

SWISSPORT INTERNATIONAL SA – GENÈVE : Personnel à temps partiel CCT genevoise

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Conditions d'emploi pour le personnel à temps partiel payé à l'heure

Valable dès le 1er juillet 2007

Swissport International SA
Case postale 776
CH-1215 Genève 15

Table des matières

[1. Principes](#)

- [1.1.](#) But
- [1.2.](#) Champ d'application sectoriel
- [1.3.](#) Champ d'application personnel
- [1.4.](#) Rapport avec d'autres règlements
- [1.5.](#) Représentation des collaborateurs
- [1.6.](#) Paix sociale et règlement des différends
- [1.7.](#) Contribution aux frais d'application des CTP

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

- [2.1.](#) Contrat de travail
- [2.2.](#) Période d'essai
- [2.3.](#) Calcul des années de service
- [2.4.](#) Résiliation des rapports de travail
- [2.5.](#) Protection contre le licenciement

[3. Durée du travail, heures supplémentaires, vacances](#)

- [3.1.](#) Durée annuelle de travail
- [3.2.](#) Heures supplémentaires
- [3.3.](#) Pauses
- [3.4.](#) Vacances / jours fériés

[4. Rémunération](#)

- [4.1.](#) Principe
- [4.2.](#) Fonctions et salaires
- [4.3.](#) Indemnités pour horaires de travail irrégulier
- [4.4.](#) Indemnités pour jours de travail non planifiés
- [4.5.](#) Allocations familiales
- [4.6.](#) Participation au résultat

[5. Versement du salaire en cas d'incapacité de travail](#)

- [5.1.](#) Maladie et service obligatoire
- [5.2.](#) Accidents
- [5.3.](#) Congé maternité

[6. Assurances, prévoyance](#)

- [6.1.](#) Caisse maladie
- [6.2.](#) Prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité

[7. Droits et obligations de l'employé](#)

- [7.1.](#) Assimilation / Egalité / Obligations
 - [7.1.1.](#) Obligation de service
 - [7.1.2.](#) Comportement personnel
 - [7.1.3.](#) Exécution du travail
- [7.2.](#) Protection de la personnalité et de la santé
- [7.3.](#) Droit d'auteur / déclaration de cession

[8. Droit de participation aux décisions de l'entreprise](#)

- [8.1.](#) Droit des collaborateurs et de leurs représentants à l'information
- [8.2.](#) Autres droits de participation aux décisions (exercés par la CP)

[9. Avantages](#)

- [9.1.](#) Facilités de transport

[10. Dispositions finales](#)

[10.1.](#) Entrée en vigueur et durée de validité du contrat

[10.2.](#) Remise des documents contractuels

[Annexe A – Fonctions et salaires](#)

1. Dispositions générales

1.1. But

Les présentes conditions pour les collaborateurs travaillant à temps partiel (nommées ci-après CTP) ont pour but, dans l'intérêt de *Swissport International S.A. – Genève* et du personnel de cette société travaillant en Suisse :

- a) de concevoir et d'établir des conditions d'engagement ;
- b) de maintenir et d'encourager les bonnes relations entre *Swissport International S.A. – Genève*, les collaborateurs et leurs associations ;
- c) 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 sectoriel

Les CTP s'appliquent aux collaborateurs de *Swissport International S.A. – Genève*.

1.3. Champ d'application personnel

Les CTP s'appliquent aux contrats de durée déterminée ou indéterminée pour les collaborateurs dont le temps de travail annuel est en moyenne inférieur à 20 heures par semaine.

1.4. Rapport avec d'autres règlements

- a) Les CTP font référence à des directives spécifiques et à des dispositions d'application complémentaires. Celles-ci déterminent les conditions générales d'engagement et forment avec le contrat de travail individuel les bases du rapport de travail ;
- b) La signature du contrat d'engagement individuel tient lieu de déclaration d'adhésion, conformément à l'art. 356 b) du CO ;
- c) Les dispositions des contrats d'engagement stipulées dans les contrats individuels ne peuvent déroger aux CTP au détriment du collaborateur.

1.5. Représentation des collaborateurs

- a) Les syndicats signataires du présent document sont responsables des négociations, de la conclusion et de la mise à jour des CTP ;
- b) Les questions non liées aux CTP 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.

1.6. 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 des présentes CTP 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 les présentes CTP.

En cas de litiges :

- 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 les présentes CTP. 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 litiges entre *Swissport International S.A. – Genève* et un collaborateur sont soumis au tribunal ordinaire compétent.

1.7. Contribution aux frais d'application des CCT

- a) Les syndicats signataires des présentes CTP reçoivent une contribution mensuelle par collaborateur aux frais d'élaboration, d'observation et d'application des CTP ;
- b) La contribution est déduite mensuellement du salaire de tous les collaborateurs soumis aux CTP et transférée dans sa totalité aux syndicats concernés ;
- c) Les syndicats liés par ce contrat émettent un règlement concernant la répartition et le remboursement éventuel de ces frais ;
- d) La contribution mensuelle est fixée à CHF 4.00.

2. Accords concernant le rapport de travail

2.1. Contrat de travail

L'engagement est confirmé au moyen d'un contrat individuel de travail écrit.
Les présentes CTP sont parties intégrantes du contrat de travail.

2.2. Période d'essai

Le premier mois de travail compte, au minimum, comme période d'essai. La période d'essai effective est régie dans le contrat d'engagement individuel.

2.3. 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 dix ans.

2.4. Résiliation des rapports de travail

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

Durant la période d'essai	7 jours nets
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)

- 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.

2.5. 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 1ère année de service durant 30 jours,
 - de la 2e à la 5e année de service durant 90 jours,
 - dès la 6e année de service durant 180 jours ;
- c) durant la grossesse et les quatre mois suivant l'accouchement, ainsi que durant le congé non payé post maternité ;
- d) alors qu'un collaborateur 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.

3. Durée du travail, heures supplémentaires, vacances

3.1. Durée annuelle de travail

- La durée de travail (heures par semaine calculées en moyenne sur l'année) peut être fixée individuellement d'un commun accord pour une année civile. Pour autant qu'aucune des parties contractantes ne demande une modification avant le 31 octobre, cette durée est automatiquement reconduite pour un an ;
- Le nombre d'heures de travail planifiées par année civile ne peut excéder 947 heures auxquelles peuvent s'ajouter un maximum de 140 heures supplémentaires ;
- En cas de dépassement des 947 heures contractuelles, les personnes concernées peuvent solliciter un engagement aux conditions de la CCT.

3.2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées par le versement d'une indemnité correspondant à 25 % du salaire horaire.

Sont considérées comme heures de travail supplémentaires :

- les heures supplémentaires ordonnées en cas de besoins opérationnels survenant le jour même ;
- les heures dépassant la durée de travail annuelle contractuelle telle qu'indiquée ci-dessous :

Moyenne des heures contractuelles / semaine	Heures contractuelles / an *
15	780
18	936
19	988

- * Lorsque les rapports de travail débutent ou se terminent en cours d'année ainsi que lors d'une augmentation temporaire des heures de travail, les heures contractuelles déterminantes sont calculées en fonction de ces paramètres.

3.3. Pauses

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

Les pauses repas ne sont pas comptées dans la durée de travail quotidienne et ne sont donc pas payées.

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

- après 5 heures ½ de travail, une pause repas est obligatoire ;
- jusqu'à 9 heures de travail au total, une pause repas d'une ½ heure est possible ;
- au-delà de 9 heures de travail au total, une pause repas d'une heure est obligatoire ; la durée maximale de la pause n'est pas réglementée, si ce n'est que la durée de travail ne peut excéder 9 heures dans un espace de 10 heures, heures supplémentaires non comprises.

3.4. Vacances / jours fériés

- Le droit aux vacances est de 20 jours (4 semaines) par année civile ; il est de 25 jours (5 semaines) jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Au minimum deux semaines consécutives doivent être prises ;
- Lorsque les rapports de travail débutent ou cessent en cours d'année, le droit aux vacances est octroyé au prorata ;
- Le droit aux vacances peut être réduit en cas d'absences prolongées selon le C.O. art. 329b ;
- Les vacances et les jours fériés sont payés sous la forme d'une indemnité par heure de travail fournie ; elle figure comme telle dans le décompte salarial mensuel. Pour un droit aux vacances de 4 semaines, le montant de l'indemnité pour les vacances s'élève à 8.33 % du salaire horaire et à 10.64 % pour un droit de 5 semaines. Le montant de l'indemnité est versé simultanément avec le salaire ;
- 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 complémentaire de 8.33 % pour un droit aux vacances de 4 semaines (10.64 % pour 5 semaines) calculée sur la base de la moyenne des indemnités pour horaires de travail irrégulier (selon para. 4.3) perçues au cours des mois précédents.

4. Rémunération

4.1. Principe

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

4.2. Fonctions et salaires

- Le salaire est déterminé selon la liste des fonctions figurant dans l'annexe A ;
- Le montant du salaire horaire est fixé dans le contrat de travail individuel ;
- Le versement du salaire s'effectue par virement au plus tard le 10 du mois suivant ;
- Le salaire horaire minimum est de CHF 21.50 (incl. indemnité vacances / jours fériés). Durant la période de formation, le salaire horaire s'élève à CHF 19.00 au minimum.

4.3. Indemnités pour horaires de travail irrégulier

- Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail variables reçoivent une indemnité par heure de travail selon le tableau des points figurant ci-après ;
- L'indemnité est versée avec le salaire du mois précédent.

Tableau des points							
HEURES	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
00:00-01:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	4
01:00-02:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	4
02:00-03:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	4
03:00-04:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	4
04:00-05:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	4
05:00-06:00	2	2	2	2	2	3	4
06:00-07:00	1	1	1	1	1	2	3
07:00-20:00	–	–	–	–	–	–	2
20:00-21:00	1	1	1	1	1	2	3
21:00-22:00	1	1	1	1	1	2	3
22:00-23:00	2	2	2	2	2	3	3
23:00-24:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3.5	3.5
Un point = CHF 2.50							

4.4. Indemnités pour jours de travail non planifiés

Lorsque le collaborateur est engagé pour effectuer un tour de travail (min. 3 heures) selon les conditions énoncées ci-après, une indemnité de CHF 20.00 est versée.

Le droit à l'indemnité est justifié si :

- le tour de travail est effectué en lieu et place d'un jour de congé et que la demande est faite moins de 48 heures avant le début de la prestation imprévue ;
- une modification du plan de service de plus de deux heures est communiquée à l'employé durant les 24 heures qui précèdent son affectation au travail prévue.

4.5. Allocations familiales

Les collaborateurs assujettis aux CTP et qui ont droit aux allocations familiales conformément aux dispositions cantonales, reçoivent leur versement directement par l'office cantonal.

4.6. Participation au résultat

Les principes de la participation au résultat sont établis par *Swissport International S.A. – Genève*. Les collaborateurs assujettis aux CTP reçoivent un montant proportionnel aux heures de travail effectuées au cours de l'année de référence.

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

5.1. Maladie et service obligatoire

En cas d'incapacité de travail justifiée, sans faute de l'employé, l'employeur verse le salaire selon le tableau ci-dessous :

Durée des rapports de service	Salaire
-------------------------------	---------

jusqu'à	4 ans	2 mois de prestations *
jusqu'à	9 ans	3 mois de prestations *
jusqu'à	14 ans	4 mois de prestations *
jusqu'à	19 ans	5 mois de prestations *
jusqu'à	20 ans	6 mois de prestations *

* Le montant des prestations mensuelles se calcule sur la moyenne mensuelle des heures de travail fournies au cours des 12 derniers mois ou depuis le début des rapports de service si la durée de ceux-ci est inférieure à un an.

La présente disposition s'applique aux absences en raison d'une grossesse, d'une maladie ou d'un service obligatoire.

Toutes les absences découlant d'une incapacité de travail et les prestations y relatives sont totalisées par année civile.

En cas de service militaire, le salaire n'est versé que sur présentation de la carte de régime des allocations pour la perte de gain. Les prestations de l'allocation pour perte de gain reviennent à l'employeur. Les modalités administratives y afférentes sont publiées dans une directive.

C'est la durée d'engagement au premier jour de l'incapacité de travail qui fait foi pour le calcul de la durée de versement du salaire.

Les incapacités de travail doivent être communiquées conformément au règlement d'entreprise de Swissport International S.A.. Les accidents et les maladies doivent être justifiés par un certificat médical dès le 1er jour d'absence.

5.2. Accidents

Pendant les périodes d'incapacité de travail résultant d'un accident, l'employé a droit aux prestations de l'assurance-accidents. Pendant les deux premiers jours d'absence, l'employeur paye le 80 % du salaire.

Si la durée du travail est de moins de huit heures par semaine, le risque accidents non professionnels est à couvrir au moyen d'une assurance accidents privée. Il appartient à l'employé de conclure et payer cette assurance.

5.3. Congé maternité

Les collaboratrices ont droit à quatre mois de congé maternité. Pendant les deux premiers mois, *Swissport International S.A. – Genève* verse 100 % du salaire, calculés en fonction de la moyenne des heures de travail effectuées au cours des 12 mois précédents. Les deux mois restants sont payés à raison de 80 % du salaire moyen.

Aucun certificat médical n'est nécessaire pour la durée de cette absence. Ce droit devient caduque si elles sont au bénéfice d'un salaire auprès d'un autre employeur pendant cette période ;

6. Assurances, prévoyance

6.1. Caisse maladie

L'adhésion à une caisse ou à une assurance-maladie est de la responsabilité de l'employé.

6.2. Prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité

Les prestations de la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité sont versées conformément aux dispositions du règlement de l'institution de la Prévoyance Professionnelle Swissport.

7. Droits et obligations de l'employé

7.1. Assimilation / Egalité / Obligations

Swissport International S.A. – Genève respecte l'égalité des chances et des salaires pour les hommes et les femmes.

7.1.1. Obligation de service

Les collaborateurs sont tenus de consacrer toute leur capacité de travail aux tâches qui leur sont confiées. Ils ont l'obligation tacite de s'acquitter de leur fonction de façon loyale et consciencieuse, de s'aider mutuellement et de s'abstenir de tout ce qui peut nuire aux intérêts de l'employeur.

7.1.2. Comportement personnel

Les collaborateurs s'engagent à faire preuve de tact, de savoir-vivre et à adopter un comportement favorisant la collaboration vis-à-vis des collègues, des supérieurs et des subordonnés. La politesse et

l'obligance envers les clients, les partenaires contractuels et les autorités sont de rigueur.

7.1.3. Exécution du travail

Les collaborateurs sont tenus d'exécuter leur travail de manière consciencieuse et raisonnable et de suivre les instructions et directives émises par l'entreprise, ainsi que les ordres et instructions de leur supérieur. Si un employé estime qu'un ordre est contraire aux prescriptions ou aux intérêts de l'entreprise, il est tenu d'attirer l'attention de son supérieur sur ce sujet.

7.2. Protection de la personnalité et de la santé

- a) Les collaborateurs ont droit au respect et à la protection de leur personnalité et des données personnelles.
- b) Les collaborateurs ont droit à une protection contre le harcèlement sexuel ou psychologique sur la place de travail.
- c) Les collaborateurs ont droit au ménagement de leur santé. Ils sont tenus de suivre consciencieusement les consignes de sécurité, d'employer correctement les appareils et installations de prévention d'accidents ainsi que de maladies à disposition et de soutenir les efforts en matière de prévention de maladies et d'accidents.

7.3. Droits d'auteur / déclaration de cession

L'employé cède à l'employeur la totalité de ses droits d'auteur et/ou de brevet, ainsi que l'intégralité des résultats de travaux réalisés durant le service, seul ou en collaboration. Outre l'ensemble des inventions directement liées au rapport de travail, cette cession concerne particulièrement les logiciels informatiques, les documentations et les documents de formation développés par l'employé. La cession englobe tous les droits décrits dans les art. 9 à 11 de la loi sur le droit d'auteur (publication, utilisation et modification).

8. Droit de participation aux décisions de l'entreprise

8.1. Droit des collaborateurs et de leurs représentants à l'information

Les collaborateurs ont le droit d'être informés en temps utile et de manière détaillée de tous les processus importants qui les concernent, que ce soit en relation avec leur travail ou avec la politique de *Swissport International S.A.*

8.2. Autres droits de participation aux décisions (exercés par la CP)

- a) Règlement des uniformes ;
- b) Restauration du personnel ;
- c) Durée du travail et planification des horaires du service ;
- d) Autres droits de participation aux décisions conformément au règlement de la CP.

9. Avantages

9.1. Facilités de transport

Les collaborateurs de *Swissport International S.A. – Genève* assujettis aux présentes CTP peuvent bénéficier, à bien plaisir, des prestations conformément aux offres proposées par les différentes compagnies aériennes.

10. Dispositions finales

10.1. Entrée en vigueur et durée de validité du contrat

- a) Les CTP entrent en vigueur le 1er juillet 2007 et sont valables jusqu'au 30.06.2010. Le présent document peut cependant être résilié par chacune des parties contractantes pour la fin d'un mois, à condition qu'un délai de préavis de six mois soit respecté.
- b) Si une association du personnel résilie les CTP, celles-ci restent valables pour les autres parties contractantes. Toute association du personnel qui résilie le contrat a la possibilité d'adhérer à nouveau aux CTP conclues entre les autres parties contractantes.
- c) Les modifications d'articles particuliers et/ou les compléments aux CTP peuvent être convenus par les parties contractantes pendant la durée de validité du contrat. De tels accords complètent, sous la forme d'avenants, les CTP.

10.2. Remise des documents contractuels

Les présentes CTP ainsi que les règlements mentionnés dans ce document sont remis à chaque collaborateur dès leur entrée en vigueur ou au moment de l'engagement : ces derniers font partie intégrante des présentes CTP. Les documents peuvent également être remis sur support informatique.

Genève, le 22 juin 2007

Swissport International S.A. – Genève

E. Hochuli

P. Métrailler

PUSH

H-P. Mullner

Ch. Hirschy-Ketterer

Syndicat suisse des services publics (SSP)

Section Trafic aérien Genève

Direction du SSP

B. Enggist

C. Goll

D. Schüepp

Annexe A – Fonctions et salaires

	Service	Activités	Sal. horaire	Indemnité vacances 8.33 %	Salaire horaire incl. vac.	
1	Service Fret	BGCO	Entrepôts	19.85	1.65	21.50
2		BGCD	Bureau toute activité	19.85	1.65	21.50
3		BGCD	Polyvalence docs et/ou agence import et/ou dispatch dès 3ème année	22.60	1.90	24.50
4		BGCD	Licence DG	24.45	2.05	26.50
1	Service Passagers	BGPC	Salons avec activités semi commerciales	19.85	1.65	21.50
2		BGPC	Assistances spéciales	19.85	1.65	21.50
3		BGPI-P-Y	Enregistrement, accueil, info simple	19.85	1.65	21.50
4		BGPI-P-Y	Enregistrement, accueil, info-close out	21.70	1.80	23.50
5		BGPC	Polyvalence des activités + dispo	24.45	2.05	26.50
6		BGPA	Litiges bagages ou bagagiste / hall bagages	19.85	1.65	21.50
7		BGPA	Polyvalence accueil, comptoir, recherches, expéditions	21.70	1.80	23.50
8		BGPS	Agence et/ou transit	21.70	1.80	23.50
1	Service Opérations	BGO	A/C sans licence (Turn-around agent)	23.55	1.95	25.50
2		BGO	A/C avec licence	24.45	2.05	26.50
1	Service Avions	BGZ	Tri et Ramp	19.85	1.65	21.50
2		BGZ	Auxiliaire chef d'équipe	23.55	1.95	25.50

Note : le salaire d'entrée de CHF 21.50 est augmenté de CHF 1.00 dès la 2ème année de service.