

SWISSPORT GENÈVE SA

CCT genevoise

[↓ TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE](#)

Convention Collective de Travail

Entrée en vigueur 1er janvier 2007

Swissport International SA
Case postale 776
CH-1215 Genève 15

Table des matières

[1. Dispositions générales](#)

- [1.1.](#) But
- [1.2.](#) Champ d'application
 - [1.2.1.](#) Champ d'application sectoriel
 - [1.2.2.](#) Champ d'application personnel
 - [1.2.3.](#) Adhésion au CCT
- [1.3.](#) Rapport avec d'autres règlements
- [1.4.](#) Paix sociale et règlements des différends
- [1.5.](#) Liberté de coalition
- [1.6.](#) Contribution aux frais d'application de la CCT
- [1.7.](#) Représentation des collaborateurs

[2. Accords concernant le rapport de travail](#)

- [2.1.](#) Contrat de travail
- [2.2.](#) Période d'essai
- [2.3.](#) Détachement hors du lieu de service et/ou de la zone de service habituels
- [2.4.](#) Calcul des années de service

[3. Résiliation des rapports de service](#)

- [3.1.](#) Résiliation des rapports de service
- [3.2.](#) Protection contre le licenciement

[4. Durée du travail / Congés](#)

- [4.1.](#) Durée hebdomadaire de travail
 - [4.1.1.](#) Durée de travail quotidien
 - [4.1.1.1.](#) Plans de service pour le personnel travaillant irrégulièrement
 - [4.1.1.2.](#) Jours et demi-jours fériés
 - [4.1.1.3.](#) Temps partiel
 - [4.1.2.](#) Pauses repas
 - [4.1.3.](#) Horaire de travail régulier
 - [4.1.4.](#) Horaire de travail flexible (flex)
 - [4.1.4.1.](#) Principe
 - [4.1.4.2.](#) Champ d'application
 - [4.1.4.3.](#) Variantes de flexibilité individuelle d'horaire
 - [4.1.4.4.](#) Détachement / attribution de nouvelles fonctions
 - [4.1.4.5.](#) Assurances
- [4.2.](#) Heures supplémentaires
- [4.3.](#) Dimanches, jours fériés et autres jours de repos
- [4.4.](#) Vacances
 - [4.4.1.](#) Calcul du droit aux vacances
- [4.5.](#) Absences liées à un événement
- [4.6.](#) Congés payés en cas de circonstances particulières
- [4.7.](#) Congés non payés
- [4.8.](#) Exercice de fonctions publiques
- [4.9.](#) Activité dans une association du personnel
- [4.10.](#) Congé jeunesse
- [4.11.](#) Congé maternité & adoption

[5. Rémunération](#)

- [5.1.](#) Fonctions et salaires
 - [5.1.1.](#) Treizième salaire

- [5.1.2.](#) Primes uniques
- [5.1.3.](#) Salaires par fonction

- 5.2.** Participation au résultat
 - [5.2.1.](#) Principes et application

6. Allocations, indemnités et dédommagements

- 6.1.** Allocations, primes et participation à la caisse maladie
 - [6.1.1.](#) Allocations familiales
 - [6.1.2.](#) Participation à l'assurance maladie
 - [6.1.3.](#) Prime de mariage
- 6.2.** Indemnités horaires de travail irrégulier (HTI)
 - [6.2.1.](#) Indemnités pour contraintes d'horaires
 - [6.2.2.](#) Indemnités pour les heures de travail fournies le dimanche et les jours fériés
 - [6.2.3.](#) Indemnités pour heures supplémentaires
 - [6.2.4.](#) Indemnités pour le service de piquet
 - [6.2.5.](#) Prestations imprévues
 - [6.2.6.](#) Congés supplémentaires en cas d'heures de travail irrégulières (NWC)
 - [6.2.7.](#) Repos compensatoire pour e personnel travaillant selon des horaires entre 20h00 & 06h00
 - [6.2.7.1.](#) Détermination du droit
 - [6.2.7.2.](#) Conditions applicables lorsque le « congé heures de nuit » est pris pendant la durée de l'activité professionnelle
 - [6.2.7.3.](#) Conditions applicables lorsque le « congé heures de nuit » est pris à la fin de l'activité professionnelle
 - [6.2.7.4.](#) Réduction facultative de la durée de travail en conjonction avec un « congé heures de nuit »
- 6.3.** Divers
 - [6.3.1.](#) Remboursement des notes de frais
 - [6.3.2.](#) Frais de déménagement
- 6.4.** Primes de rendement

7. Versement du salaire en cas d'incapacité de travail

- 7.1.** Maladie
- 7.2.** Accidents
- 7.3.** Services obligatoires

8. Prévoyance professionnelle et retraite

- 8.1.** Prévoyance professionnelle
- 8.2.** Retraite
- 8.3.** Retraite anticipée
- 8.4.** Versement du salaire en cas de décès

9. Droits et obligations

- 9.1.** Droit à l'égalité
- 9.2.** Protection de la personnalité et de la santé
- 9.3.** Droits et obligations du collaborateur
 - [9.3.1.](#) Obligation de service
 - [9.3.2.](#) Comportement personnel
 - [9.3.3.](#) Exécution du travail
 - [9.3.4.](#) Droits d'auteur / déclaration de cession
 - [9.3.5.](#) Evaluation de la prestation personnelle
 - [9.3.6.](#) Formation professionnelle continue
- 9.4.** Exercice de fonctions extra-professionnelles
- 9.5.** Responsabilité

10. Droit de participation aux décisions de l'entreprise

- 10.1.** Organisation du travail
- 10.2.** Droit des collaborateurs et de leurs représentants à l'information
- 10.3.** Autres possibilités de participer aux décisions (exercées par la CP)

11. Avantages

- 11.1.** Facilités de transport

12. Comportement durant les périodes de rigueur économique

- 12.1.** Principe
- 12.2.** Objectifs de référence du plan social
- 12.3.** Fonds paritaire à but social

13. Dispositions finales

- 13.1.** Entrée en vigueur et validité de la CCT
- 13.2.** Remise des documents contractuels
- 13.3.** Version impérative

13.4. For juridique**Annexe A Description des fonctions**

B105	Agent(e) d'escale passagers 1
B110	Agent(e) d'escale passagers 2
B120	Agent(e) d'escale passagers 3
B130	Agent(e) d'escale passagers 4
B140	Agent(e) d'escale passagers 5
B160	Service manager
B205	Agent(e) d'exploitation escale 1
B215	Agent(e) d'exploitation escale 2
B230	Agent(e) d'exploitation escale 3
B234	Agent(e) d'exploitation escale 4
B235	Ramp supervisor 1
B240	Ramp supervisor 2 / Chef d'équipe fret
B320	Aircraft coordinator 1 (sans licence)
B330	Aircraft coordinator 2 (avec licence)
B340	Loadplanner
B344	OPS coordinator / PC
B415	Bagagiste au service passagers
B420	Ambulancier(ère)
B426	Agent(e) hold valeur
B435	Chef(fe) d'équipe bagagiste
B510	Agent(e) commercial(e) fret 1
B520	Agent(e) commercial(e) fret 2
B530	Agent(e) commercial(e) fret 3
B540	Agent(e) commercial(e) fret 4
B615	Agent(e) d'exploitation fret 1
B630	Agent(e) d'exploitation fret 2
B636	Agent(e) d'exploitation fret 3
B712	Employé(e) de commerce 1
B713	Employé(e) de commerce 2
B741	Spécialiste professionnel(le) 1
B742	Spécialiste professionnel(le) 2
B743	Spécialiste professionnel(le) 3
B801/811	Aide mécanicien(ne) et Aide mécanicien(ne) (irr.)
B802/812	Mécanicien(ne) 1 et Mécanicien(ne) 1 (irrégulier)
B803/813	Mécanicien(ne) 2 et Mécanicien(ne) 2 (irrégulier)
B804	Mécanicien(ne) 3
B805	Chef(fe) d'atelier

1. Dispositions générales**1.1. But**

La présente Convention Collective de Travail (nommée ci-après CCT) a pour but, dans l'intérêt de *Swissport International S.A. – Genève* et du personnel de cette société travaillant en Suisse :

- de concevoir et d'établir des conditions d'engagement.
- de maintenir et d'encourager les bonnes relations entre *Swissport International S.A. – Genève*, les collaborateurs et leurs syndicats.
- d'approfondir la collaboration entre les parties contractantes.

Les parties contractantes s'engagent à une coopération basée sur la loyauté et la confiance réciproques.

(Note : pour des raisons de simplification, le terme « collaborateur(s) » est indifféremment utilisé pour les femmes et les hommes)

1.2. Champ d'application**1.2.1. Champ d'application sectoriel**

Cette CCT s'applique aux collaborateurs de *Swissport International S.A. – Genève*.

1.2.2. Champ d'application personnel

Sous réserve de l'article 1.2.1., la présente CCT s'applique aux collaborateurs suivants :

- Les collaborateurs à plein temps.
- Les collaborateurs à temps partiel avec au moins 50 % des heures normales de travail

hebdomadaire en vertu de l'art. 4.1.

- c) Les collaborateurs avec un contrat à durée déterminée de plus de trois mois et au moins 50 % des heures normales de travail hebdomadaire en vertu de l'art. 4.1. ; toutefois, les articles suivants de la CCT ne s'appliquent pas :
- les art. 4.5. (absences liées à un événement), 4.4.1. (calcul du droit aux vacances) et 12.2. (plan social).

La présente CCT ne s'applique pas aux :

- a) collaborateurs soumis aux « conditions générales pour les collaborateurs de Swissport avec contrat individuel » ;
- b) apprenti(e)s, collaborateurs travaillant à domicile, stagiaires.
- f) collaborateurs à temps partiel travaillant avec un salaire horaire pour lesquels d'autres conditions sont applicables (que le contrat soit de durée déterminée ou indéterminée).

1.2.3. Adhésion à la CCT

- a) Pour les collaborateurs non affiliés à l'un des syndicats signataires de la présente convention, la mention de la CCT dans le contrat de travail individuel est considérée comme une déclaration d'adhésion selon le Code des Obligations art. 356b, al. 1. Ceux-ci se soumettent ainsi à toutes les dispositions normatives de ce contrat et indirectement aux obligations qui en découlent.
- b) Les parties contractantes déclarent par là, conformément à l'art. 356b, al. 1 CO, leur consentement à l'adhésion future de tous les collaborateurs y ayant droit.

1.3. Rapport avec d'autres règlements

La CCT fait référence à des directives spécifiques et à des dispositions d'application complémentaires à la présente CCT. Celles-ci déterminent les conditions générales d'engagement et forment avec le contrat de travail individuel les bases du rapport de travail individuel.

1.4. Paix sociale et règlement des différends

Les parties contractantes reconnaissent l'importance de la paix sociale et s'engagent à observer celle-ci sans réserve pendant la durée du présent CCT et à en exiger l'observation de la part de leurs membres. Par conséquent, toutes les mesures coercitives sont exclues, même pour les questions qui ne sont pas réglées dans la présente CCT.

En cas de litige :

- a) Par le biais de négociations directes, les parties contractantes s'efforcent de régler les différends concernant l'interprétation et l'application de la présente convention ainsi que ceux issus de questions non réglées dans la présente CCT. Les deux parties doivent se mettre d'accord, dans les sept jours par écrit, sur le choix d'un médiateur neutre. S'il n'est pas possible d'aboutir à un accord sur le différend, il incombe à la chambre genevoise des relations collectives du travail de prendre une décision arbitrale. Pendant la durée nécessaire au règlement du différend, aucune mesure de lutte n'est possible.
- b) Les parties contractantes déclarent par là, conformément à l'art. 356b, al. 1 CO, leur consentement à l'adhésion future de tous les collaborateurs y ayant droit.

1.5. Liberté de coalition

- a) La liberté de coalition est assurée.
- b) L'affiliation ou la non-affiliation à une association signataire de la présente CCT ne doit porter préjudice à aucun employé, ni de la part de l'employeur, ni de celle des autres collaborateurs.
- c) Les collaborateurs affiliés à une association signataire de la présente CCT ont le droit de confier la défense de leurs intérêts à cette organisation.

1.6. Contribution aux frais d'application de la CCT

- a) Les syndicats signataires de la présente CCT reçoivent une contribution mensuelle par collaborateur aux frais d'élaboration, d'observation et d'application de la CCT.
- b) La contribution est déduite mensuellement du salaire de tous les collaborateurs soumis à la CCT et transférée dans sa totalité aux syndicats concernées.
- c) Les syndicats liés par ce contrat émettent un règlement concernant la répartition et le remboursement éventuel de ces frais.
- d) La contribution mensuelle aux frais d'application de la CCT est fixé à CHF 12.–.

1.7. Représentation des collaborateurs

- a) Les syndicats signataires du présent document sont responsables des négociations, de la conclusion et de la mise à jour de la CCT.

- b) Les questions non liées à la CCT sont traitées par la commission du personnel (CP) élue, la Direction et le département des Ressources Humaines. La composition de la CP, l'élection de ses membres, leurs tâches et leurs compétences sont stipulées dans un règlement particulier négocié avec les syndicats.

2. Accords concernant le rapport de travail

2.1. Contrat de travail

- a) L'engagement est confirmé au moyen d'un contrat individuel de travail, écrit, d'une durée généralement indéterminée. La conclusion de contrats de travail pour une durée déterminée reste réservée.
- b) La présente CCT est partie intégrante du contrat de travail.

2.2. Période d'essai

Les trois premiers mois qui suivent un engagement à durée indéterminée sont considérés comme période d'essai.

En cas de raccourcissement effectif de la période d'essai par suite d'une maladie, d'un accident ou de l'exercice d'une obligation légale non volontaire, la période d'essai est prolongée en conséquence.

2.3. Détachement hors du lieu de service et/ou de la zone de service habituels

Pour des besoins d'exploitation ou pour l'affectation économique de la main d'œuvre, le collaborateur peut être transféré ou affecté à une tâche correspondant à ses capacités ou à sa formation, mais qui ne fait pas partie de ses obligations normales contractuelles. De telles mesures doivent être prises, en principe, d'entente avec le collaborateur.

Sans leur accord, de telles affectations peuvent avoir lieu, une fois par année, pendant trois mois au maximum, selon le principe de la bonne foi. Après expiration de la durée du détachement, le collaborateur a un droit de retour à sa place de travail initiale.

2.4. Calcul des années de service

En cas de réengagement à *Swissport International S.A. – Genève*, les années de service accomplies antérieurement sont prises en compte pour déterminer « une date d'entrée conventionnelle », pour autant que l'interruption des rapports de travail n'ait pas duré plus de 10 ans.

3. Résiliation des rapports de service

3.1. Résiliation des rapports de service

- a) Les délais de résiliation des rapports de service s'élèvent à au moins :

Pendant la période d'essai	7 jours (pour la fin d'une semaine civile)
Durant la première année de service	1 mois (pour la fin d'un mois civil)
Jusqu'à la fin de la 9e année de service	2 mois (pour la fin d'un mois civil)
Dès la 10e année de service	3 mois (pour la fin d'un mois civil)
Dès la 20e année de service	4 mois (pour la fin d'un mois civil) Cette période peut être ramenée à trois mois d'un commun accord

- b) La résiliation doit se faire par écrit. La partie qui résilie le contrat peut être appelée à donner ses motifs par écrit.

- c) En vertu de l'art. 337 CO, le rapport de travail peut être résilié sans délai pour des motifs graves.

3.2. Protection contre le licenciement

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

- a) lorsque le collaborateur accomplit un service militaire suisse obligatoire, un service de protection

civile, un service militaire féminin ou un service pour le compte de la Croix Rouge, pour autant que ce service ait une durée de plus de douze jours, durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent.

- b) au cours d'une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident dont le collaborateur est victime involontairement, et ce
 - pendant la 1^{re} année de service durant 30 jours,
 - de la 2^e à la 5^e année de service durant 90 jours,
 - et dès la 6^e année de service durant 180 jours.
- c) durant la grossesse et les 4 mois suivant l'accouchement d'une employée, ainsi que durant le congé maternité non payé.
- d) alors qu'un employé accomplit, avec l'accord de l'employeur, un service ordonné par l'autorité fédérale compétente dans le cadre d'actions d'entraide à l'étranger.

La résiliation prononcée pendant l'une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nulle. Si elle a été prononcée avant l'une de ces périodes sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période d'interdiction.

Lorsque les rapports de service doivent cesser à un terme tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de résiliation prolongé, ce délai est reporté au terme suivant.

Pour ce qui est de la résiliation abusive, il convient de se référer aux articles 336 ss CO.

4. Durée du travail / congés

4.1. Durée hebdomadaire de travail

La durée de travail hebdomadaire à plein temps est de 40 heures. Cette durée correspond à 100 % du salaire.

Les heures de travail hebdomadaires fixées dans le contrat et la semaine de cinq jours doivent être équilibrées en moyenne sur l'année civile.

Dans ce cadre, seul un dépassement mensuel de plus ou moins l'équivalent d'un jour de travail (soit 8 heures, s'il s'agit d'un plein temps) est autorisé, lors de la planification des horaires.

4.1.1. Durée de travail quotidien

La durée du travail quotidien individuel doit être normalement comprise entre min. 4 heures et max. 9 heures (pour un horaire standard de 40 heures par semaine).

4.1.1.1. Plans de service pour le personnel travaillant irrégulièrement

La répartition des heures de travail hebdomadaires doit être réglée, autant que possible, par des plans de travail. Les nouveaux plans de service (plans de base) doivent être communiqués au personnel, dans la mesure du possible, au plus tard 10 à 12 jours avant leur entrée en vigueur par voie d'affichage ou circulaire. Le personnel a le droit d'émettre des souhaits lors de l'élaboration des plans de service.

4.1.1.2. Jours et demi-jours fériés

La durée obligatoire de l'horaire de travail est réduite lorsque des jours ou des demi-jours fériés tombent durant la semaine. Le nombre des heures obligatoires à fournir durant l'année/le mois est publié dans des directives spécifiques éditées chaque année par *Swissport International S.A. – Genève*.

4.1.1.3. Temps partiel

En principe *Swissport International S.A. – Genève* se déclare favorable au travail à temps partiel. Il existe quatre modèles d'horaire à temps partiel : 20h/s, 24h/s, 30h/s, 34h/s. Ces horaires doivent être accomplis en cinq jours par semaine à l'exception du contrat 24h, effectué sur quatre jours par semaine. La rémunération de ces horaires s'effectue au prorata.

4.1.2. Pauses repas

La réglementation spécifique des pauses fait l'objet de directives de service séparées.

La loi sur le travail et ordonnances y relatives précisent les points suivants :

- a) Après 5h.½ de travail, une pause repas est obligatoire.
- b) Jusqu'à 9h. de travail total, une pause repas d'une ½ heure est possible.
- c) Au-delà de 9h. de travail total, une pause repas d'une heure est obligatoire.
- d) La durée maximale de la pause n'est pas réglementée, si ce n'est que le travail doit être d'au maximum 9 heures, et qu'il doit se situer dans un espace maximum de 10 heures.
- e) Les autres pauses (café) sont accordées à bien plaisir, selon les possibilités de l'exploitation.

4.1.3. Horaire de travail régulier

- a) Le travail durant les heures d'exploitation régulières doit commencer entre 06h00 et 09h00 et se

terminer entre 15h30 et 20h00.

b) L'unité d'organisation doit pouvoir être atteinte au moins de 08h30 à 17h00, du lundi au vendredi.

4.1.4. Horaire de travail flexible (flex)

4.1.4.1. Principe

La collaboration orientée vers le rendement et vers un esprit de partenariat doit également être traduite dans la réglementation de la durée du travail individuel. La flex permet, d'une part, de répondre aux besoins d'exploitation, et, d'autre part, d'offrir la possibilité aux collaborateurs d'aménager à leur gré leur temps de travail personnel.

4.1.4.2. Champ d'application

Dans la mesure où l'exploitation le permet, les collaborateurs peuvent choisir, d'entente avec leurs supérieurs, des horaires de travail individuels entre 37 et 40 heures par semaine. La durée du travail individuel peut être rediscutée en vue d'une entrée en vigueur le 1er janvier de chaque année. Cet accord est tacitement prolongé d'un an si aucun nouvel accord n'est conclu. Lorsqu'il vient à échéance ou s'il n'a pas été renouvelé, le collaborateur est en droit de bénéficier de l'horaire normal. En cas de désaccord, le collaborateur dispose d'un droit de recours auprès du conseil de direction

4.1.4.3. Variantes de flexibilité individuelle d'horaire

Heures travaillées	Heures payées	Salaire payé	Congés individuels supplémentaires
37	37	92,5 %	-----
38	38	95,0 %	-----
	37	92,5 %	env. + 1 semaine
39	39	97,5 %	-----
	38	95,0 %	env. + 1 semaine
	37	92,5 %	env. + 2 semaines
40	40	100,0 %	-----
	39	97,5 %	env. + 1 semaine
	38	95,0 %	env. + 2 semaines

Les horaires de travail de moins de 37 heures par semaine sont déclarés « à temps partiel ».

Les éventuelles heures supplémentaires sont basées sur l'horaire de travail individuel, fixé dans le modèle de flex convenu.

4.1.4.4. Détachement / attribution de nouvelles fonctions

Si le collaborateur est détaché ou qu'il prend de nouvelles fonctions, il a droit à l'horaire de travail normal dès le début du détachement. Les horaires du modèle de flexibilité doivent être rediscutés en fonction de la date du détachement ou de la reprise d'une nouvelle fonction.

4.1.4.5. Assurances

Pour le calcul des contributions aux primes d'assurances et aux institutions de prévoyance, le salaire convenu fait référence.

4.2. Heures supplémentaires

- a) Le collaborateur peut être tenu de fournir des heures supplémentaires dans la mesure où il peut les accomplir et où cette demande procède de la bonne foi ;
- b) Les heures supplémentaires résultent d'un travail additionnel allant au-delà des heures fixées par le plan de travail. Seuls des supérieurs sont habilités à ordonner des heures de travail supplémentaires ;
- c) Le rattrapage d'heures non travaillées ne peut pas être considéré comme l'accomplissement d'heures supplémentaires, conformément à la législation sur le travail ;
- d) Les heures supplémentaires doivent être compensées le plus rapidement possible par des congés d'une durée égale, en principe dans les neuf mois, mais si des besoins d'organisation l'exigent, dans les douze mois au plus tard. Exceptionnellement, et d'entente avec le collaborateur concerné, les heures supplémentaires peuvent être payées. Le choix des jours de congé doit être compatible avant tout avec les impératifs de service, mais les souhaits de le collaborateur doivent être respectés dans la mesure du possible ;
- e) Heures supplémentaires, conditions absolues :
 - consigne du supérieur compétent,
 - en cas d'urgence,
 - en cas de surcroît de travail,
 - pour prévenir des perturbations dans l'exploitation ou y remédier ;

0	6	12	18
	24		

- a) Lorsqu'un collaborateur entre ou quitte l'entreprise en cours d'année, les vacances sont octroyées au prorata ;
- b) En cas de départ au cours d'une année civile, l'excédent des vacances prises sera décompté ;
- c) La date des vacances est fixée en premier lieu en fonction des nécessités du service. Les désirs du collaborateur, surtout s'ils sont basés sur des impératifs familiaux, sont autant que possible pris en considération ;
- d) En principe, les vacances pour l'année en cours sont prises jusqu'au 31 décembre. Ce délai peut cependant être prorogé jusqu'au 31 mars de l'année suivante si les circonstances le justifient ;
- e) Lorsqu'au cours d'une année civile, pour des raisons qui lui sont propres, le collaborateur est empêché de travailler pendant plus d'un mois ou lorsque le cumul de ces absences dépasse un mois, le droit aux vacances est réduit d'un douzième par mois complet d'absence ;
- f) Lorsqu'au cours d'une année civile, le collaborateur est empêché de travailler pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, congé jeunesse), pendant plus d'un mois ou lorsque le cumul de ces absences dépasse un mois, le droit aux vacances est réduit d'un douzième par mois complet d'absence après un délai d'attente d'un mois. En cas de grossesse, le délai d'attente est de deux mois. Le congé maternité n'entraîne aucune réduction du droit aux vacances ;
- g) Lorsqu'au cours d'une année civile, le collaborateur cumule des absences de nature différente, un calcul sera effectué séparément pour les absences d'une même nature (selon points e & f) ;
- h) Les jours de convalescence prescrits par le médecin sont déduits des vacances si le convalescent dispose de sa liberté de mouvement, si les visites médicales régulières ne sont pas nécessaires et si, de plus, il ne s'agit pas là de quelques jours habituellement ordonnés par le médecin à tout patient relevant d'une maladie ;
- i) Durant les vacances, le collaborateur s'abstient de toute activité lucrative pouvant compromettre le but même de son congé. En cas d'infraction à cette disposition, *Swissport International S.A. – Genève* se réserve le droit de réduire le salaire du collaborateur proportionnellement au travail qu'il a fourni pour des tiers ;
- j) Lorsqu'il existe un droit à des « congés individuels supplémentaires » (CIS) issu du choix individuel de la « flex » (art. 4.1.4.3), les « principes d'utilisation de l'horaire flexible » sont applicables pour fixer la date des CIS. Les dispositions des points e à g sont valables pour la réduction des CIS.

4.5. Absences liées à un événement

La durée des congés payés suivants est accordée conformément au tableau ci-après. Les dates y relatives doivent être communiquées au supérieur dans les meilleurs délais.

a) Lors de son mariage	3 jours
b) Lors du mariage de proches parents (frères et sœurs, enfants)	1 jour
c) Lors de naissance de son enfant	4 jours
d) En cas de décès :	
– d'un conjoint, d'un enfant, des parents	4 jours
– de beaux-parents, de frères et sœurs	3 jours
– de grands-parents	2 jours
– de proches parents, connaissances, (d'entente avec le supérieur)	1 jour
e) Lors d'inspection d'armes et de recrutement	1 jour
f) En cas de déménagement (sauf si le déménagement est dû à un changement de travail en raison de la résiliation des rapports de service)	
jusqu'à une distance de 100 km	1 jour
à une distance supérieure à 100 km	2 jours

Si les congés cités aux lettres c), d) pts 1 à 3 ainsi que e) interviennent pendant les vacances, les congés correspondants peuvent être récupérés ultérieurement.

4.6. Congés payés en cas de circonstances particulières

Des congés payés concernant les absences ci-après sont octroyés. Le collaborateur est tenu d'en informer son supérieur dans les plus brefs délais.

Convocation / invitation officielle des autorités en tant que juré, témoin, en cas de naturalisation, de fête pour jeunes citoyens, etc.	Durée de l'invitation
Examens officiels	Durée de l'examen
Activité comme expert à un examen Travaux de diplôme / dissertations	A convenir
Don de sang	Temps nécessaire

Cas de maladie dans la famille, de son enfant	Temps nécessaire pour organiser les soins (max.3 jours)
Cure de désintoxication pour alcooliques	La première fois : temps nécessaire
Cure de désintoxication pour toxicomanes (En traitement ambulatoire uniquement)	Temps nécessaire
Service dans un camp de la Croix-Rouge	Durée du service
Consultation chez un médecin/dentiste	Jusqu'à 3 heures ; durée plus longue à convenir

4.7. Congés non payés

Dans la mesure où les impératifs de l'exploitation le permettent, il est possible d'accorder des congés non payés (CNP). Il existe deux types de CNP :

- Congé non payé avec bonus : Un congé non payé avec bonus peut être accordé s'il n'en découle pas de frais supplémentaires (engagement d'auxiliaires) et qu'aucune heure supplémentaire ne doit être fournie au sein de l'unité d'organisation. Le montant du bonus s'élève à 20 %. Les détails sont fixés dans une directive *Swissport International S.A. –Genève*. (La durée maximale du CNP avec bonus est de 6 semaines par année civile) ;
- Congé non payé sans bonus : Le congé non payé sans bonus peut être accordé lorsque le collaborateur doit être remplacé ou que son travail est réparti et qu'il en résulte des heures supplémentaires.

La durée minimale d'un CNP est d'une heure, la durée maximale en principe de 6 mois.

4.8. Exercice de fonctions publiques

L'employeur assure le droit à l'exercice d'une fonction officielle sous forme de congé payé. Ce congé est déterminé en fonction des nécessités. Il doit s'agir d'une obligation légale, et non facultative. Pendant une année civile, le congé peut s'élever jusqu'au triple des heures hebdomadaires de travail stipulées par contrat.

4.9. Activité dans une association du personnel

- Les présidents de syndicats ayant adhéré au présent CCT bénéficient de 20 jours de congé payé par année pour des activités syndicales liées exclusivement à *Swissport International S.A. – Genève*. Est inclus dans ces 20 jours le temps nécessaire à la formation et à la négociation du CCT. Les présidents s'engagent à annoncer les dates de ces jours aussi longtemps que possible à l'avance ;
- Pour les autres membres de syndicats qui négocient le CCT, le temps nécessaire pour cette activité leur est accordé ;
- Le temps libre pour une activité au sein de la CP est fixé en fonction des besoins d'exploitation et dans le cadre du règlement de la CP.

4.10. Congé jeunesse

Jusqu'à trente ans révolus, les collaborateurs ont droit à un congé jeunesse non rémunéré d'une semaine de travail au maximum par année de service pour des activités bénévoles de gestion, d'assistance ou de conseil dans le cadre d'un travail extra-scolaire pour la jeunesse, dans une organisation culturelle ou sociale, ainsi que pour la formation initiale ou continue correspondante.

4.11. Congé maternité & adoption

- Les collaboratrices ont droit à 4 mois de congé maternité payé, ininterrompu. Aucun certificat médical n'est nécessaire pour la durée de cette absence. Ce droit devient caduc si elles sont au bénéfice d'un salaire auprès d'un autre employeur pendant cette période ;
- Les collaboratrices ont le droit de prolonger le congé maternité par un congé non payé post maternité sans bonus. Toutefois, l'interruption maximale de travail après la naissance de l'enfant ne pourra pas excéder une année. Après cette période, l'activité exercée précédemment ainsi que ses conditions de travail sont garanties aux collaboratrices (voir le document « Informations à l'attention des futures mères ») ;
- En cas d'adoption, les dispositions légales sont applicables.

5. Rémunération

Les collaborateurs occupant la même fonction et bénéficiant de la même formation et expérience professionnelle que leurs collègues masculins sont rémunérés de la même manière (à travail égal, salaire égal).

5.1. Fonctions et salaires

- Les fonctions sont décrites dans l'annexe A de la présente CCT ;
- Le salaire est la rétribution fournie pour le travail accompli. Il comprend tous les inconvénients liés à l'exercice de la fonction ;
- Les salaires sont fixés selon un système salarial basé sur des fonctions. Celles-ci décrivent en détail le profil requis, les conditions et précisent les inconvénients ;
- Le salaire est convenu individuellement entre le collaborateur et *Swissport International S.A. – Genève*. Il est versé au plus tard le 27 de chaque mois. Les exigences du poste et les capacités du collaborateur constituent les critères essentiels de la détermination du salaire individuel ;
- En règle générale, en début d'année, le salaire individuel de chaque collaborateur progresse de la valeur d'un échelon de référence propre à la fonction exercée. La valeur des premiers échelons de chaque fonction est supérieure à l'échelon de référence (voir annexe B) ;
- Les discussions concernant l'adaptation des salaires au renchérissement ont lieu chaque année en novembre. La base de référence étant l'indice genevois d'octobre de l'année précédente. Les personnes, dont le salaire mensuel brut dépasse le maximum de la fonction qu'ils occupent, touchent la moitié du montant négocié ;
- Cas particuliers : *Swissport International S.A. – Genève* est dégagée des dispositions de son système salarial dans le cas de collaborateurs difficiles à placer, dont on ne peut attendre un plein rendement, afin de pouvoir les engager tout de même soit dans un but social, soit à la suite d'autres considérations dans l'intérêt du postulant.

5.1.1. Treizième salaire

Un treizième salaire est versé avec le salaire de novembre.

Les collaborateurs qui entrent en service ou quittent l'entreprise dans le courant de l'année civile ont droit au prorata de cette mensualité.

5.1.2. Primes uniques

Afin de récompenser l'accomplissement d'une tâche exceptionnelle, des primes uniques sous forme monétaire ou non monétaire peuvent être accordées.

5.1.3. Salaires par fonction

Fonction	B	Echelon de référence	(CHF) Min.	(CHF) Max.
Agent(e) d'escale passagers 1	105	35.–	3 517.–	4 330.–
Agent(e) d'escale passagers 2	110	37.–	3 737.–	4 752.–
Agent(e) d'escale passagers 3	120	39.–	3 879.–	5 170.–
Agent(e) d'escale passagers 4	130	40.–	3 987.–	5 530.–
Agent(e) d'escale passagers 5	140	42.–	4 240.–	5 681.–
Service manager	160	49.–	4 890.–	6 718.–
Agent(e) d'exploitation escale 1	205	35.–	3 517.–	4 330.–
Agent(e) d'exploitation escale 2	215	37.–	3 672.–	4 584.–
Agent(e) d'exploitation escale 3	230	38.–	3 767.–	4 841.–
Agent(e) d'exploitation escale 4	234	39.–	3 912.–	5 043.–
Ramp supervisor 1	235	39.–	3 912.–	5 043.–
Ramp supervisor 2 / Chef(fe) d'équipe fret	240	41.–	4 056.–	5 246.–
Aircraft coordinator (sans licence)	320	39.–	3 938.–	4 922.–
Aircraft coordinator (avec licence)	330	42.–	4 196.–	5 620.–
Loadplanner	340	43.–	4 323.–	5 783.–
OPS coodinator / PC	344	43.–	4 323.–	5 698.–
Bagagiste service passagers	415	34.–	3 417.–	4 584.–
Ambulancier(ère)	420	36.–	3 615.–	4 780.–
Agent(e) hold valeurs	426	36.–	3 615.–	4 780.–
Chef(fe) d'équipe bagagiste	435	37.–	3 699.–	4 993.–
Agent commercial(e) fret 1	510	37.–	3 737.–	4 752.–
Agent commercial(e) fret 2	520	39.–	3 879.–	5 170.–
Agent commercial(e) fret 3	530	40.–	3 987.–	5 530.–
Agent commercial(e) fret 4	540	42.–	4 240.–	5 681.–
Agent d'exploitation fret 1	615	35.–	3 517.–	4 584.–

Agent d'exploitation fret 2	630	38.–	3 767.–	4 841.–
Agent d'exploitation fret 3	636	39.–	3 876.–	5 037.–
Employé(e) de commerce 1	712	35.–	3 523.–	4 807.–
Employé(e) de commerce 2	713	43.–	4 267.–	5 344.–
Spécialiste 1	741	48.–	4 797.–	5 670.–
Spécialiste 2	742	53.–	5 328.–	6 102.–
Spécialiste 3	743	59.–	5 859.–	6 639.–
Aide mécanicien(ne)	801	37.–	3 664.–	4 691.–
Aide mécanicien(ne) (irrégulier)	811	38.–	3 756.–	4 784.–
Mécanicien(ne) 1	802	38.–	3 834.–	4 863.–
Mécanicien(ne) 1 (irrégulier)	812	39.–	3 926.–	4 955.–
Mécanicien(ne) 2	803	42.–	4 226.–	5 529.–
Mécanicien(ne) 2 (irrégulier)	813	43.–	4 319.–	5 352.–
Mécanicien(ne) 3	804	46.–	4 620.–	5 656.–
Chef(fe) d'atelier	805	56.–	5 627.–	7 024.–

5.2. Participation au résultat

5.2.1. Principes et application

- Swissport International S.A. – Genève* reconnaît le principe d'une participation de ses collaborateurs au résultat financier de l'entreprise.
- Le calcul de cette participation repose sur le résultat réalisé par *Swissport International S.A. – Genève* ;
- Le critère déterminant est la réalisation d'un objectif économique préétabli (Earning Before Interest Taxes & Amortization / EBITA) ;
- Lorsque l'EBITA est atteint, la participation au résultat s'élève en principe à CHF 1 000.–. Lorsque l'EBITA est dépassé ou n'est pas atteint, il est possible de convenir du versement d'un montant supérieur ou inférieur à CHF 1 000.– ;
- L'objectif économique préétabli, les détails du résultat d'exploitation de l'année précédente ainsi que les données clés du budget de l'année courante doivent être communiqués, après approbation des organes compétents, aux délégations chargées des négociations ;
- La participation au résultat est versée à tous les collaborateurs. Si le collaborateur est entré en service au courant de l'année, la participation au résultat est calculée au prorata. Le montant complet est versé aux personnes travaillant dans la fourchette de la flexibilité individuelle d'horaire fixée dans le CCT ;
- Les retraités ayant quitté au courant de l'année de référence gardent leur droit à la participation au résultat (prorata).

6. Allocations, indemnités et dédommagements

Les indemnités fixées dans la présente CCT sont liées à un événement. Le droit à l'indemnité prend fin lorsque les conditions justifiant l'indemnité ne sont plus remplies. Son maintien ne peut être revendiqué que s'il en a été convenu par écrit.

6.1. Allocations, primes et participation à la caisse maladie

6.1.1. Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées directement par l'autorité cantonale, conformément à la législation en vigueur dans le canton de Genève (le domicile légal de l'employeur faisant foi). *Swissport International S.A. – Genève* verse, aux ayants droit selon la loi cantonale, une somme complémentaire de CHF 20.– par enfant. Si le collaborateur travaille selon des horaires à temps partiel, le montant est payé au prorata des heures travaillées. Le montant complet est versé aux personnes travaillant dans la fourchette de la flexibilité individuelle d'horaire fixée dans le CCT.

6.1.2. Participation à l'assurance maladie

- Swissport International S.A. – Genève* permet à ses collaborateurs (y compris les conjoints et les enfants) d'adhérer à la Sanitas qui propose des conditions préférentielles pour les prestations complémentaires.
- Swissport International S.A. – Genève* paie par collaborateur un montant de CHF 170.– par mois à titre de participation à la prime de base.
- Cette contribution repose sur 40 heures par semaine. Si le collaborateur travaille selon des

horaires à temps partiel, le montant est payé au prorata des heures travaillées. Le montant complet est versé aux personnes travaillant dans la fourchette de la flexibilité individuelle d'horaire fixée dans le CCT.

6.1.3. Prime de mariage

Lors de son mariage, le collaborateur reçoit une prime unique de CHF 300.– versée par *Swissport International S.A. – Genève*

6.2. Indemnités horaires de travail irrégulier (HTI)

6.2.1. Indemnités pour contraintes d'horaires

- Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail variables (tours de service ou travail en équipe) touchent une indemnité par heure de travail selon le tableau à points ci-après.
- Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail réguliers : Ils reçoivent une indemnité égale à 25 % du salaire horaire par heure de travail de nuit effectuées entre 20h00 et 06h00.

6.2.2. Indemnités pour les heures de travail fournies le dimanche et les jours fériés

- Généralités : Pour le travail du dimanche ou des jours fériés, une indemnité est versée avec le salaire du mois suivant. Les voyages de service (durée du trajet aller-retour) effectués un dimanche ou un jour férié ne donnent droit à aucun supplément de salaire ;
- Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail variables (tours de service ou travail en équipe) reçoivent une indemnité par heure de travail le dimanche ou les jours fériés selon le tableau des points « HTI » ci-après ;
- Les collaborateurs travaillant plus de 22 dimanches au cours de l'année civile ont droit à une compensation de 25 % en temps. Le repos compensatoire pour le travail effectué les jours fériés est déterminé à l'article 4.3. ;
- Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail réguliers et qui effectuent temporairement des heures de travail le dimanche ou les jours fériés entre 06h00 et 20h00 reçoivent une indemnité égale à 50 % du salaire horaire. Si le travail du dimanche ou des jours fériés est accompli entre 00h00 et 06h00 ou 20h00 et 24h00, une indemnité supplémentaire de 75 % est versée ;
- Lorsque le collaborateur use de son droit aux vacances, *Swissport International S.A – Genève* complète le salaire afférent aux vacances en versant, le mois suivant, une indemnité calculée sur la base de la moyenne des indemnités « HTI » perçues au cours des mois précédents.

Tableau des points HTI	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
00.00-01.00	3	3	3	3	3	3	4
01.00-02.00	3	3	3	3	3	3	4
02.00-03.00	3	3	3	3	3	3	4
03.00-04.00	3	3	3	3	3	3	4
04.00-05.00	3	3	3	3	3	3	4
05.00-06.00	3	3	3	3	3	3	4
06.00-07.00	2	2	2	2	2	3	4
07.00-08.00						1	2
08.00-09.00						1	2
09.00-10.00						1	2
10.00-11.00						1	2
11.00-12.00						1	2
12.00-13.00						1	2
13.00-14.00						1	2
14.00-15.00						1	2
15.00-16.00						1	2
16.00-17.00						1	2
17.00-18.00						1	2
18.00-19.00						1	2
19.00-20.00						1	2
20.00-21.00	2	2	2	2	2	3	3
21.00-22.00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	3
22.00-23.00	3	3	3	3	3	3.5	3.5
23.00-24.00	3	3	3	3	3	3.5	3.5

Un point = CHF 2.75

6.2.3. Indemnités pour heures supplémentaires

a) Généralités : Pour chaque heure supplémentaire telle que définie à l'art. 4.2 de la CCT, une indemnité égale à 33 1/3 % du salaire horaire individuel calculée sur le salaire de base mensuel est versée avec le salaire du mois suivant.

Si les voyages de service (durée du trajet aller-retour) doivent être effectués en dehors de l'horaire de travail, leur durée complète donne droit à des heures supplémentaires, mais sans indemnité supplémentaire ;

b) Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail variables (horaires irréguliers) sont indemnisés selon le tableau des points « HTI » (paragraphe 6.2.2) en plus de l'indemnité pour heures supplémentaires.

6.2.4. Indemnités pour le service de piquet

Les collaborateurs doivent être atteignables par téléphone et prêts au service dans un délai de 60 minutes. Si le secteur l'exige, la disponibilité peut être réduite à 30 minutes par le biais d'un contrat individuel.

Le service de piquet est indemnisé comme suit :

Entre 08h00 et 20h00, tous les jours exceptés les dimanches, jours de congé et jours fériés.	CHF 30.–
Entre 20h00 et 08h00, tous les jours de la semaine, samedi et dimanche compris.	CHF 25.–
Les dimanches, les autres jours fériés et les jours de congé entre 08h00 et 20h00	CHF 45.–

Pour un service de piquet de moins de 5 heures, les montants précités sont réduits de moitié.

Les heures de travail effectivement fournies seront indemnisées selon des allocations prévues (heures supplémentaires, de nuit et le dimanche) et peuvent être compensées, indépendamment du lieu où le travail est fourni (à domicile ou sur le lieu de travail). Le chemin entre le domicile et le lieu de travail est considéré comme durée de travail.

6.2.5. Prestations imprévues

Une indemnité pour inconvénients de service d'un montant de CHF 35.– par événement est versée si :

- La demande de prestation imprévue se rapporte à un jour de congé et qu'elle est faite moins de 96 heures avant le début de la prestation imprévue.
- Une modification du plan de service de deux heures ou plus est communiquée à le collaborateur durant les 24 heures qui précèdent son affectation au travail prévue.

Ces dispositions ne sont pas valables pour les collaborateurs en service de piquet.

6.2.6. Congés supplémentaires en cas d'heures de travail irrégulières (NWC)

- Les collaborateurs qui doivent effectuer des heures de nuit reçoivent un jour de congé supplémentaire (8 heures) pour 68 heures de travail de nuit accomplies entre 23h00 et 06h00 (heures supplémentaires comprises).
- Sont également prises en considération les heures de nuit effectuées à l'occasion d'un détachement, lors d'un travail pendant un service de piquet ou lors de prestations imprévues.
- Les besoins d'exploitation sont pris en compte lors de la fixation des congés supplémentaires. Toutefois, les souhaits de le collaborateur doivent être respectés dans la mesure du possible.
- Les jours de congé supplémentaires obtenus pendant une année civile doivent être pris, en règle générale, jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

6.2.7. Repos compensatoire pour le personnel travaillant selon des horaires entre 20h00 & 06h00

Dès l'âge de 50 ans révolus, les heures de travail effectuées entre 20h00 et 06h00 sont comptabilisées et donnent droit à un repos compensatoire, nommé ci-après « congé heures de nuit », dès qu'un minimum de 1 200 heures est atteint.

6.2.7.1. Détermination du droit

Total des heures travaillées entre 20h00 et 06h00, dès 50 ans révolus		« Congé heures de nuit »	Total des heures travaillées entre 20h00 et 06h00, dès 50 ans révolus		« Congé heures de nuit »
de	à	droit en mois	de	à	droit en mois
1	1199	0	1890	2119	9
1200	1429	6	2120	2349	10
1430	1659	7	2350	2579	11
1660	1889	8	2580	indéterminé	12

- Pour les collaborateurs travaillant à temps partiel (20 à 34 heures) le nombre d'heures déterminant le droit en mois est extrapolé selon la formule suivante :

Exemple :

- Heures de nuit effectuées par la personne travaillant à raison de 34 heures/semaine = 1100 heures
- Heures normales "plein" = 40 h/semaine
- Formule: $1100 : 34 \times 40 = 1294$ heures extrapolées
- « Congé heures de nuit » = 6 mois

Les changements contractuels des heures travaillées au cours des 96 mois précédant le « congé heures de nuit » sont pris en compte selon la formule ci-dessus. Les heures cumulées avant le 30 juin 2000 sont converties en fonction des heures contractuelles en vigueur à cette date ;

- b) Le collaborateur peut bénéficier des mois de ce congé spécifique pendant la durée de l'activité professionnelle ou, en fonction du droit, au plus tard entre 6 et 12 mois avant la retraite PPS.

6.2.7.2. Détermination du droit

Lorsque les besoins du service le permettent, le collaborateur peut bénéficier du « congé heures de nuit » pendant son activité professionnelle.

- a) La rémunération équivaut à 80% du salaire de base mensuel ;
- b) Les cotisations AVS/AI/AC sont calculées sur la base du salaire à 80 % auxquelles s'ajoutent les indemnités éventuelles dues pour le mois précédent ;
- c) Le versement des cotisations de la PPS reste inchangé ;
- d) Les primes d'assurances accidents professionnels et non professionnels sont calculées sur le salaire de base mensuel (80 % ou prorata des heures travaillées) + les indemnités éventuelles dues pour le mois précédent ;
- e) Le 13ème salaire, la participation au résultat ainsi que le droit aux vacances sont réduits d'un douzième par mois de repos ;
- f) Le versement de toute autre indemnité est suspendu ;
- g) Le total des heures de nuit est réduit à raison de 215 heures par mois de « congé heures de nuit » pris par anticipation.

Remarque : La durée minimum d'un « congé heures de nuit » pris pendant l'activité professionnelle est d'un mois. Le total des mois de repos pris par anticipation et de ceux dus à la fin de l'activité professionnelle ne peut excéder le maximum du droit indiqué dans la table ci-dessus.

6.2.7.3. Conditions applicables lorsque le « congé heures de nuit » est pris à la fin de l'activité professionnelle

- a) Les rapports de travail sont maintenus jusqu'au début du versement de la rente de la ;
- b) La rémunération équivaut à 80 % du dernier salaire de base mensuel ;
- c) Les cotisations AVS/AI/AC sont calculées sur la somme constituée de la rémunération totale du « congé heures de nuit » et du pont AVS. La cotisation est déduite à la fin du premier mois de congé ;
- d) Le versement des cotisations de la PPS reste inchangé ;
- e) Le jour précédant le « congé heures de nuit », l'assurance accidents professionnels prend fin ; dès le début du congé, le paiement de la prime d'assurance accidents non professionnels est à la charge du collaborateur. La couverture pour les accidents non professionnels échoit exactement 30 jours après la fin de l'activité professionnelle ;
- f) Le droit au 13ème salaire ainsi que le versement des indemnités fixes ou variables cessent le jour précédant le « congé heures de nuit » ;
- g) En cas de maladie ou d'accident survenant avant le « congé heures de nuit », le début de celui-ci peut être différé jusqu'au rétablissement ; toutefois le congé ne peut en aucun cas s'étendre au-delà de l'âge de la retraite déterminé par le règlement de la PPS. Le salaire est assuré conformément aux conditions énoncées au chapitre 7 de la présente CCT ;
- h) En cas de maladie ou d'accident survenant pendant le « congé heures de nuit », l'échéance de celui-ci n'est pas différée. Dans ce cas, le salaire assuré correspond à 80 % du dernier salaire mensuel de base.

6.2.7.4. Réduction facultative de la durée de travail en conjonction avec un « congé heures de nuit »

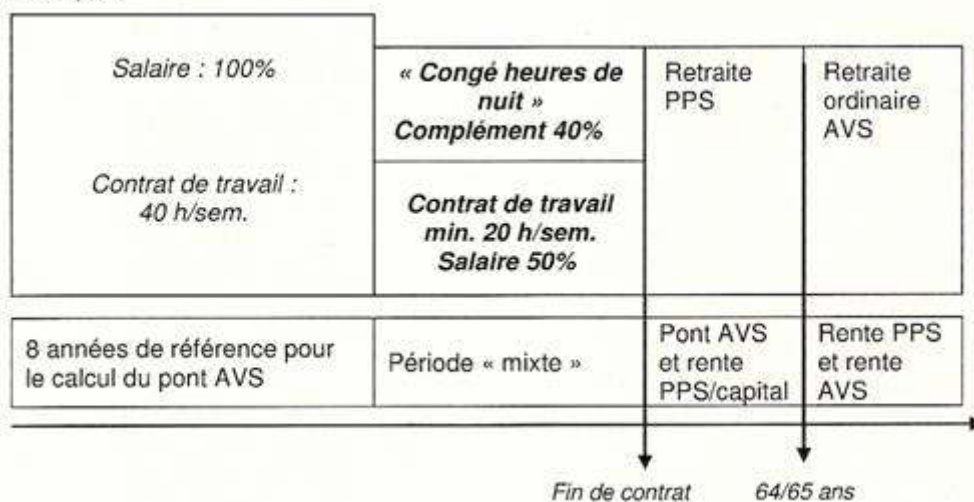
Les collaborateurs au bénéfice d'un « congé heures de nuit » peuvent réduire leur taux d'activité professionnelle tout en bénéficiant de leur droit au congé tel que défini au paragraphe 6.2.7.1.

Tout ou partie du droit au « congé heures de nuit » peut être étendu sur une période correspondant au double de ce droit. Pendant cette période, le taux d'activité est de 50 %, soit 20h/semaine.

- a) Ayants droit et étendue du droit : selon paragraphes 6.2.7. & 6.2.7.1 ;
- b) Les rapports de travail sont maintenus jusqu'au début du versement de la rente de la PPS ;
- c) Pendant la période d'activité à 50 %, les heures effectuées entre 20h00 et 06h00 ne sont plus portées au crédit du « congé heures de nuit » ;

- d) Salaire : 50 % et versement d'une indemnité correspondant à 40 % du salaire de base mensuel ;
- e) La répartition du paiement des cotisations AVS/AI/AC reste inchangée. Le montant de ces primes ainsi que les primes des assurances accident et perte de gain est basé sur le salaire (50 %) ainsi que les indemnités variables ;
- f) Le versement des cotisations de la PPS reste inchangé ;
- g) Le 13ème salaire et la participation au résultat sont calculés au prorata de la durée des heures travaillées, soit 50% ;
- h) Pendant la période "mixte" (50 % + « congé heures de nuit »), le plan de travail est déterminé par les besoins de l'entreprise ;
- i) Si la durée du contrat à 50 % ne couvre pas la totalité du droit au « congé heures de nuit », le solde de celui-ci est soumis aux conditions stipulées au paragraphe 6.2.7.3 ;
- j) Pont AVS : l'article 8.2. est applicable. Toutefois, le temps de travail pris en compte pour le calcul du pont correspond à la moyenne des heures travaillées au cours des huit années antérieures à la réduction du temps de travail combinée avec le « congé heures de nuit ».

Exemple :



6.3. Divers

6.3.1. Remboursement des notes de frais

Les notes de frais sont remboursées conformément au règlement sur le remboursement des frais de *Swissport International S.A. – Genève*. Le calcul de la durée de travail à l'occasion des voyages de service est précisé dans ce même règlement.

6.3.2. Frais de déménagement

Si les collaborateurs sont contraints de changer de domicile pour des raisons professionnelles, *Swissport International S.A. – Genève* prend les frais de déménagement à sa charge, conformément au règlement sur le remboursement des frais de *Swissport International S.A. – Genève*.

6.4. Primes de rendement

Des primes uniques en espèces ou non peuvent être versées pour récompenser des prestations particulières.

