

GATE GOURMET SWITZERLAND GMBH

CCT nationale

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Convention collective de travail

2004 – 2006

entre

Gate Gourmet Switzerland GmbH

Catering de Genève

et

Syndicat suisse des services publics SSP/VPOD

Convention collective de travail pour le personnel de Gate Gourmet Switzerland GmbH – Catering de Genève

Table des matières

1.	Généralités
1.1	But
1.2	Champ d'application
1.3	Renvoi au CO
1.4	Sauvegarde de la paix du travail
1.5	Liberté d'association
1.6	Participation aux frais d'application de la CCT
1.7	Représentation du personnel
1.8	Tribunal arbitral
2.	Engagement
2.1	Contrat d'engagement
2.2	Conditions d'engagement
2.3	Période d'essai
2.4	Calcul des années d'engagement
2.5	Mutation / Affectation à une autre activité
3.	Fin des rapports de service
3.1	Résiliation du contrat de travail
3.2	Protection contre le licenciement
3.3	Retraite pour raison d'âge
3.4	Retraite anticipée / retraite anticipée flexible
3.5	Réductions du personnel et mutations pour raisons économiques
4.	Horaires de travail, vacances, jours de congé
4.1	Durée du travail hebdomadaire / horaires
4.2	Heures supplémentaires
4.3	Dimanches, jours fériés et jours de repos
4.4	Vacances
4.5	Jours de congé
4.6	Jours de congé supplémentaires
4.7	Congé de maternité
5.	Droits, obligations et responsabilités des collaborateurs
5.1	Obligations de service
5.2	Secret professionnel
5.3	Exécution des ordres de service
5.4	Prévention des risques de maladie, prévention des accidents

5.5	Exercice d'activités annexes
5.6	Responsabilité
5.7	Protection des données
6.	Fonctions et salaires
6.1	Généralités
6.2	Fonctions et salaires
6.3	Treizième salaire
6.4	Primes de rendement
6.5	Participation au bénéfice
6.6	Versement du salaire
7.	Allocations et indemnités
7.1	Allocations familiales
7.2	Prime de naissance
7.3	Indemnité pour heures supplémentaires
7.4	Indemnité pour travail fourni la nuit, les dimanches et jours fériés
7.5	Indemnité pour le service de piquet
7.6	Indemnité pour prestations imprévues
7.7	Versement du salaire en période de service militaire suisse et de protection civile
7.8	Frais de déplacement et notes de frais
7.9	Cadeaux d'anniversaires de service
7.10	Versement du salaire en cas de décès
8.	Assurances
8.1	Assurance maladie et versement du salaire en cas de maladie
8.2	Assurances accidents
8.3	Maladies ou accidents suite à un service militaire suisse
9.	Prévoyance professionnelle
10.	Dispositions finales
10.1	Réduction de travail au transfert d'ordre économique
10.2	Restructuration
10.3	Entrée en vigueur et validité

[Annexe](#)

1. Généralités

1.1 But

La présente convention collective de travail (ci-après dénommée CCT) a pour objet, dans l'intérêt de GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève, ci-après dénommée l'employeur et de son personnel :

- de fixer des conditions de travail progressistes et correspondant aux exigences actuelles ;
- d'encourager les bons rapport entre l'employeur et son personnel ;
- d'approfondir la collaboration entre les partenaires de la Convention Collective de Travail. La CCT répond à des principes de fidélité et de confiance qui obligent les partenaires de la Convention à servir leurs intérêts réciproques avec bienveillance.

1.2 Champ d'application

1.2.1 La présente convention collective de travail est applicable, sous réserve de l'alinéa 1.2.2, au personnel de l'entreprise GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève suivant :

- personnel à plein temps ;
- personnel à temps partiel, travaillant à 50 % au moins du temps hebdomadaire normal de travail aux termes de l'article 4.1.1 ;
- au personnel avec un contrat de durée déterminée de plus de trois mois et travaillant à 50 % du moins du temps hebdomadaire normal de travail aux termes de l'article 4.1.1.

1.2.2 Elle ne s'applique pas :

- aux cadres dirigeants engagés avec un contrat individuel ;
- aux universitaires, au personnel ayant une formation professionnelle supérieure, dans la mesure où ils occupent un poste correspondant à leurs qualifications ;
- au personnel à temps partiel avec salaire horaire (dont les conditions d'engagement sont fixées séparément) ;
- aux stagiaires, écoliers et personnes avec un contrat de retraité ;

- au personnel avec un contrat de durée déterminée de trois mois au maximum, respectivement, à titre exceptionnel, de six mois au maximum pour les étudiants ;
- aux apprentis.

1.2.3 Les désignations masculines sous-entendent également leur application au personnel féminin.

1.3 Renvoi au CO

Sauf dérogations expressément formulées dans la présente convention collective de travail, les dispositions du Code des obligations suisse concernant le contrat de travail (CO articles 319-343) s'appliquent aux contrats individuels de travail.

Les membres du personnel participant aux négociations ne doivent pas souffrir de préjudices du fait de leur activité, particulièrement en cas d'absence du lieu de travail. Durant la durée de leur mandat, ils ne peuvent pas être licenciés, sous réserve de l'article 337 CO. Dans le cas où des mesures disciplinaires seraient prévues contre des membres du personnel participant aux négociations, ces derniers pourraient demander l'intervention d'un médiateur, d'un membre de la Représentation du personnel et/ou de l'association du personnel.

1.4 Sauvegarde de la paix du travail

Pendant la durée de la présente CCT, la paix du travail doit être préservée. Toutes mesures de lutte telles que grève ou lock-out sont interdites, même dans le cas de contestations qui ne se rapportent pas à la présente CCT.

1.5 Liberté d'association

La liberté d'association des collaborateurs est garantie.

Le fait de s'affilier ou non à une association professionnelle reconnue ne doit faire l'objet d'aucune discrimination entre collaborateurs de l'entreprise.

1.6 Contribution de solidarité aux frais d'application de la CCT

Une participation aux frais d'application sera déduite mensuellement du salaire des collaborateurs soumis à la présente convention collective de travail aux termes de l'article 1.2.1. Le montant de cette participation est fixé à CHF. 10.–.

La participation susmentionnée sera restituée par le SSP/VPOD aux collaborateurs membres de ce syndicat.

Les collaborateurs membres d'un autre syndicat pourront, sous certaines conditions, déposer une demande de remboursement auprès du syndicat contractant.

Les déductions mentionnées seront versées au syndicat contractant à titre de contribution affectée aux frais d'application de la CCT.

1.7 Représentation du personnel

Afin de favoriser des rapports de confiance ainsi qu'une bonne entente entre l'employeur et le personnel, ainsi que de sauvegarder les intérêts communs dans un esprit de collaboration pacifique, le personnel élit une représentation du personnel en fonction des différentes équipes de travail et des catégories professionnelles devant être représentées.

Le domaine d'activité, les droits et obligations ainsi que la procédure d'élection sont définis dans un règlement séparé, conclu entre les parties à la convention collective de travail.

La représentation du personnel exerce ses droits et prérogatives conformément à la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises.

1.8 Tribunal arbitral

1.8.1 En cas de différend entre les parties au sujet de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective de travail, les parties contractantes peuvent soumettre le litige à la Chambre des relations collectives de travail du canton de Genève, qui statuera en qualité de Tribunal arbitral.

1.8.2 Tout conflit individuel entre l'employeur et un collaborateur sera tranché par les tribunaux que désigne la législation cantonale.

2. Engagement

2.1 Contrat d'engagement

L'engagement est déterminé par un contrat d'engagement écrit.

La présente CCT et ses annexes font partie intégrante du contrat susmentionné. Lors de

l'engagement, chaque employé reçoit un exemplaire de la présente convention collective de travail.

L'engagement est rétribué par un salaire mensuel.

2.2 Conditions d'engagement

L'engagement dépendra du résultat d'un examen médical confidentiel d'entrée.

Aucun fait inacceptable aux yeux de l'employeur ne doit figurer sur l'extrait du casier judiciaire central.

2.3 Période d'essai

2.3.1 Sauf accord contraire, les deux premiers mois d'engagement sont considérés comme période d'essai. Dans des cas exceptionnels, la période d'essai peut être prolongée, sur accord écrit, jusqu'à un maximum de trois mois.

2.3.2 Si la durée effective de la période d'essai est abrégée pour des raisons de maladie, d'accident ou d'engagement légal indépendant de la volonté de la personne concernée, la période d'essai peut être prolongée d'une durée équivalente à l'absence.

2.4 Calcul des années d'engagement

En cas de transfert ou de réengagement auprès de GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève, les années de service accomplies auparavant auprès de Gate Gourmet Genève ou Zurich sont intégralement comptabilisées, à condition que l'interruption entre les deux engagements n'excède pas 10 ans.

Demeurent réservées les dispositions particulières relatives à la réadmission à la caisse de prévoyance.

2.5 Mutation / Affectation à une autre activité

Pour des raisons impératives de service ou de rationalisation du travail, le collaborateur peut être muté ou se voir attribuer d'autres tâches correspondant à ses aptitudes ou à sa formation professionnelle, qui diffèrent des tâches et des devoirs prévus normalement dans son contrat de travail. Ces mesures seront prises d'entente avec le collaborateur concerné.

En vue de sauvegarder les intérêts économiques de l'entreprise ou pour des raisons importantes d'exploitation, il peut arriver qu'un collaborateur soit transféré, même sans son consentement, jusqu'à deux fois par année et pour une période totale d'au maximum deux mois, dans un autre processus à condition qu'un tel changement d'affectation soit exigé de façon fondée. Une fois la période de détachement terminée, le collaborateur a le droit de retrouver son processus d'origine.

3. Fin des rapports de service

3.1 Résiliation du contrat de travail

La résiliation du contrat de travail aura lieu par écrit, les délais suivants doivent être respectés :

- durant la période d'essai, le délai de préavis est de sept jours ;
- après la période d'essai, durant la première année de service, le délai de préavis est d'un mois pour la fin d'un mois ;
- à partir de la deuxième année de service, le délai de préavis est de deux mois pour la fin d'un mois ;
- à partir de la dixième année de service, le délai de préavis est de trois mois pour la fin d'un mois ;
- à partir de la vingtième année de service, le délai de préavis est de 4 mois pour la fin d'un mois ; cette période peut être ramenée à 3 mois d'un commun accord.

Dans des cas particuliers, ces délais peuvent être prolongés dans le contrat d'engagement.

Selon l'article 337 CO, en présence de motifs graves, le contrat de travail peut être résilié à tout moment avec effet immédiat par chacune des parties.

Lors du licenciement, l'entreprise fournit par écrit les motifs de la résiliation du contrat de travail.

3.2 Protection contre le licenciement

Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail :

- pendant que l'employé accomplit un service obligatoire en Suisse, militaire ou dans la protection civile, un service civil suisse, pendant un service féminin de l'armée ou pendant un service auprès de la Croix-Rouge ; la protection s'étend aux quatre semaines qui précèdent et

qui suivent la période de service obligatoire, lorsque cette dernière a duré au moins douze jours ;

- pendant une période d'incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du salarié, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
- pendant la grossesse et au cours des 4 mois qui suivent l'accouchement d'une salariée ainsi que pendant un congé non payé consécutif à un congé de maternité ;
- lorsque les collaboratrices et collaborateurs participent, avec le consentement de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

3.3 Retraite pour raison d'âge

Les rapports de travail prennent fin, sans résiliation préalable, à l'âge de 62 ans révolus (63 ans révolus dès le 1.01.2005) pour les collaboratrices et de 63 ans pour les collaborateurs, à la fin du mois de leur anniversaire.

3.4 Retraite anticipée / retraite anticipée flexible

Les collaborateurs assurés à la caisse de retraite peuvent, s'ils le désirent, demander la mise à la retraite anticipée jusqu'à cinq ans au maximum avant la retraite normale selon le pt 3.3, conformément au règlement de la Caisse de Prévoyance PGG.

Il existe en outre d'autres possibilités volontaires de retraite anticipée ou de retraite anticipée à la carte. Les détails de celles-ci et les conditions sont réglés dans l'annexe.

3.5 Réductions du personnel et mutations pour raisons économiques

Les réductions de personnel telles que licenciements collectifs ou mise au chômage partiel pour cause de manque de travail ou d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employé, par exemple les diminutions de la production, la restructuration de la production, les mesures de rationalisation, doivent faire l'objet d'une consultation préalable, dans un délai raisonnable, du partenaire de la convention collective et de la représentation du personnel. L'employeur s'efforcera d'atténuer les problèmes sociaux sur la base d'un plan social.

4. Horaires de travail, vacances, jours de congé

4.1 Durée du travail hebdomadaire / Horaires

- 4.1.1 La durée moyenne du travail hebdomadaire est de 41 heures et 20 minutes (équivalence métrique = 41h.33), y.c. les courtes pauses selon l'article 4.1.2.

La durée maximale du travail hebdomadaire peut être dépassée. Toutefois, elle doit être respectée dans une moyenne de 3 mois.

La répartition du travail hebdomadaire doit, dans la mesure du possible, être réglementée par des plans de travail. Les nouveaux plans de travail doivent être portés à la connaissance des collaborateurs, par affichage ou par distribution de circulaires, si possible 15 jours, mais au plus tard 12 jours avant la date d'entrée en vigueur du plan. Le personnel peut faire part en temps utile de ses souhaits.

- 4.1.2 Règlement des pauses

La durée du travail nette mentionnée sous pt. 4.1.1. comprend une brève pause quotidienne payée de quinze minutes. Les chefs des différentes unités décident quand et comment ces pauses peuvent être prises.

Les pauses repas prévues selon les horaires de travail ne comptent pas comme temps de travail.

Après 5 ½ heures de travail, il convient de faire une pause :

- au minimum ½ heure pour une durée de travail jusqu'à 9 heures,
- au minimum 1 heure pour une durée de travail de plus de 9 heures.

- 4.1.3 Horaire de travail individuel flexible

Si l'exploitation et les besoins de l'employeur le permettent, les collaborateurs peuvent choisir un horaire individuel, différent de l'horaire de travail normal fixé à l'article 4.1.1, qui doit se situer dans une fourchette déterminée. Le temps de travail supplémentaire ainsi réalisé peut être compensé par des vacances supplémentaires ; si le temps de travail est inférieur à l'horaire prévu, la moins-value correspondante sera déduite du salaire. Les détails sont réglés dans l'annexe.

4.2 Heures supplémentaires

Dans les limites des dispositions légales, la durée du travail peut être prolongée provisoirement au-delà du maximum fixé. Les collaborateurs sont tenus de fournir ces heures supplémentaires

dans la mesure où ils le peuvent et si ces heures sont exigées de façon justifiée. Seuls les supérieurs sont habilités à imposer des heures supplémentaires.

Par heures supplémentaires, on entend tout travail fourni en dehors des heures réglementaires fixées par l'horaire de travail. Elles doivent en principe être compensées, en accord avec le supérieur, par des congés d'égale durée.

Exceptionnellement et d'entente avec le collaborateur, les heures supplémentaires peuvent être payées. Le versement de l'indemnité pour heures supplémentaires est réglé à l'[art. 7.3](#).

4.3 Dimanches, jours fériés et jours de repos

4.3.1 Dans l'année civile, au moins 20 dimanches ou jours fériés doivent être accordés comme jours de repos. Dans les cas d'exploitation continue au sens du droit du travail fédéral et pour éviter ou réparer des perturbations de l'exploitation ou pour d'autres nécessités impératives de service, le nombre de dimanches et jours fériés libres peut être réduit à 15 par année civile.

A partir du 23ème dimanche de travail par année, un repos compensatoire de 25 % sera accordé. La compensation devra intervenir dans les 12 mois.

4.3.2 Dans l'année civile sont compris au moins neuf jours fériés (1er janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, Fête nationale, Jeûne genevois, Noël, Restauration). Si un jour férié tombe sur un samedi ou dimanche, il est considéré comme accordé.

Tous les jours fériés officiels seront considérés comme des dimanches au sens du droit du travail fédéral.

Est réservée l'application des dispositions légales.

4.3.3 Est considérée comme jour de repos une durée de repos continue de 35 heures au moins. Si deux jours de repos sont pris l'un à la suite de l'autre, le temps de repos doit être d'au moins 59 heures. Le temps de repos doit généralement comprendre un jour civil ; s'il tombe sur un dimanche ou un jour férié officiel, il doit comprendre le jour civil entier. En règle générale, une période de service ne devrait pas dépasser 7 jours de travail. Un éventuel dépassement de cette durée ne devrait être effectué qu'avec le consentement du collaborateur.

4.3.4 L'indemnisation pour le travail effectué un dimanche ou un jour férié est réglementée dans l'annexe.

4.4 Vacances

Le droit aux vacances, pour chaque année civile entièrement accomplie, s'élève à :

- 5 semaines pour les collaborateurs de moins de 20 ans révolus ;
- 4 semaines pour les collaborateurs ayant plus de 20 ans révolus jusqu'à ce que les conditions pour le passage à l'échelon de vacances suivant soient remplies ;
- 5 semaines après 45 ans révolus ou après 20 ans de service ;
- 5 semaines et 1 jour dès 55 ans
- 5 semaines et 2 jours dès 56 ans
- 5 semaines et 3 jours dès 57 ans
- 5 semaines et 4 jours dès 58 ans
- 6 semaines dès 59 ans.

Le choix de la période de vacances doit répondre en premier lieu aux exigences de service. Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des souhaits du collaborateur, et notamment des motivations familiales.

Le droit à l'échelon de vacances supérieur est acquis dès le début de l'année civile où l'âge requis sera atteint, respectivement 20 ans de service.

Les vacances seront octroyées au prorata aux collaborateurs entrant en service ou partant en cours d'année. En cas de départ dans le courant d'une année civile, l'excédent de vacances déjà prises sera décompté. En principe, les vacances de l'année en cours doivent être prises jusqu'au 31 décembre. Ce délai peut cependant être prorogé, en accord avec le service du personnel, jusqu'au 31 mars de l'année suivante, si les circonstances le justifient.

Les cours militaires de répétition, l'école de recrues, les cours complémentaires et les cours de protection civile n'entraînent aucune réduction de vacances. Les absences dues à d'autres cours ou écoles militaires, ainsi que les absences pour cause de maladie, d'accident non professionnel etc. n'entraînent une réduction du droit aux vacances que si elles dépassent au total trois mois au cours de l'année civile. En cas d'accident professionnel, seule la durée des absences dépassant six mois au cours de l'année civile est prise en considération. Le droit aux vacances est réduit au prorata des congés non payés dépassant 30 jours cumulés par année. Si le total des absences (cours de répétition et autres inclus) se monte à plus de neuf mois de l'année civile, la durée entière des absences sera prise en considération pour la réduction du droit aux vacances (au prorata des jours durant lesquels le collaborateur a travaillé au cours de l'année civile en question).

Pour chaque mois d'absence qui entraîne une réduction des vacances, le droit aux vacances est

réduit d'un douzième, les fractions de plus d'un demi-mois comptant comme un mois entier.

Les jours de convalescence prescrits par le médecin seront déduits des vacances, si le convalescent a presque toute sa liberté de mouvement et s'il ne s'agit pas des quelques jours habituellement ordonnés par le médecin à tout patient relevant d'une maladie.

4.5 Jours de congé payés

Avec l'accord préalable du supérieur et dans la mesure où le collaborateur ne se trouve pas en instance de résiliation, ce dernier peut bénéficier des jours de congé qui suivent, selon l'événement qui les motive :

- mariage de l'employé 3 jours ;
- mariage d'un proche parent 1 jour ;
- naissance dans la proche famille de l'employé 2 jours ;
- décès du conjoint/partenaire, d'un enfant vivant dans le même ménage, des parents 3 jours ;
- décès d'autres membres de la famille proche, en cas de nécessité jusqu'à 2 jours ;
- décès d'autres parents ou proches connaissances, en vue de l'assistance aux obsèques maximum 1 jour ;
- recrutement militaire 3 jours ;
- inspection militaire 1 jour ;
- déménagement (sauf si les rapports de service sont résiliés) :
 - dans le même canton 1 jour ;
 - dans un autre canton / région frontalière 2 jours.

4.6 Jours de congé supplémentaires

4.6.1 Un congé non payé d'une durée maximale de 6 mois peut être accordé selon les possibilités de l'exploitation et en accord avec le supérieur concerné. Les détails à ce sujet figurent dans une directive séparée.

Le congé de jeunesse est réglé dans le CO (article 329e).

4.6.2 Les membres du SSP peuvent demander un congé payé pour participer à un cours de formation syndicale ou pour assister à des réunions de leur syndicat, dans la mesure où les exigences d'exploitation le permettent (demandes et coordination par l'intermédiaire du services du personnel).

4.6.3 Lors de l'exercice de fonctions publiques, un congé payé adéquat peut être accordé.

4.7 Congé de maternité

4.7.1 Lors d'une naissance, l'employée a droit à un congé rémunéré de 4 mois aux conditions suivantes :

- durant la première année de service, 100 % pendant 1 mois et 80 % pour les trois mois suivants, en vertu de l'assurance maternité cantonale ;
- dès le 13ème mois de service, 100 % pendant 4 mois.

La présentation d'un certificat médical n'est pas requise pour cette période.

4.7.2 Les salariées ont en principe le droit, après la naissance de l'enfant, de prolonger le congé de maternité par un congé non payé. L'absence totale ne dépassera cependant pas douze mois.

Après le congé non payé consécutif au congé de maternité, la réembauche par l'employeur est garantie à l'employée.

4.7.3 Les détails concernant les congés de maternité figurent dans une feuille d'information correspondante destinée aux futures mères.

5. Droits, obligations et responsabilités des collaborateurs

5.1 Obligations de service

Les collaborateurs doivent consacrer à l'employeur toutes leurs connaissances et leurs capacités professionnelles, mettre au service de la société toute leur capacité de travail. Ils doivent accomplir les tâches qui leur sont assignées et suivre les directives de leur supérieur consciencieusement et judicieusement tout en respectant les prescriptions et les règlements.

Ils doivent faire tout ce qui sert les intérêts de l'employeur et éviter tout ce qui pourrait lui nuire.

5.2 Secret professionnel

Les collaborateurs observent le secret professionnel concernant les affaires internes, les faits, les transactions et les décisions qui sont expressément qualifiés de confidentiels ou dont le caractère confidentiel découle des circonstances.

L'obligation de garder le secret professionnel demeure même après la fin des rapports de service.

5.3 Exécution des ordres de service

Les collaborateurs exécuteront leurs tâches d'une manière consciencieuse et réfléchie. Si un employé estime qu'un ordre n'est pas conforme aux directives en vigueur ou qu'il est contraire aux intérêts de l'employeur, il en fera la remarque à son supérieur. Celui-ci est responsable des instructions qu'il a données.

5.4 Prévention des risques de maladie, prévention des accidents

Les collaborateurs ont droit à la protection de leur santé. Ils sont tenus de respecter strictement les mesures de sécurité et d'utiliser correctement les appareils et les installations mis à leur disposition pour éviter tout accident ou maladie ; ils doivent en outre soutenir les efforts mis en œuvre pour la prévention des risques de maladie et la prévention des accidents.

L'employeur peut en tout temps faire contrôler l'état de santé d'un employé par un médecin conseil choisi par l'employeur.

5.5 Exercice d'activités annexes

Les collaborateurs n'ont le droit d'exercer des activités annexes à but lucratif ainsi que des mandats de conseils d'administration qu'avec l'accord de la direction. L'accord peut être subordonné à des conditions.

5.6 Responsabilité

Le collaborateur est responsable des dommages causés à dessein ou par imprudence (négligence, manque de précaution ou de soin) à l'employeur et ce même après la résiliation des rapports de service. La réparation du dommage causé est réglée par l'article 321 e CO. La gravité du dommage et le degré de la faute sont déterminants, compte tenu des conditions de travail particulières, du risque professionnel, de l'aptitude de l'employé à mener à bonne fin le travail qui lui a été confié (niveau de formation, connaissances professionnelles, genre de travail, etc.) ainsi que de son instruction.

Les critères qui déterminent les dommages à la charge du collaborateur sont énoncés par l'employeur dans une directive distincte.

Les collaborateurs ont le droit de faire appel à la représentation du personnel.

5.7 Protection des données

Les collaborateurs ont droit à la protection contre un mauvais usage des données personnelles les concernant.

Le principe ainsi que les droits et devoirs en matière de données personnelles sont inscrits dans une directive séparée traitant de la protection des données.

6. Fonctions et salaires

6.1 Généralités

Les salaires et la description des fonctions sont définis dans l'annexe à la présente convention collective de travail.

L'attribution individuelle des fonctions et des salaires est fixée par l'employeur.

Le salaire est déterminé par la fonction, les exigences, la responsabilité, la formation, l'âge, l'expérience, l'ancienneté et le niveau de polyvalence.

A conditions égales, femmes et hommes sont rémunérés de façon identique.

En principe, les conditions salariales ou annexes sont réévaluées avec les partenaires de la présente Convention au 1er janvier de chaque année. En fin d'année, les partenaires de la présente convention collective de travail entrent en négociation sur l'adaptation éventuelle des salaires au renchérissement.

6.2 Fonctions et salaires

Des bandes de salaire (fourchettes salariales) sont définies pour chaque fonction, en tenant

compte de la structure de la fonction. Les bandes de salaire correspondant aux différentes fonctions sont déterminées dans la structure des salaires annexée à la CCT.

Pour chaque fonction sont fixés le minimum et le maximum du salaire possible et les tranches d'âge et d'ancienneté.

6.3 Treizième salaire

Les collaborateurs recevront chaque année, avec le salaire du mois de novembre, un treizième salaire. Le treizième salaire représente 1/12 du salaire brut – sans les indemnités – d'une année civile.

Les réductions de salaire découlant d'une maladie ou d'un accident ne seront pas prises en compte.

Les collaborateurs qui ont été engagés ou qui ont quitté leur emploi dans le courant de l'année auront droit à un versement partiel (au prorata de leur présence).

6.4 Primes de rendement

Des prestations se situant constamment au-dessus de la moyenne peuvent être honorées par des primes de rendement individuelles. Il s'agit dans ce cas du versement d'un montant unique qui ne fera pas partie du salaire fixe.

6.5 Participation au bénéfice

GATE GOURMET SWITZERLAND – Catering de Genève désire en principe faire participer tous ses collaborateurs en possession d'un contrat de durée indéterminée au succès de l'entreprise, à condition que les rapports de service ne soient pas résiliés et que, à la date du versement, ils soient encore actifs au sein de GATE GOURMET SWITZERLAND – Catering de Genève. Le but à atteindre pour la participation au bénéfice est fixé et communiqué chaque année. Un éventuel versement d'une participation au bénéfice est :

- pour tous les collaborateurs, un montant forfaitaire unique (en cas d'engagement ou de transfert d'un autre type de contrat en cours d'année, de même que si les heures contractuelles hebdomadaires sont inférieures à 39, la participation au bénéfice est calculée au pro rata). Si, pendant l'année civile, le cumul des absences est supérieur à 3 mois, la participation au bénéfice est aussi réduite au pro rata (réduction de 1/12ème par mois supplémentaire d'absence) ;
- effectué après la publication du résultat annuel par le conseil d'administration de GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH ;
- de CHF. 400.– à condition que le but fixé ait été atteint.

Si le résultat atteint est supérieur au but fixé, la participation au bénéfice sera d'un montant supérieur. Elle sera déterminée par le conseil d'administration de GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH. Si le but fixé n'a pas été atteint, ce même conseil d'administration peut dans certains cas quand même fixer un montant réduit.

6.6 Versement du salaire

Le salaire est versé par virement bancaire ou postal avant la fin de chaque mois.

7. Allocations et indemnités

7.1 Allocations familiales

Le montant des allocations familiales est fixé par les lois cantonales genevoises (lieu de travail).

7.2 Prime de naissance et d'adoption

Le montant de la prime de naissance et d'adoption est fixé par les lois cantonales.

Dans les cas où les lois cantonales ne prévoient pas le versement d'une prime de naissance ou d'adoption, les collaborateurs recevront par enfant une prime de naissance, resp. d'adoption unique fixée dans l'annexe. Si les deux parents travaillent auprès de GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève, la prime versée par l'employeur ne le sera qu'une fois (moitié au père et moitié à la mère).

7.3 Indemnité pour heures supplémentaires

Au terme de l'[article 4.2](#), les heures supplémentaires dont l'exécution est requise par l'employeur donnent droit à une indemnité ; celle-ci représentera 25 % du salaire horaire par heure supplémentaire.

– 15 années de service	2/3 du salaire mensuel
– 20 années de service	1 salaire mensuel
– 25 années de service	1 salaire mensuel
– 30 années de service	1 salaire mensuel
– 35 années de service	1 salaire mensuel
– 40 années de service	2 salaires mensuels

L'employé peut, s'il le désire, transformer son cadeau d'anniversaire de service en demandant un congé non payé dont la durée maximale n'excède pas le montant du salaire offert en cadeau et en tenant compte des besoins de l'exploitation.

En accord avec le supérieur, ce congé non payé faisant office de prime d'anniversaire de service peut être pris dans la période se situant entre le 1er janvier de l'année de l'anniversaire de service et les 24 mois qui suivent la date de l'anniversaire de service.

7.10 Versement du salaire en cas de décès

En cas de décès d'un collaborateur, il sera versé aux survivants, en plus d'éventuelles prestations d'assurance, le salaire prévu à l'article 338 CO.

Un éventuel solde de vacances et/ou d'heures supplémentaires et/ou d'indemnités selon l'[article 7.4](#) seront payés.

8. Assurances

8.1 Assurance maladie et versement du salaire en cas de maladie

Les collaborateurs ont la possibilité d'adhérer à la caisse maladie Sanitas. L'employeur verse une contribution à la prime de l'assurance maladie, conformément à l'annexe.

Une absence du travail pour cause de maladie doit être annoncée au supérieur dès le premier jour, aussitôt que possible, mais au plus tard dans les 2 heures qui suivent l'heure qui était prévue pour le début du travail. Si l'absence dure plus de trois jours, le collaborateur doit présenter un certificat médical. Si l'absence dure plus de un mois, le collaborateur doit présenter un certificat médical en principe chaque mois.

Si ces dispositions sont observées, le collaborateur a droit, pendant 90 jours, à 100 % du salaire et des indemnités fixes, payés par l'employeur.

Si une nouvelle maladie ou une rechute se présentent dans le courant de l'année, il est tenu compte des jours de maladie déjà payés lors de la détermination de la nouvelle durée du droit au salaire.

Les collaborateurs sont obligatoirement affiliés à une assurance pour perte de gains qui, en complément des versements susmentionnés, garantit 90 % du salaire et des indemnités fixes et variables (pour travail de nuit, dimanches et jours fériés, à l'exclusion des indemnités pour heures supplémentaires) en cas de maladie jusqu'à 24 mois au maximum. Les primes de cette assurance sont réparties à raison de 50 % chacun entre l'employé et l'employeur.

En cas de maladie, le revenu ne peut pas être supérieur à celui perçu pendant la capacité entière de travail. Les prestations d'autres assurances sociales sont prises en considération.

8.2 Assurances accidents

Conformément à la loi fédérale sur l'assurance en cas d'accidents, les collaborateurs sont obligatoirement assurés auprès de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels et les maladies professionnelles reconnues.

La SUVA verse des indemnités journalières dès le 3ème jour de l'accident, pour la durée de l'incapacité de travail attestée par un certificat médical. En cas d'incapacité totale de travail, la SUVA verse des indemnités journalières jusqu'à concurrence de 80 % du salaire assuré. Les indemnités journalières sont versées jusqu'à la récupération de l'entière capacité de travail, respectivement jusqu'à la date du début d'une éventuelle rente d'invalidité de la SUVA.

Lors d'accidents professionnels, GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève verse le salaire entier pendant les deux premiers jours d'accident. Du 3ème au 90ème jour, GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève verse la différence entre les prestations des assurances sociales (SUVA, AI, AMF) et le salaire complet (salaire mensuel, inclus les éventuelles indemnités fixes). Si l'incapacité de travail attestée par un certificat médical est supérieure à 3 mois, GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève prend à sa charge, dès le 4ème mois jusqu'au plus tard le 24ème mois, la différence entre les prestations des assurances sociales (SUVA, AI, AMF) et 90 % du salaire assuré (inclus un éventuel renchérissement), des éventuelles indemnités fixes et variables (à l'exclusion des indemnités pour heures supplémentaires) et des allocations familiales.

Il est tenu compte des revenus éventuels résultant d'une nouvelle activité professionnelle exercée depuis l'accident. Les sommes versées à titre d'acompte par GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève sont obligatoirement remboursables.

Les conséquences d'accidents non professionnels sont couvertes par l'assurance obligatoire auprès de la SUVA de même que par une assurance complémentaire pour accidents non professionnels conclue par l'employeur. Cette dernière assurance couvre le salaire pendant les 2 premiers jours d'accident. Du 3ème au 90ème jour, elle prend à sa charge la différence entre les indemnités journalières de la SUVA et le salaire complet (salaire mensuel inclus d'éventuelles indemnités fixes, variables et allocations familiales, à l'exclusion des indemnités pour heures supplémentaires). Si l'incapacité de travail attestée par un certificat médical est supérieure à 3 mois, l'assurance complémentaire pour accidents non professionnels prend à sa charge, dès le 91ème jour, la différence entre les prestations des assurances sociales (SUVA, AI, AMF) et 90 % du salaire assuré (inclus un éventuel renchérissement), des éventuelles indemnités fixes et variables (à l'exclusion des indemnités pour heures supplémentaires) et des allocations familiales.

Dans les cas où la SUVA réduirait ses prestations ou refuserait de les verser, GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève se réserve le droit de prendre des dispositions en conséquence.

Les primes journalières de la SUVA ainsi que les prestations d'autres assurances sont prises en compte pour le calcul des prestations de GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève.

Tout accident, même bénin, doit être immédiatement signalé. Une déclaration d'accident doit être remplie. L'assurance demande un certificat médical dès le 3ème jour d'accident.

Les collaborateurs cèdent à GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève les droits à une indemnité qui leur revient sur la base d'une responsabilité civile légale vis-à-vis de tiers jusqu'à concurrence des prestations complémentaires de GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève.

La répartition des primes des assurances contre les accidents professionnels et non professionnels entre l'employeur et les employés est réglée dans l'annexe.

8.3 Maladies ou accidents suite à un service militaire suisse

Lors de maladies ou d'accidents suite à un service militaire suisse, les collaborateurs ont droit aux prestations selon les [articles 8.1](#), respectivement [8.2](#), mais au minimum aux prestations de l'assurance militaire fédérale.

9. Prévoyance professionnelle

Les collaborateurs sont assurés auprès de la «Prévoyance Gate Gourmet» (PGG) gérée par PFS SA, contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. L'adhésion à la PGG a lieu le 1er janvier après l'âge de 24 ans révolus.

La répartition des primes entre employeur et employé est la suivante :

Age	Cotisation d'épargne (employeur/employé)	Cotisation risques (employeur/employé)
17 – 24 ans	0.0 % – 0.0 %	1.75 % – 1.75 %
25 – 31F/34H	5.5 % – 4.5 %	1.75 % – 1.75 %
32F/35H – 41F/44H	7.5 % – 5.5 %	1.75 % – 1.75 %
42F/45H – 51F/54H	9.0 % – 7.0 %	1.75 % – 1.75 %
52F/55H – 63*	10.5 % – 8.5 %	1.75 % – 1.75 %

(H = homme / F = femme)

* femmes : jusqu'au 31.12.2004 = 62)

Les collaborateurs de moins de 25 ans adhèrent uniquement à l'assurance risque (décès et invalidité).

Pour le reste, le règlement de PGG est applicable.

10. Dispositions finales

10.1 Réduction de travail au transfert pour raisons d'ordre économique

Des réductions de travail de grande envergure, telles que licenciement et la réduction du temps de travail (chômage partiel) dues à une pénurie de travail ou à toute autre cause indépendante de la volonté des collaborateurs, telles que des restrictions ou des transferts de production ou des mesures de rationalisation, seront discutées préalablement avec les parties contractantes et

les représentants du personnel.

L'employeur prendra les mesures appropriées, au moyen d'un Plan Social, pour atténuer les retombées sociales et d'assurer l'avenir professionnel des collaborateurs touchés, après consultation des parties contractantes et des représentants du personnel.

10.2 Restructuration

En cas de restructuration, les fonctions, conditions salariales et autres seront redéfinies en accord avec le partenaire social.

10.3 Entrée en vigueur et validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2004 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2006.

La présente convention collective de travail peut être résiliée pour la fin d'un semestre en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Les partenaires de la présente convention collective pourront s'entendre sur d'éventuels ajouts et modifications à y apporter, et ce même pendant la durée de validité de cette dernière. Si de tels accords interviennent, ils sont annexés à la convention collective principale sous forme d'avenants.

Genève, le 3 juin 2004

**Gate Gourmet Switzerland GmbH
Catering de Genève**

T. Foehn

C. Maeder

Syndicat suisse des services publics SSP/VPOD

B. Enggist

S. Castro

C. Goll

R. Pagani

Annexe

**à la Convention Collective de Travail
2004 – 2006**

pour le personnel de

**Gate Gourmet Switzerland GmbH
Catering de Genève**

Table des matières

- [1.](#) **Généralités**
- [2.](#) **Horaire de travail individuel flexible**
- [3.](#) **Fonctions et salaires**
 - [3.1](#) Principes
 - [3.2](#) Exceptions
 - [3.3](#) Barèmes salariaux
- [4.](#) **Indemnités**
 - [4.1](#) Allocations familiales
 - [4.2](#) Prime de naissance
 - [4.3](#) Système de points
 - [4.4](#) Indemnité pour le service de piquet
 - [4.5](#) Indemnité pour prestations imprévues
- [5.](#) **Assurances**
 - [5.1](#) Assurance maladie
 - [5.2](#) Assurances accidents
- [6.](#) **Retraite**
 - [6.1](#) Retraite normale

- [6.2](#) Retraite anticipée
 - [6.3](#) Cotisations à l'AVS, primes pour les assurances maladie et accidents
 - 7. Retraite anticipée**
 - [7.1](#) Ayants droit
 - [7.2](#) Calcul de la date de la retraite anticipée
 - [7.3](#) Prestations supplémentaires de GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève
 - [7.4](#) Cotisations à l'AVS, primes pour les assurances maladie et accidents
 - 8. Réduction facultative de la durée de travail 5 ans avant la retraite PGG**
 - [8.1](#) Ayants droit
 - [8.2](#) Réduction de la durée du travail
 - [8.3](#) Salaire
 - [8.4](#) Prestations supplémentaires de GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève
 - 9. Entrée en vigueur**
-

1. Généralités

Cette annexe fait partie intégrante de la Convention Collective de Travail entre GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève et le Syndicat suisse des services publics SSP/VPOD.

2. Horaire de travail individuel flexible ([article 4.1.3 CCT](#))

Le tableau suivant indique toutes les possibilités existantes dans le cadre de l'horaire individuel. Selon l'horaire et le salaire choisis, il en résulte un autre "menu d'horaire".

Horaire de travail individuel (heures obligatoires par semaine)	Salaire convenu	Vacances individuelles supplémentaires (VIS)	Menu
41.33 heures	100 %	—	1
41.33 heures	97,5 %	+ 1 semaine	2
41.33 heures	95,0 %	+ 2 semaines	3

Dispositions d'application

Le collaborateur et son supérieur fixeront ensemble un horaire de travail individuel lors de l'engagement puis chaque fin d'année et cet horaire restera en règle générale valable pour toute l'année civile suivante.

Les heures supplémentaires se calculent toujours en fonction de l'horaire de travail individuel fixé dans le contrat.

Le calcul des cotisations aux assurances et à la Caisse de Prévoyance est basé sur le salaire convenu.

Les éventuelles allocations forfaitaires sont versées intégralement pour tous les horaires selon les menus 1 à 3.

Toute modification de l'horaire de travail individuel doit être confirmée par écrit sous forme de complément au contrat de travail.

3. Fonctions et salaires ([article 6.2 CCT](#))

3.1 Principes

Les salaires sont fixés tant en fonction de la situation du marché qu'en fonction d'une équité salariale au sein de l'entreprise.

Une bande salariale est fixée pour chaque fonction. Le tableau des barèmes figure à la fin de ce document. Il est possible de fixer des bandes salariales pour des fonctions spécifiques.

Les salaires individuels se situent à l'intérieur des bandes salariales fixées. La détermination du salaire se fait sur la base des critères suivants :

Echelon selon l'âge :

- classification correspondante lors de l'engagement
- échelon annuel au 1er janvier jusqu'au montant maximal

Echelon selon les années de service :

- lors de l'engagement, il sera tenu compte de manière appropriée de l'expérience professionnelle

- échelon annuel au 1er janvier jusqu'au montant maximal mais au plus tard jusqu'à l'âge de 50 ans

Largeur de la bande de qualification :

- les supérieurs et le service du personnel fixent le positionnement des salaires en fonction d'une équité salariale au sein de l'entreprise, entre autres, selon les critères suivants :

- à l'engagement :
- expérience professionnelle : branche, genre d'exploitation, taille de l'exploitation, polyvalence
 - connaissances professionnelles : diplômes, certificats
 - évaluation de la formation continue
 - connaissances linguistiques

- annuellement
(au 1er janvier) :
- formation continue
 - connaissances linguistiques
 - flexibilité
 - ponctualité
 - propreté et hygiène
 - serviabilité et comportement à la place de travail
 - respect des directives.

La répartition des salaires au sein des différentes bandes salariales de qualification se fait de la façon suivante :

- 25 % des salaires se situent dans le tiers inférieur
- 50 % des salaires se situent dans le tiers intermédiaire
- 25 % des salaires se situent dans le tiers supérieur.

Les salaires qui sortent des bandes fixées doivent être agréés par le directeur.

A conditions égales, l'égalité de salaires entre femmes et hommes est garantie.

Pour les jeunes collaborateurs de moins de 20 ans, les salaires seront généralement 10 pour cents inférieurs au minimum de la bande salariale prévue pour la fonction correspondante.

3.2 Exceptions

Dans des cas de collaborateurs difficilement intégrables et dont on ne peut pas attendre une prestation complète, l'employeur peut conclure des contrats avec des salaires inférieurs à ceux fixés aux barèmes en vigueur, ceci afin de pouvoir conclure ou proroger un engagement lié à des critères sociaux ou autres. Ceci peut s'appliquer aussi pour des cas où les salaires ou rétributions sont prescrits par les autorités (par exemple pour des requérants d'asile).

3.3 Barèmes salariaux selon fonctions en vigueur 2004

Fonction	Code	Groupe salarial	Salaire base	Age	Ancienneté	Max	Merite max	Irrég.	Plafond hor irrég.	Plafond hor. rég.
Employé(e) d'exploitation	A	6701	3150	20 = 0 24 = 0 25 = 98	8.15 x 16 max 146.70	3459.70	296.85	102.45	3859.00	
Employé(e) polyvalent	B	6702	3400	26 = 106 27 = 106 28 = 114 29 = 114		3709.70	343.85	102.45	4156.00	
Convoyeur		6711	3400	30 = 114 31 = 122 32 = 122		3709.70	343.85	102.45	4156.00	
Chauffeur P.L. interne	C	6712	3863	32 = 130 33 = 130	10.15 x20	4229.00	369.55	102.45	4701.00	
Magasinier		6722	3863	34 = 138 35 = 138		4229.00	369.55	102.45	4701.00	
Empl. avec fonction spéc. s/base employé d'expl.		6732	3863	36 = 146	max 203.00	4229.00	369.55	102.45	4701.00	

				37 = 146 38 = 154						
Chauffeur P.L. "C"	D	6713	4026	39 = 154	12.25	4434.00	520.55	102.45	5057.00	
Cuisinier		6741	4026	40 = 163	x20	4434.00	520.55	102.45	5057.00	
Pâtissier		6742	4026		max	4434.00	520.55	102.45	5057.00	
Employé de commerce		6751	4026		245.00	4434.00	520.55	102.45	5057.00	4954.00
Employé spécialisé Acheteur Employé avec fonct. spéc.	E	6752	4298			4706.00	1044.55	102.45	5853.00	5750.00
Chef de partie Superviseur	F	6743 6714	4626 4407			5032.00 4815.00	453.55 404.55	102.45 102.45	5588.00 5322.00	

4. Indemnités

4.1 Allocations familiales ([article 7.1 CCT](#))

Conformément aux lois cantonales en vigueur
+ Fr. 20.– par enfant âgé de 15 à 18 ans.

En cas d'augmentation des montants versés par le canton, la part versée par l'employeur sera réduite dans la même mesure.

4.2 Prime de naissance ([article 7.2 CCT](#))

CHF 500.– par enfant. (voir restriction à l'art. 7.2 de la CCT)

4.3 Système de points pour le calcul des compensations pour travail de nuit, dimanches et jours fériés ([article 7.4 CCT](#))

4.3.1 Calcul

Heures du soir	20.00 – 22.00 h	1 heure = 1 point
Heure de nuit	22.00 – 05.00 h	1 heure = 2 points
Heure de jour	05.00 – 06.00 h	1 heure = 1 point
Heures de dimanche/jours fériés	05.00 – 22.00 h	1 heure = 1 point

4.3.2 Valeur des points

Argent :	1 point = CHF. 6.00
Temps :	1 point = 0,20 h = 12 minutes

4.4 Indemnité pour le service de piquet ([article 7.5 CCT](#))

Le service de piquet est indemnisé comme suit :

dans la tranche horaire de 08.00 h à 20.00 h	CHF. 30.–
dans la tranche horaire de 20.00 h à 08.00 h	CHF. 25.–
les dimanches et jours fériés ainsi que les jours de repos, dans la tranche horaire de 08.00 h à 20.00 h	CHF. 45.–

Un service de piquet d'une durée de 3 heures et plus donne droit au versement de la moitié de l'indemnité ; le service de piquet de 5 heures et plus donne droit à la totalité.

4.5 Indemnité pour prestations imprévues ([article 7.6 CCT](#))

Une indemnité d'un montant de CHF. 25.– par événement est versée si la demande de prestation imprévue est faite moins de 24 heures avant le début de la prestation imprévue ou si un changement de l'horaire de travail de deux heures ou plus est communiqué au collaborateur pendant la période de congé précédant le début du travail prévu.

Si la demande de prestation imprévue est faite plus de 24 heures avant le début de la prestation

imprévue, une indemnité de CHF. 20.– par événement est versée.

5. Assurances

5.1 Assurance maladie ([article 8.1 CCT](#))

La contribution de l'employeur à la prime de l'assurance maladie s'élève à CHF. 100.– par mois, versés au pro rata des heures de travail contractuelles.

5.2 Assurances accidents ([article 8.2 CCT](#))

Répartition des primes :

Assurance accidents professionnels	Employeur
Assurance accidents non-professionnels	Employé
Assurance complémentaire accidents non-professionnels	Employeur

6. Retraite

6.1 Retraite normale

Les rapports de travail se terminent sans résiliation à la fin du mois où la femme a fêté ses 62 ans et l'homme ses 63 ans (dès le 1.1.05 = 63 ans pour femmes et hommes). Dès ce moment, l'employé reçoit une rente de vieillesse versée par la PGG.

Jusqu'à l'âge de l'AVS, l'employeur complète la rente de vieillesse mensuelle par le versement d'une prestation transitoire (pont AVS) correspondant à la rente AVS maximale simple en vigueur lors de la mise en retraite (2004 = CHF. 2110.–). Le montant demeure ensuite inchangé. Dans le cas d'un horaire de travail contractuel inférieur à l'horaire normal (hors horaire variable), ou qu'une réduction de l'horaire ne découle pas d'un arrangement en vue d'une mise en retraite progressive, la prestation transitoire est réduite au prorata.

6.2 Retraite anticipée

Les assurés à la PGG ont la possibilité, pour autant qu'ils le désirent, de prendre une retraite anticipée au maximum 5 ans avant l'âge de la retraite selon la PGG, avec une réduction correspondante de leur rente. Le règlement de la PGG fait foi.

6.3 Cotisation à l'aVS, primes pour les assurances maladie et accidents

Sont à la charge du collaborateur, dès le début de la retraite, resp. de la pré retraite. Prendre contact avec le bureau AVS du canton de domicile.

Les prescriptions détaillées figurent dans une directive séparée.

7. Retraite anticipée pour le personnel travaillant selon des plans de travail variables ([article 3.4 CCT](#))

7.1 Avants droit

Tous les collaborateurs, femmes et hommes, ayant accompli plus de 1500 heures de travail de nuit depuis l'âge de 47 ans révolus, respectivement 50 ans révolus, jusqu'à six mois au plus tard avant la retraite ordinaire.

7.2 Calcul de la date de la retraite anticipée

Le total des heures de travail de nuit selon l'article 7.1 ci-dessus donne droit à un avancement de la date de la retraite selon le tableau suivant :

Total des heures de nuit		Nombre de mois déterminants pour le calcul de la date de la retraite ou retraite anticipée selon CCT 3.4/annexe 7.1	
De	A	Femmes	Hommes
Jusqu'à	1500	Pas de droit	Pas de droit
1501	1750	6	6
1751	2000	7	7
2001	2250	8	8
2251	2500	9	9
2501	2750	10	10
2751	3000	11	11
3001	3250	12	12

3251	3500	13	12
3501	3750	14	12
3751	4000	15	12
4001	4250	16	12
4251	4500	17	12
4501	4750	18	12
4751	5000	19	12
5001	5250	20	12
5251	5500	21	12
5501	5750	22	12
5751	6000	23	12
6001		24	12

7.3 Prestations supplémentaires de GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève

- 75 % du dernier salaire mensuel brut ;
- 75 % des indemnités forfaitaires, dans le cas où le collaborateur y avait droit au moment de la retraite anticipée ;
- 12 versements par année ;
- adaptation au renchérissement éventuel ;
- totalité de la prime à la PGG ;
- le dernier salaire assuré est adapté à un éventuel renchérissement ; Gate Gourmet Switzerland prend à sa charge les suppléments de primes à la PGG qui en résultent, ainsi que le rachat des augmentations de salaire.

7.4 Cotisations à l'AVS, primes pour les assurances maladie et accidents

Sont à la charge du collaborateur dès le début de la retraite anticipée. Prendre contact avec le bureau AVS du canton de domicile.

Les prescriptions détaillées figurent dans une directive séparée.

8. Réduction facultative de la durée de travail dès 5 ans avant l'âge de la retraite PGG

8.1 Ayants droit

Toutes les collaboratrices et les collaborateurs, 5 ans avant l'âge de la retraite PGG.

8.2 Réduction de la durée de travail

La durée du travail peut être réduite de 50 % au maximum.

8.3 Salaire

Adaptation à la durée réduite du travail (déductions habituelles pour les assurances et la PGG).

8.4 Prestations supplémentaires de GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH – Catering de Genève

- jusqu'à la date de la retraite prévue par la PGG : la totalité des primes à la PGG sur la différence entre le salaire réduit et le dernier salaire entier.
- versement d'un éventuel renchérissement sur le dernier salaire entier et prise en charge du supplément de prime à la PGG ainsi que du rachat à la PGG sur la part du salaire non versée.

Les prescriptions détaillées figurent dans une directive séparée.

9. Entrée en vigueur

Cette annexe à la CCT GATE GOURMET SWITZERLAND GmbH– Catering de Genève – SSP /VPOD entre en vigueur le **1er janvier 2004**.

Genève, le 3 juin 2004

**Gate Gourmet Switzerland SA
Catering de Genève**

T. Foehn

C. Maeder

Syndicat suisse des services publics SSP/VPOD

B. Enggist

S. Castro

C. Goll

R. Pagani