

Convention collective de travail
du personnel administratif, opérationnel et technique employé par
skyguide
entre
skyguide
société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne
civils et militaires, Meyrin
et
Le Syndicat de la Communication, Section Sécurité Aérienne
et
Le Syndicat des services publics (SSP), Groupe Trafic aérien

*Incluant les modifications décidées par les partenaires sociaux le 25 mars 1999,
le 7 décembre 1999, le 30 janvier 2001, le 20 décembre 2001, le 22 avril 2002 et le 25 avril 2003*

TABLE DES MATIERES

page

I.	PREAMBULE.....	4
II.	DISPOSITIONS GENERALES.....	4
	Art. 1 Objectifs de la convention.....	4
	Art. 2 Champ d'application.....	4
	Art. 3 Exceptions.....	5
	Art. 4 Principes.....	5
III.	CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL.....	6
	Art. 5 Conditions d'engagement.....	6
	Art. 6 Rapports CCT-contrat individuel de travail.....	6
	Art. 7 Conclusion du contrat individuel de travail.....	6
	Art. 8 Attribution du domaine d'activité et du lieu de travail.....	6
IV.	FIN DES RAPPORTS DE SERVICE.....	7
	Art. 9 Délais de résiliation.....	7
	Art. 10 Résiliation immédiate des rapports de travail.....	7
	Art. 11 Fin ordinaire des rapports de travail.....	7
V.	PROTECTION DE LA PERSONNALITE DE L'EMPLOYE.....	8
	Art. 12 Liberté d'affiliation.....	8
	Art. 13 Protection contre les résiliations du contrat de travail.....	8
	Art. 14 Protection des données personnelles.....	8
	Art. 15 Protection de l'employé / Devoir d'assistance de l'employeur.....	8
VI.	REMUNERATION.....	9
	Art. 16 Système salarial.....	9
	Art. 17 Allocations et indemnités.....	10
	Art. 18 Prime de fidélité.....	12
	Art. 19 Jouissance du salaire.....	12
	Art. 20 Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident.....	12
	Art. 21 Droit au salaire en cas de maternité.....	13
	Art. 22 Droit au salaire en cas de service militaire, protection civile et service civil.....	14
	Art. 23 Prévoyance professionnelle.....	14
VII.	DUREE DU TRAVAIL, PAUSES, VACANCES ET CONGE.....	15
	Art. 24 Durée du travail.....	15
	Art. 25 Pauses.....	15
	Art. 26 Vacances.....	16
	Art. 27 Jours de congé.....	16
	Art. 28 Congé.....	16
VIII.	AUTRES DROITS DE L'EMPLOYE.....	17
	Art. 29 Prévoyance en cas d'accident.....	17
	Art. 30 Formation de base et continue.....	17
	Art. 31 Propositions d'amélioration.....	18
	Art. 32 Droit à la contestation, plainte.....	18
	Art. 33 Contentieux.....	18

IX. DEVOIRS DE L'EMPLOYE	18
ART. 34 PRESTATION DE TRAVAIL	18
Art. 35 Droit aux inventions et à d'autres biens immatériels.....	18
Art. 36 Devoir de fidélité	19
Art. 37 Respect du secret et de la discrétion professionnels.....	19
Art. 38 Observation des prescriptions de service et des directives.....	19
Art. 39 Responsabilité de l'employé	19
Art. 40 Consommation de substances psychotropes (alcool, médicaments, drogues)	20
X. ACCORD ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX	20
ART. 41 DROIT DE PARTICIPATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE	20
Art. 42 Droits particuliers de participation.....	20
Art. 43 Paix du travail.....	21
Art. 44 Participation dans le cadre de l'exploitation.....	21
Art. 45 Commissions du personnel	22
Art. 46 Instances paritaires	22
Art. 47 Commission paritaire de conciliation	22
Art. 48 Tribunal arbitral	23
XI. DISPOSITIONS FINALES	24
Art. 49 Entrée en vigueur	24
Art. 50 Durée de validité.....	24
Art. 51 Modifications.....	24
Art. 52 Résiliation ordinaire	24
Art. 53 Résiliation par une seule association signataire	24

I. PREAMBULE^A

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, (ci-après skyguide) et, d'autre part le Syndicat de la Communication, Section Sécurité Aérienne (ci-après le Syndicat de la Communication) 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 employés 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 employés;
- régler la collaboration entre parties contractantes;
- régler des différends selon une procédure convenue;
- préserver la paix du travail.

II. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1^B Objectifs de la convention

La présente convention collective de travail règle d'une part les relations de droit du travail entre skyguide et les employés qu'elle occupe, et d'autre part les rapports entre skyguide, le Syndicat de la Communication et le SSP.

Art. 2 Champ d'application

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

^{2 D} La présente CCT s'applique directement aux employés membres du Syndicat de la Communication, ainsi qu'aux employés membres du SSP.

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

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

^A Modif. du 25.04.2003

^B Modif. du 25.04.2003

^C Modif. du 22.04.2002

^D Modif. du 25.04.2003

^E Modif. du 25.04.2003

^F Modif. du 22.04.2002

Art. 3⁶ Exceptions

¹La présente CCT n'est pas valable pour:

a) les apprentis / ies et les stagiaires;

b) les auxiliaires. Par « auxiliaire », on entend, l'employé/e 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 employés/ées 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/euses de la navigation aérienne au bénéfice d'une licence valable et soumis à la Convention collective pour contrôleurs aériens (CCT-CCA) ou au Règlement de travail pour les contrôleurs et contrôleuses de la circulation aérienne militaire.

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.

Art. 4 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 employés ainsi que le devoir d'assistance de skyguide.

²L'égalité des droits est accordée à tout employé 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.

III. CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

Art. 5^H Conditions d'engagement

Les conditions d'engagement des employés soumis à cette convention se basent sur la CCT, sur l'annexe 1 « Système salarial », l'annexe 2 « Durée du travail à l'exploitation » et sur les autres dispositions d'exécution approuvées par les parties contractantes, ainsi que sur les dispositions des contrats individuels de travail.

Art. 6 Rapports CCT-contrat individuel de travail

¹Toute modification, par les parties contractantes, de la CCT et des autres dispositions au sens de l'art. 5 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 l'employé (membre du Syndicat de la Communication ou du SSP) et skyguide, conférées par la présente CCT et par d'autres dispositions au sens de l'art. 5 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 de l'employé.

Art. 7 Conclusion du contrat individuel de travail

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

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. 8 Attribution du domaine d'activité et du lieu de travail

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

²Pour des raisons propres à l'exploitation, tout employé 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 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 l'employé 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 employés concernés. Cette prévenance n'ouvre pas de droit.

⁴Si le changement d'affectation est durable, le salaire (salaire nominal plus dernière part performance touchée) est revu conformément au système salarial de skyguide et, au besoin,

^H Modif. du 22.04.2002

^I Modif. du 25.04.2003

adapté aux rapports modifiés. La position acquise est garantie si l'employé muté se trouve à 5 ans au plus de l'âge ordinaire de la retraite (selon art. 11 CCT) et qu'il effectue au minimum sa 10ème année de service et qu'en outre, le changement d'affectation n'est pas le résultat de mesures disciplinaires.

⁵Si le changement d'affectation s'accompagne aussi d'un transfert du lieu de travail, l'employé en sera informé au plus tôt.

IV. FIN DES RAPPORTS DE SERVICE

Art. 9 Délais de résiliation

¹ Pendant 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.

² Pendant 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.

³ Tout 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.

⁴ ^JLa résiliation doit se faire par écrit. Après la période d'essai, skyguide motive par écrit par ailleurs dans tous les cas le congé qu'elle signifie.

Art. 10 Résiliation immédiate des rapports de travail

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

Art. 11 Fin ordinaire des rapports de travail

¹ Les rapports de travail se terminent à la fin du mois dans lequel l'employé a 62 ans révolus.

² ^KSi, à l'âge de 62 ans révolus, l'employé n'a pas droit à la rente vieillesse maximale de la caisse de prévoyance skycare (selon l'art. 23 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.

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

^J Modif. du 22.04.2002

^K Modif. du 25.04.2003

^L Modif. du 25.04.2003

V. PROTECTION DE LA PERSONNALITE DE L'EMPLOYE

Art. 12^M Liberté d'affiliation

Les parties contractantes respectent expressément l'entière liberté d'affiliation des employés. Un employé 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. 13 Protection contre les résiliations du contrat de travail

¹La protection contre les résiliations abusives et contre les résiliations en temps inopportun du contrat de travail sont réglées dans les dispositions légales.

² ^NLes employés 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/e syndical/e élu/e d'un organe exécutif du Syndicat de la Communication ou du SSP, en tant que membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise.

Art. 14 Protection des données personnelles

¹skyguide garantit à tous les employés 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, l'employé 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.

³ ^O skyguide s'engage à corriger les données incorrectes sur ses employés, et en cas de départ de l'employé, 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.

⁴ ^PPour les mutations, skyguide donne au Syndicat de la Communication et au SSP les renseignements nécessaires sur leurs membres respectifs, pour autant qu'une déclaration dans ce sens ait été adressée par le membre en question. Inversement, le Syndicat de la Communication et le SSP informent skyguide de l'affiliation des employés.

Art. 15 Protection de l'employé / Devoir d'assistance de l'employeur

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

^M Modif. du 25.04.2003

^N Modif. du 25.04.2003

^O Modif. du 22.04.2002

^P Modif. du 25.04.2003

VI. REMUNERATION

Art. 16 Système salarial

¹Le système salarial de skyguide comprend les composantes suivantes: salaire de base, composante expérience, part performance et allocations. La composante expérience ajoutée au salaire de base donnent le salaire nominal.

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

³^QLa composante expérience augmente avec l'acquisition d'expérience. Cette augmentation se base sur la progression attendue de l'expérience pour la fonction en question. Les variations dans cette acquisition d'expérience entraînent une accélération ou un ralentissement de la progression salariale. La composante expérience est versée chaque année, à l'exception de la composante expérience acquise en 2002 qui sera versée selon le Tableau 2 au 1^{er} mars 2003, jusqu'à ce que l'employé atteigne le maximum de la classe de salaire correspondante. Le droit de l'employé au versement de la composante expérience est convenu d'un commun accord par les parties contractantes pour un groupe de fonctions. Ce droit de l'employé (montant ou pourcentage du salaire de base) correspond à une progression normale de l'expérience ; il fait partie intégrante de l'annexe 1.

⁴^Rskyguide fixe une part salariale variable et dépendante de la performance de l'employé; cette part se rapporte au salaire nominal et elle est octroyée en supplément. La part performance est déterminée sur la base de l'évaluation de la performance au début de chaque année civile. L'employé et son supérieur ont, année après année, un entretien sur la performance de l'employé. Les résultats de la discussion, consignés par écrit, sont à prendre en considération lors de la détermination de la part performance. Cette part performance peut augmenter, diminuer ou rester au même niveau. L'employé a droit à la part performance s'il fournit des performances qualifiées de bonnes à remarquables. Si ces performances sont insatisfaisantes ou justes satisfaisantes, il n'y a pas droit. La part performance n'est pas dépendante du résultat de l'entreprise mais uniquement de l'évaluation des prestations de l'employé.

⁵^Sskyguide fixe les détails du système salarial, y compris de l'évaluation des fonctions, ainsi que le montant du salaire nominal. Le Syndicat de la Communication et le SSP disposent d'un droit de discussion.

⁶^TLes salaires nominaux minimaux de chaque groupe de fonctions sont fixés, par année civile, d'un commun accord par les parties contractantes dans l'annexe 1 pour le 1^{er} mars. Les parties contractantes peuvent déroger à cette règle en prolongeant la durée de validité des salaires nominaux minimaux annuels. Si les parties contractantes ne peuvent se mettre d'accord et si aucune d'elles ne fait appel à la Commission paritaire de conciliation (CPC) (art. 47 CCT), ou si la proposition de conciliation n'est pas acceptée, l'annexe 1 reste alors encore en vigueur pour une autre année ; le recours au tribunal arbitral reste réservé. Selon l'annexe 1 ou de cas en cas, les parties contractantes peuvent transférer leur compétence arbitrale à la CPC (et ainsi écarter la compétence du tribunal arbitral). Lors de la détermination des salaires nominaux minimaux, il est surtout tenu compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, de la conjoncture économique et de la situation financière de skyguide.

^Q Modif. du 20.12.2001

^R Modif. du 25.03.1999

^S Modif. du 25.04.2003

^T Modif. du 07.12.1999

⁷Le salaire annuel est payé en 13 tranches. Le 13ème salaire resp. 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.

^{8u}Abrogé

Art. 17 Allocations et indemnités

1. Allocation pour enfants

¹L'employé a droit à une allocation pour chacun de ses enfants, à moins qu'une allocation pour ceux-ci ne soit versée par quelqu'un d'autre. L'allocation est octroyée pour chaque enfant envers lequel l'employé a un devoir d'entretien permanent.

² ^vL'allocation pour enfants est versée pour les enfants jusqu'à 18 ans révolus. Le droit à l'allocation pour enfants s'éteint si, entre 18 et 25 ans, l'enfant touche un revenu qui lui permet d'assurer sa subsistance. Pour les enfants suivant une formation, le droit dure jusqu'à la fin de la formation, toutefois au plus tard jusqu'à 25 ans révolus.

³ ^wL'allocation se monte à fr. 2'400.- par année et par enfant de moins de 12 ans révolus, et à fr. 2'640.- par année et par enfant de plus de 12 ans, sous réserve d'un montant cantonal plus élevé.

⁴ ^xLes conditions liées à l'octroi des allocations sont déterminées d'après le droit cantonal du lieu de travail.

2. ^yAllocation de naissance

¹ Lors de la naissance d'un enfant, l'employé a droit à une allocation unique de fr. 1'000.-, sous réserve d'un montant cantonal plus élevé.

²L'employé a droit à une allocation pour chacun de ses enfants, à moins qu'un autre employeur ne la verse. Pour le même enfant, une seule allocation de naissance est versée.

3. 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 employés qui travaillent durablement selon des horaires de service irréguliers, le supplément se monte à fr. 15.00 par heure pleine accomplie le dimanche ou les jours décrétés fériés. Tous les autres employés 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 part performance touchée) converti en salaire horaire.

^u Modif. du 25.04.2003

^v Modif. du 22.04.2002

^w Modif. du 22.04.2002

^x Modif. du 22.04.2002

^y Modif. du 22.04.2002

4. Indemnité pour travail de nuit

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

²Pour les employés qui travaillent en permanence selon des horaires de service irréguliers, le supplément se monte à fr. 6.00 par heure pleine accomplie la nuit. Pour son travail de nuit, l'employé est en plus bonifié d'une majoration en temps de 10 minutes par heure.

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

5. Indemnité pour service irrégulier

L'employé qui travaille en permanence selon des plans de service irrégulier reçoit une indemnité non assurée de fr. 100.- par mois.

6. Indemnité pour service de piquet

¹Si l'employé 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.

²^ZL'indemnité se monte à fr. 4.- par heure, indépendamment que l'employé soit appelé ou non durant le service de piquet à effectuer des prestations de service.

³ ^{AA}Par ailleurs, l'employé obtient une demi-journée de repos pour 128 heures de service de piquet effectuées. Au plus tard après 256 heures de piquet effectuées, l'employé doit, d'entente avec son supérieur, prendre son jour de congé dans un délai de 10 jours. S'il ne prend pas ce congé, celui-ci tombe sans qu'il soit accordé de compensation financière.

7. Indemnité pour activité d'enseignement

L'employé qui exerce une activité d'enseignement a droit à une indemnité; celle-ci est réglée dans le statut pour instructeurs.

8. Frais

L'employé amené à effectuer des voyages de service a droit au remboursement des frais supplémentaires directement liés à cette activité.

9.^{BB} Rabais

skyguide accorde à ses employés 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.

10. Conversion en salaire horaire

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

^Z Modif. du 30.01.2001

^{AA} Modif. du 30.01.2001

^{BB} Modif. du 22.04.2002

Art. 18 Prime de fidélité

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

a	au terme de 5 ans d'engagement	fr. 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 part performance touchée constituent le salaire annuel déterminant.

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

Art. 19 Jouissance du salaire

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

Art. 20^{DD} Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident

1. 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 de l'employé. La participation de l'employé 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 de l'employé si les conditions des assurances perte de gain devaient changer.

²L'employé 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.

cc Modif. du 22.04.2002

DD Modif. du 25.04.2003

2. Incapacité de travail survenant après le temps d'essai

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse, l'employé 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. 17 ch. 5, 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.

3. Incapacité de travail survenant pendant le temps d'essai

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

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

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

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

² L'employé 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.

³ En cas de résiliation du contrat de travail par skyguide pendant une période d'incapacité de travail, l'employé 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. 21^{EE} Droit au salaire en cas de maternité

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

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

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

⁴ Pendant le congé prénatal, l'employée a droit à la totalité de son salaire.

⁵ L'employée a droit à 4 mois ininterrompus de congé maternité après l'accouchement. Pendant cette période, elle a droit à la totalité de son salaire.

^{EE} Modif. du 30.01.2001

^{6 FF} Au 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.

⁷ Les employées 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.

⁸ Le congé maternité ne diminue pas le droit aux vacances pour autant que les rapports de travail se poursuivent au-delà du congé maternité.

^{9 GG} Les prestations éventuelles conférées par la (les) loi(s) sur l'assurance-maternité reviennent à skyguide. Les employées sont tenues de respecter les conditions et formalités posées par la (les) loi(s) sur l'assurance-maternité.

Art. 22 Droit au salaire en cas de service militaire, protection civile et service civil

¹ Pendant 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, le plein salaire (salaire nominal plus dernière part performance touchée) est versé. Les allocations pour perte de gain de la caisse de compensation reviennent à skyguide.

² Les 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.

³ En cas de prestations non obligatoires ou ne comptant pas comme obligation de servir, le salaire (salaire nominal plus dernière part 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. 23^{HH} Prévoyance professionnelle

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

² Les statuts de la caisse de prévoyance sont remis à l'employé lors de l'admission.

^{FF} Modif. du 22.04.2002

^{GG} Modif. du 22.04.2002

^{HH} Modif. du 25.04.2003

VII. DUREE DU TRAVAIL, PAUSES, VACANCES ET CONGE

Art. 24 Durée du travail

1. 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.

³ ^{||} Les dispositions particulières des employés qui travaillent durablement selon des horaires irréguliers sont fixées dans l'Annexe 2 « Durée du travail à l'exploitation ».

2. Heures supplémentaires

¹En cas de charge extraordinaire de travail ou en cas de travail urgent, skyguide peut requérir les services de l'employé au-delà de la durée de travail fixée. 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 employé, indemniser en numéraire les heures supplémentaires. Par heure supplémentaire, une majoration de 25% du salaire (salaire nominal plus dernière part 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.

3. Imputation du temps de trajet

Les trajets en Suisse à destination d'un lieu de service externe et les retours d'un tel lieu de service comptent comme temps normal de travail. Les absences à l'étranger (y compris le voyage) comptent au plus comme journée de travail normale et entière (8,2 heures).

Art. 25 Pauses

¹30 minutes de pause comptant comme temps de travail sont accordées chaque jour à l'employé (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 resp. 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.

^{||} Modif. du 22.04.2002

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

Art. 26^{JJ} Vacances

A compter du 1^{er} janvier 2002, l'employé a droit, par année civile, aux vacances suivantes:

- 26 jours de travail jusqu'à et y compris l'année civile dans laquelle il a 56 ans révolus;
- 28 jours de travail depuis le début de l'année civile dans laquelle il a 57 ans révolus;
- 30 jours de travail depuis le début de l'année civile dans laquelle il a 58 ans révolus;
- 31 jours de travail depuis le début de l'année civile dans laquelle il a 59 ans révolus, ce droit est cependant limité à 30 jours pour les employés qui atteignent l'âge de la fin ordinaire des rapports de travail (art. 11 al. 1) entre le 1^{er} janvier 2002 et le 28 février 2003 y compris.

Art. 27 Jours de congé

L'employé a droit, par année civile, à un minimum de 114 jours de congé.

Art. 28 Congé

¹Si l'employé 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, pour autant que le service le permette.

²Un congé payé est accordé à l'employé, pour autant que le service le permette, dans les cas suivants:

Célébration du mariage: de l'employé, 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
Naissance d'un enfant	2 jours
Maladie d'un membre de la famille	2 jours
Décès époux, parents ou enfants	jusqu'à 3 jours
parenté; lorsque l'employé est chargé de liquider des formalités en rapport direct avec le décès	1; max. 3 jours
Père ou mère assumant seul/e l'éducation de ses enfants	jusqu'à 5 jours

^{KK}Les parties contractantes conviennent ensemble des dispositions sur le congé pour activité dans le cadre d'une association du personnel. skyguide édicte, après consultation du Syndicat de la Communication et du SSP, les autres dispositions.

^{JJ} Modif. du 20.12.2001

^{KK} Modif. du 25.04.2003

³skyguide 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.

⁴Pour autant que le service le permette, skyguide peut accorder à ses employés au cours du temps de service un congé non payé de longue durée jusqu'à une année.

VIII. AUTRES DROITS DE L'EMPLOYE

Art. 29 Prévoyance en cas d'accident

¹^{LL}L'employé 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 de l'employé assuré.

³ ^{MM}En complément aux prestations de la SUVA, l'employé 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. 30 Formation de base et continue

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

²skyguide encourage et soutient par une contribution, financière ou autre, la formation professionnelle et spécialisée de l'employé.

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

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

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

⁶Si l'employé 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.

^{LL} Modif. du 22.04.2002

^{MM} Modif. du 25.04.2003

Art. 31 Propositions d'amélioration

skyguide attache de l'importance à la participation de chaque employé au maintien et à l'amélioration des performances de l'entreprise. Toutes les propositions faites par ses employés, 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.

Art. 32 Droit à la contestation, plainte

¹Si un employé se sent lésé dans sa personnalité ou dans l'exercice de son activité par le comportement d'un autre employé ou de son supérieur, il doit essayer d'aplanir le différend en parlant directement avec les intéressés.

²Si cette discussion n'apporte pas le résultat escompté, l'employé peut, par oral ou par écrit auprès du supérieur hiérarchique, se plaindre d'avoir vu ses droits lésés. Il sera répondu par écrit à toute plainte. La réponse contiendra une brève justification.

³L'employé peut ensuite adresser sa plainte à la Commission paritaire de conciliation (art. 47 CCT). La plainte est à déposer par écrit, motifs à l'appui. La Commission paritaire de conciliation peut, après consultation de l'autre partie, émettre des recommandations.

Art. 33 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 (art. 47 CCT).

IX. DEVOIRS DE L'EMPLOYE

Art. 34 Prestation de travail

¹Les employés 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. 35^{NN} 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 travailleur a faites dans l'exercice de son activité au service de l'employeur, en dehors de l'accomplissement de ses obligations contractuelles. skyguide verse à l'employé une prime spéciale à titre d'indemnité pour la création de biens immatériels auxquels elle attache une importance particulière ou qui pourraient être utilisés.

^{NN} Modif. du 22.04.2002

Art. 36 Devoir de fidélité

¹L'employé 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 l'employé du devoir de fidélité envers skyguide.

Art. 37 Respect du secret et de la discrétion professionnels

¹L'employé est tenu de garder le secret sur les affaires de service.

²^{oo}L'exercice d'une fonction syndicale ne décharge pas l'employé de ce devoir. L'information qu'il diffuse aux membres de son association sur des thèmes spécifiques à l'association demeure réservée dans le cadre de la représentation des employés.

³Le devoir de discrétion subsiste également après la résiliation des rapports de travail.

Art. 38 Observation des prescriptions de service et des directives

¹L'employé 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 l'employé 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 l'employé 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. 39 Responsabilité de l'employé

¹L'employé 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 l'employé concerné.

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

³skyguide peut régler dans un règlement disciplinaire la responsabilité disciplinaire de l'employé.

Art. 40 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 employés exerçant une activité sous licence et les employés SYMA 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 de l'employé, le supérieur est responsable de prendre les mesures qui s'imposent.

X. ACCORD ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX

Art. 41^{PP} Droit de participation au niveau de l'entreprise

¹ skyguide informe les employés, le Syndicat de la Communication 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.

²Le Syndicat de la Communication et le SSP disposent de droits de participation dans les organes de skyguide conformément aux statuts de skyguide.

³skyguide informe le Syndicat de la Communication et le SSP au moins une fois par an de la marche des affaires et de ses conséquences pour l'emploi et les employés; 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. 42 Droits particuliers de participation

¹ ^{QQ} Si la résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 335d CO ou des licenciements d'un nombre important d'employés doivent être envisagés pour un motif extérieur à la personne des employés, 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 le Syndicat de la Communication et le SSP afin d'éviter et de réduire les effets négatifs du licenciement pour les employés concernés.

^{PP} Modif. du 25.04.2003

^{QQ} Modif. du 25.04.2003

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

par employé concerné avec... années d'engagement accomplies	Salaires mensuels bruts (salaire nominal plus dernière part 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. 18, 2ème alinéa CCT.

Cette disposition ne confère pas de droit à une prétention individuelle pour l'employé.

^{3 SS} Le 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.

⁴ Par ailleurs, les droits de participation sont applicables conformément aux dispositions légales, et en particulier la Loi concernant 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).

Art. 43^{TT} Paix du travail

Les parties contractantes et les employés soumis à la présente CCT s'engagent à respecter la paix du travail, dans la mesure où il s'agit d'objets réglés dans la CCT ou dans des dispositions d'exécution adoptées d'un commun accord ou définies par skyguide après discussion avec le Syndicat de la Communication et le SSP. Ceci signifie donc que dans ce cadre, tout moyen de lutte tel que grève, lock-out, boycottage ou toute autre mesure contraire à l'esprit de la présente convention est interdit pendant toute la durée de validité de cette CCT.

Art. 44 Participation dans le cadre de l'exploitation

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

^{2 UU} skyguide encourage la participation des employés, du Syndicat de la Communication et du SSP. Elle informe les employés, le Syndicat de la Communication et le SSP, en particulier des changements opérationnels prévus. Cette mise au courant précède en général la prise de mesures correspondantes.

³ Chaque employé 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.

^{RR} Modif. du 22.04.2002

^{SS} Modif. du 22.04.2002

^{TT} Modif. du 25.04.2003

^{UU} Modif. du 25.04.2003

^{4vv} Les employés, les commissions de personnel (art. 45 CCT), le Syndicat de la Communication et le SSP peuvent en tout temps présenter des demandes et ils ont droit à une réponse.

Art. 45 Commissions du personnel

Pour favoriser le climat de confiance et la collaboration entre skyguide et ses employés, et afin de préserver les intérêts communs en faveur d'une organisation rationnelle de l'entreprise, des commissions du personnel sont constituées.

Art. 46 Instances paritaires

Chaque partie peut faire appel à la Commission paritaire de conciliation et au tribunal arbitral après une tentative avortée d'aplanir leurs différends dans des négociations directes.

Art. 47^{ww} Commission paritaire de conciliation

1. Compétences et procédure

¹ La Commission paritaire de conciliation (ci-après la CPC) est compétente pour

a) La médiation de divergences contractuelles entre skyguide et l'employé, pour autant que skyguide et le Syndicat de la Communication, respectivement skyguide et le SSP (en fonction de l'affiliation dudit travailleur) se déclarent d'accord avec l'instruction de la procédure devant la CPC ;

b) La médiation de divergences au sein des parties contractantes, en particulier celles sur les dispositions d'exécution, lesquelles sont convenues d'un commun accord par les parties contractantes (annexe 1 selon art. 16 ; art. 24 chiffre 1, 3^{ème} alinéa ; art. 28) ;

c) le jugement de plaintes et la prononciation de recommandations au sens de l'art. 32 al. 3 CCT

² Dans les cas tels que ceux cités au 1^{er} alinéa , lit a, la CPC soumet aux parties une proposition de conciliation. Si celle-ci n'est pas expressément acceptée dans les 14 jours à dater d'une notification orale ou écrite, elle doit être considérée comme rejetée.

³ La CPC se compose selon le chiffre 2 ci-dessous. La présidente/le président est élu/e d'un commun accord par les parties contractantes pour une durée de quatre ans. Une réélection est possible. Si les parties contractantes ne peuvent se mettre d'accord sur une présidente/un président neutre, les parties doivent alors faire une proposition de candidature officielle. Puis c'est le sort qui en décide.

⁴ La procédure est entamée par la réception d'une demande écrite et motivée auprès de la partie mise en cause. Celle-ci transmet dans les 14 jours les dossiers à la présidente/au président. Dans les cas prévus par le chiffre 1. lit a ci-dessus, la renonciation à la transmission équivaut au rejet de la procédure de médiation par la partie défenderesse. La présidente/le président décide de la langue de la procédure (allemand ou français). Dans les cas prévus par le chiffre 1. lit a, il convient en règle générale de choisir la langue dans laquelle l'employé est le plus à l'aise.

^{vv} Modif. du 25.04.2003

^{ww} Modif. du 25.04.2003

⁵ La CPC auditionne les parties avant de prendre sa décision. La CPC décide à la majorité des voix. Le droit de délibération requiert la présence de tous les membres prévus au chiffre 2, lit a, respectivement lit b. Si un membre est empêché de participer à la séance, il doit être remplacé par son membre suppléant.

⁶ La proposition de conciliation resp. la recommandation doivent faire l'objet d'une procédure simple dans les trois mois suivant la réception de la demande. Lors de différends sur l'annexe 1 (salaire minimaux), la demande doit être remise au plus tard le 15 novembre; la CPC communique sa proposition de conciliation dans le délai d'un mois.

⁷ La procédure est gratuite. Chaque partie prend en charge les coûts qui lui incombent. Les indemnités octroyées aux membres de la CPC et à la présidente/au président seront prises en charge au prorata par les parties contractantes ($\frac{1}{2}$ / $\frac{1}{2}$ respectivement trois fois $\frac{1}{3}$).

⁸ Au cours d'une procédure de médiation, il convient d'éviter de s'affronter publiquement.

2. Composition

a) Médiation de divergences contractuelles entre skyguide et un employé

En cas de médiation de divergences contractuelles entre skyguide et un employé, la CPC est composée :

- du membre représentant le syndicat auquel l'employé est affilié,
- d'un membre représentant skyguide et
- du président

b) Médiation de divergences au sein des parties contractantes

En cas de médiation de divergences au sein des parties contractantes, la CPC est composée

- d'un membre de chacun des syndicats,
- de deux membres de skyguide et
- du président.

Art. 48 Tribunal arbitral

¹Les différends entre les parties contractantes au sujet de l'interprétation et de la validité de la présente CCT qui ne peuvent être résolus selon l'art. 47 sont soumis pour appréciation à un tribunal arbitral. Le recours devant les tribunaux ordinaires est exclu.

²Si une partie veut faire appel au tribunal arbitral, elle doit en informer la partie adverse par lettre recommandée, en désignant simultanément un arbitre.

³La partie adverse doit, dans les 20 jours à dater de la réception de la lettre, désigner également un arbitre.

⁴Dans les 20 jours suivants, les deux parties doivent d'un commun accord désigner le président du tribunal arbitral.

⁵Si la partie adverse tarde à désigner son arbitre, ou si les arbitres ne parviennent pas à s'entendre sur la désignation de la présidente/du président, le président/la présidente de la Cour supérieure du canton dans lequel skyguide a son siège principal doit procéder à ce choix.

^{6 xx}Le tribunal arbitral a son siège au lieu du siège principal de skyguide. Il détermine lui-même la procédure à suivre, en appliquant les dispositions du concordat intercantonal sur l'arbitrage du 27 mars 1969 et subsidiairement, les dispositions du Code de procédure civil genevois, sous réserve de conventions dérogatoires.

⁷La procédure doit être aussi simple que possible; toutefois les parties ont dans tous les cas droit à une sentence motivée par écrit. La langue des débats est fixée par la majorité des juges.

⁸La décision du tribunal arbitral est définitive, sous réserve du recours en nullité selon les art. 9 et 36 du concordat sur l'arbitrage.

⁹Au cours des négociations d'arbitrage il convient d'éviter de s'affronter publiquement.

XI. DISPOSITIONS FINALES

Art. 49 Entrée en vigueur

¹La présente CCT entre en vigueur le 1er juillet 1997. Elle remplace la CCT du 19 décembre 1989 qui prend fin pour le Syndicat de la Communication (précédemment FPSA) le 30 juin 1997.

²Sauf disposition contraire, les règlements, accords, prescriptions concernant le personnel et directives existants qui se basent sur l'ancienne CCT sont caduques.

Art. 50^{yy} Durée de validité

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée.

Art. 51^{zz} Modifications

Toute 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.

Art. 52^{aaa} 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 six mois pour la fin d'un semestre.

Art. 53^{bbb} Résiliation par une seule association signataire

¹ Si 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. 52 CCT. 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.

^{xx} Modif. du 22.04.2002

^{yy} Modif. du 25.04.2003

^{zz} Modif. du 25.04.2003

^{aaa} Modif. du 25.04.2003

^{bbb} Modif. du 25.04.2003

² A 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.

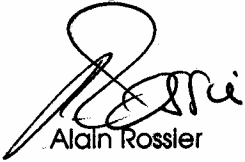
³ Si les négociations mentionnées à l'alinéa précédent se soldent par un échec, l'association qui a précédemment fait part de son intention de mettre fin à la CCT peut la résilier moyennant un délai de sept mois pour la fin d'un semestre.

⁴ Le droit de dénonciation des autres signataires (skyguide et l'association restante) subsiste aux conditions de l'art. 52.

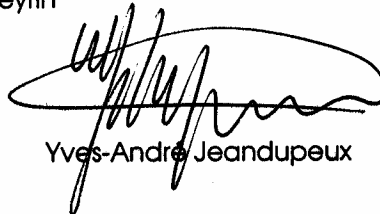
⁵ En cas de dénonciation de la CCT par le Syndicat de la Communication sans dénonciation par les autres signataires, les dispositions de la présente CCT ne s'appliquent plus aux membres du Syndicat de la Communication, mais restent en vigueur pour les autres employés. En cas de dénonciation de la CCT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

Genève, le 25.04.2003

skyguide (précédemment swisscontrol), société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne civils et militaires, Meyrin



Alain Rossier



Yves-André Jeandupeux

Syndicat de la Communication, Section Sécurité Aérienne (précédemment FPSA, Fédération du personnel de la sécurité aérienne suisse).



Christian Levrat



Jean-Marc Eggenberger

Syndicat des services publics (SSP)



Eric Decarro



Christophe Delmère

La version initiale de cette convention collective a été agréée et signée le 27 juin 1997 à Berne par swisscontrol et la FPSA. Le présent document comprend le texte original et les modifications décidées (signalées par une note marginale) par les partenaires sociaux après la date précitée, de même que les changements de nom des parties contractantes. Le document tient également compte de l'adhésion du SSP au régime de contrat collectif en date du 25 avril 2003.

Procès-verbal complémentaire (abrogé)

ABROGÉ le 25.04.2003