, CEO



Robert Stadler, CIO

syndicom - Syndicat des médias et de la communication, Section sécurité aérienne



Kaspar Bütikofer

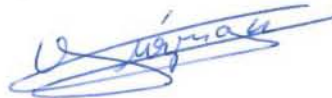


Renato Zanello

Syndicat des Services Publics (SSP), Groupe trafic aérien Genève



Yves Mugny



Yves Guézengar