



CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL
POUR LE PERSONNEL

AVEC SALAIRE

MENSUEL

ENTREE EN VIGUEUR 01.03.2012



TABLE DES MATIERES

1.	DISPOSITIONS GENERALES.....	6
1.1.	But	6
1.2.	Champ d'application.....	6
1.3.	Rapport avec d'autres règlements	6
1.4.	Paix du travail et règlement des différends	7
1.5.	Liberté de coalition	7
1.6.	Contribution aux frais d'application de la CCT	7
1.7.	Représentation des collaborateurs.....	7
2.	ACCORDS CONCERNANT LE RAPPORT DE TRAVAIL.....	8
2.1.	Contrat de travail.....	8
2.2.	Période d'essai.....	8
2.3.	Détachement hors du lieu de service et/ou de la zone de service habituels.....	8
2.4.	Calcul des années de service.....	8
3.	RESILIATION DES RAPPORTS DE SERVICE	8
3.1.	Résiliation des rapports de service	8
3.2.	Protection contre le licenciement	9
4.	DUREE DU TRAVAIL / CONGES.....	9
4.1.	Durée hebdomadaire de travail	9
4.2.	Heures supplémentaires	11
4.3.	Dimanches, jours fériés et autres jours de repos	12
4.4.	Vacances	12
4.5.	Absences liées à un événement	13
4.6.	Congés payés en cas de circonstances particulières	13
4.7.	Congés non payés	14
4.8.	Exercice de fonctions publiques.....	14
4.9.	Activité dans une association du personnel.....	14
4.10.	Congé jeunesse	14
4.11.	Congé maternité & adoption	14
5.	REMUNERATION.....	15
5.1.	Fonctions et salaires.....	15
6.	ALLOCATIONS, INDEMNITES & DEDOMMAGEMENTS.....	16
6.1.	Allocations, primes et participation à la caisse maladie	16
6.2.	Indemnités pour horaires de travail irrégulier (HTI)	16
6.3.	Repos compensatoire pour le personnel travaillant selon des horaires entre 20h00 & 06h00	19
6.4.	Divers.....	21
6.5.	Primes de rendement.....	21
7.	VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL....	22
7.1.	Maladie	22
7.2.	Accidents	22
7.3.	Services obligatoires	23

8.	PREVOYANCE PROFESSIONNELLE, RETRAITE & DECES	23
8.1.	Prévoyance professionnelle.....	23
8.2.	Retraite.....	24
8.3.	Retraite anticipée	24
8.4.	Versement du salaire en cas de décès.....	24
9.	DROITS ET OBLIGATIONS.....	24
9.1.	Droit à l'égalité.....	24
9.2.	Protection de la personnalité et de la santé.....	24
9.3.	Droits et obligations du collaborateur	24
9.4.	Exercice de fonctions extra-professionnelles	25
9.5.	Responsabilité.....	25
10.	DROIT DE PARTICIPATION AUX DECISIONS DE L'ENTREPRISE.....	26
10.1.	Organisation du travail.....	26
10.2.	Droit des collaborateurs et de leurs représentants à l'information	26
10.3.	Autres possibilités de participer aux décisions (exercées par la CP).....	26
11.	AVANTAGES.....	26
11.1.	Facilités de transport.....	26
12.	COMPORTEMENT DURANT LES PERIODES DE RIGUEUR ECONOMIQUE	
	27	
12.1.	Principe.....	27
12.2.	Objectifs de référence du plan social	27
12.3.	Fonds social	28
13.	DISPOSITIONS FINALES.....	28
13.1.	Entrée en vigueur et validité de la CCT	28
13.2.	Remise des documents contractuels.....	28
13.3.	Version impérative.....	28
13.4.	For juridique	28
13.5.	Parties signataires.....	28

ANNEXE A 29

Salaires par fonction (valable du 01.03.2012 au 31.12.2012) 29

ANNEXE B 30

Description des fonctions.....	30
B105 Agent(e) d'escale passagers 1	30
B110 Agent(e) d'escale passagers 2	30
B120 Agent(e) d'escale passagers 3	31
B130 Agent(e) d'escale passagers 4	31
B140 Agent(e) d'escale passagers 5	31
B160 Service manager	32
B205 Agent(e) d'exploitation escale 1	32
B215 Agent(e) d'exploitation escale 2	32
B220 Agent(e) d'exploitation escale 2 – Team leader easyJet	33
B230 Agent(e) d'exploitation escale 3	33
B234 Agent(e) d'exploitation escale 4	33
B235 Ramp supervisor 1	34
B240 Ramp supervisor 2 / Chef d'équipe fret	34
B320 Aircraft coordinator 1 (sans licence)	35
B330 Aircraft coordinator 2 (avec licence)	35
B340 Loadplanner	35
B344 OPS coordinator / PC	36
B415 Bagagiste au service passagers	36
B426 Agent(e) hold valeur	36
B435 Chef(fe) d'équipe bagagiste	37
B510 Agent(e) commercial(e) fret 1	37
B520 Agent(e) commercial(e) fret 2	37
B530 Agent(e) commercial(e) fret 3	38
B540 Agent(e) commercial(e) fret 4	38
B615 Agent(e) d'exploitation fret 1	38
B630 Agent(e) d'exploitation fret 2	39
B636 Agent(e) d'exploitation fret 3	39
B637 Agent(e) d'exploitation fret 4	40
B712 Employé (e) de commerce 1	40
B713 Employé (e) de commerce 2	40
B730 Agent(e) « spécialiste dispo »	41
B740 Intendant	41
B741 Spécialiste professionnel(le) 1	41
B742 Spécialiste professionnel(le) 2	42
B743 Spécialiste professionnel(le) 3	42
B801 et B811* Aide mécanicien(ne) et Aide mécanicien(ne) (irrégulier)	42
B802 et B812* Mécanicien(ne) 1 et Mécanicien(ne) 1 (irrégulier)	43
B803 et B813* Mécanicien(ne) 2 et Mécanicien(ne) 2 (irrégulier)	43
B804 Mécanicien(ne) 3	43
B805 Chef(fe) d'atelier	44

INDEX ALPHABETIQUE

A		C	
Absences diverses	13	Caisse de pension	23
Adhésion à la CCT	6	Carte de compensation	23
Adoption	13, 14	Champ d'application	6
Agent(e) « spécialiste dispo »	41	Commission du personnel	24, 26
Allocations familiales	16	Comportement personnel	25
Ancienneté	8	Congé heures de nuit	19
Années de service	8	Congé heures de nuit & taux d'activité réduit	21
Apprenti(e)s	6	Congé heures de nuit à la fin de l'activité prof.	20
Association du personnel	14	Congé heures de nuit pendant l'activité prof.	20
Assurances	11	Congé jeunesse	14
B		Congé maternité & adoption	14
B105 Agent(e) d'escale passagers 1	30	Congé non payé post maternité	14
B110 Agent(e) d'escale passagers 2	30	Congé paternité	13
B120 Agent(e) d'escale passagers 3	31	Congés non payés	14
B130 Agent(e) d'escale passagers 4	31	Congés payés	13
B140 Agent(e) d'escale passagers 5	31	Congés supplémentaires	18
B160 Service manager	32	Coût de vie	15
B205 Agent(e) d'exploitation escale 1	32	D	
B215 Agent(e) d'exploitation escale 2	32	Date d'entrée	8
B220 Agent(e) d'exploitation escale 2 – Team leader easyJet	33	Décès	13, 23, 24
B230 Agent(e) d'exploitation escale 3	33	Délai de résiliation	8
B234 Agent(e) d'exploitation escale 4	33	Déménagement	13, 21
B235 Ramp supervisor 1	34	Description des fonctions	30
B240 Ramp supervisor 2 / Chef d'équipe fret	34	Détachement hors du lieu de service	8
B320 Aircraft coordinator 1 (sans licence)	35	Différends	7
B330 Aircraft coordinator 2 (avec licence)	35	Dimanches, jours fériés	12
B340 Loadplanner	35	Domages causés	25
B344 OPS coordinator / PC	36	Droit aux vacances	12
B415 Bagagiste au service passagers	36	Droit des collaborateurs à l'information	26
B426 Agent(e) hold valeur	36	Droits d'auteur	25
B435 Chef(fe) d'équipe bagagiste	37	Droits et obligations du collaborateur	24
B510 Agent(e) commercial(e) fret 1	37	Durée de travail quotidien	9
B520 Agent(e) commercial(e) fret 2	37	Durée hebdomadaire de travail	9
B530 Agent(e) commercial(e) fret 3	38	E	
B540 Agent(e) commercial(e) fret 4	38	Echelon	15
B615 Agent(e) d'exploitation fret 1	38	Egalité hommes - femmes	24
B630 Agent(e) d'exploitation fret 2	39	Évaluation de la prestation	25
B636 Agent(e) d'exploitation fret 3	39, 40	Evolution des salaires	15
B712 Employé (e) de commerce 1	40	Exécution du travail	25
B713 Employé (e) de commerce 2	40	F	
B730 Agent(e) « spécialiste dispo »	41	Facilités de transport	26
B740 Intendant	41	Flex	10
B741 Spécialiste professionnel(le) 1	41	Flexibilité individuelle d'horaire	10
B742 Spécialiste professionnel(le) 2	42	Fonction publique	14
B743 Spécialiste professionnel(le) 3	42	Fonds social	27
B801 et B811* Aide mécanicien(ne) et Aide mécanicien(ne) (irrégulier)	42	Formation continue	25
B802 et B812* Mécanicien(ne) 1 et Mécanicien(ne) 1 (irrégulier)	43	Frais d'application de la CCT	7
B803 et B813* Mécanicien(ne) 2 et Mécanicien(ne) 2 (irrégulier)	43	Frais de déménagement	21
B804 Mécanicien(ne) 3	43		
B805 Chef(fe) d'atelier	44		
Bandes salariales	29		

H	
Heures supplémentaires	11, 18
Horaire de travail flexible	10
Horaires de travail irrégulier - HTI	16
Horaires de travail régulier	10
HTI (tableau des points)	17
I	
Indemnités complémentaires	16
Indemnités dimanche et jours fériés.....	17
Indemnités horaires de travail irrégulier	16
Index des prix à la consommation.....	15
Information des collaborateurs et de leurs représentants ..	26
J	
Jours de repos	12
Jours fériés	9, 12
L	
Liberté de coalition	7
Licenciement	9
M	
Maladie d'un enfant/parent/conjoint.....	13
Mariage	13, 16
Montant de coordination	23
N	
Notes de frais	21
NWC / night work compensation.....	18
O	
Obligation de service	24
Organisation du travail.....	26
P	
Paiement des vacances.....	12
Paix du travail.....	7
Partenariat enregistré	13, 16
Participation à l'assurance maladie.....	16
Participation aux décisions de l'entreprise	26
Pauses	10
Période d'essai.....	8
Périodes de rigueur économique.....	27
Piquet	
Plan social	
Plans de service.....	
Plans de travail.....	
Prestations imprévues	
Prévoyance professionnelle.....	
Prime de risques.....	
Primes de rendement	
Primes uniques.....	
Protection civile	
Protection contre le licenciement	
Protection de la personnalité et de la santé.....	
Publication des horaires	
R	
Réduction des vacances	
Rémunération du congé heures de nuit	
Repos compensatoire	
Représentation des collaborateurs.....	
Résiliation abusive	
Résiliation des rapports de service.....	
Responsabilité du collaborateur	
Retraite.....	
Retraite anticipée	
S	
Salaire en cas d'accidents	
Salaire en cas de maladie	
Salaires par fonction	
Santé	
Service civil	
Services militaire	
Services obligatoires	
Stagiaire	
SWC / sunday work compensation	
Syndicat	
T	
Temps partiel	
Treizième salaire	
V	
Vacances	
Validité de la CCT	
Versement du salaire en cas de décès.....	
Versement du salaire en cas d'incapacité de travail.....	
Visite médicale	

1. DISPOSITIONS GENERALES

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 :

- 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 leur syndicat.
- 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

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 :

- a) Les collaborateurs à plein temps.
- b) Les collaborateurs à temps partiel avec au moins 15 heures de travail hebdomadaire qui ne sont pas affiliés à la CCT du personnel avec salaire horaire.
- c) Les collaborateurs avec un contrat à durée déterminée de plus de trois mois et au moins 50% des heures normales de travail hebdomadaire selon 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.
- c) Collaborateurs 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 aux syndicats signataires de la présente convention, la mention de la CCT dans le contrat de travail individuel implique que les collaborateurs y sont soumis et par conséquent liés 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 présente 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 du travail et règlement des différends

Les parties s'engagent à respecter la paix du travail sur toutes les questions réglées dans la présente convention.

Pour les questions qui ne sont pas réglées par la présente convention, les parties s'engagent à respecter la procédure suivante :

- a) Sur demande d'une des parties, des négociations sont ouvertes sur la question litigieuse.
- b) Les parties s'engagent à tout entreprendre pour permettre, dans un délai maximum de trois mois, l'aboutissement des négociations par un accord mutuel.
- c) En cas d'échec des négociations, les parties s'engagent à demander l'ouverture d'une procédure de conciliation devant la Chambre des relations collectives de travail de Genève (CRCT).
- d) Pendant toute la durée des négociations et pendant toute la durée de la procédure de conciliation devant la CRCT, les parties s'engagent à respecter la paix du travail.

1.5. Liberté de coalition

- a) La liberté de coalition est assurée.
- b) L'affiliation ou la non affiliation à un syndicat signataire de la présente CCT ne doit porter préjudice à aucun collaborateur, ni de la part de l'employeur, ni de celle des autres collaborateurs.
- c) Les collaborateurs affiliés à un syndicat 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. Chaque syndicat reçoit la part de la contribution correspondant au pourcentage confirmé par l'OCIRT.
- c) La contribution mensuelle aux frais d'application de la CCT est fixée 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) En plus du président, le nombre de délégués syndicaux participants aux négociations est limité à 4 par syndicat signataire de la CCT et chaque syndicat est responsable d'informer l'employeur du début et de la fin du mandat de ses délégués.
- c) 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.
- d) Des panneaux d'affichage pour la publication d'informations émanant des syndicats et/ou de la commission du personnel sont disposés et accessibles aux employés. Préalablement, les documents sont portés à la connaissance de l'employeur.

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 d'absence durant 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 des raisons économiques, 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.

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 dix ans.

3. RESILIATION 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 9 ^{ème} année de service	2 mois (pour la fin d'un mois civil)
Dès la 10 ^{ème} année de service	3 mois (pour la fin d'un mois civil)
Dès la 20 ^{ème} 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 1ère année de service durant 30 jours
 - de la 2ème à la 5ème année de service durant 90 jours
 - et dès la 6ème 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.

4. DUREE DU TRAVAIL / CONGES

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, un minimum de 8 jours de congé par mois doit être garanti lors de la planification des horaires pour tous les contrats basés sur cinq jours de travail par semaine.

4.1.1. Durée de travail quotidien

La durée du travail quotidien individuel doit être normalement comprise entre minimum quatre heures et maximum neuf heures. Pour les contrats de moins de 20 heures de travail hebdomadaire, la durée minimale du tour de travail est de trois heures.

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, en règle générale 15 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 d'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

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

Le travail sera interrompu par une pause d'au moins :

- a) 15 minutes, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie
- b) 30 minutes, si la journée de travail dure plus de sept heures
- c) 60 minutes, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

La durée maximale de la pause n'est pas réglementée, si ce n'est que le travail doit être d'au maximum neuf heures, et qu'il doit se situer dans un espace maximum de dix heures ; les autres pauses (p.ex. café) sont accordées à bien plaisir, selon les possibilités de l'exploitation.

4.1.3. Horaires 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 du taux d'activité en vigueur antérieurement à la « flex ». En cas de désaccord, le collaborateur dispose d'un droit de recours auprès de la direction.

4.1.4.3. Variantes de flexibilité individuelle d'horaire

Heures travaillées	Taux d'activité	Heures payées	Salaires payés	Congés individuels supplémentaires
37	92.5%	37	92.5%	-----
38	95.0%	38	95.0%	-----
		37	92.5%	env. + 1 semaine
39	97.5%	39	97.5%	-----
		38	95.0%	env. + 1 semaine
		37	92.5%	env. + 2 semaines
40	100.0%	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

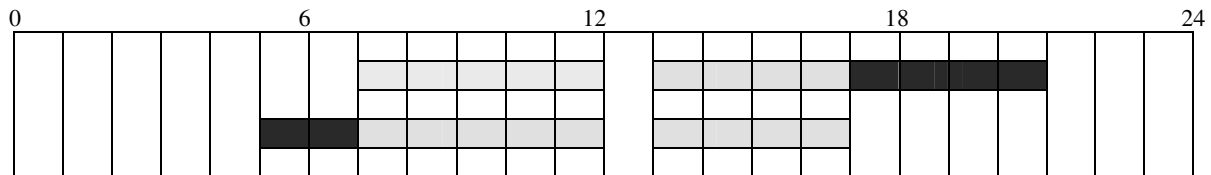
Si le collaborateur est détaché ou s'il prend de nouvelles fonctions, il a droit à l'horaire de travail normal dès le début du détachement. Les horaires du modèle de flexibilité doivent être rediscutés en fonction de la date du détachement ou de la reprise d'une nouvelle fonction.

4.1.4.5. Assurances

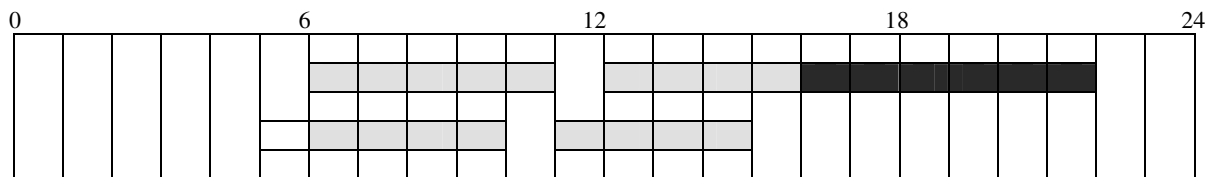
Les primes d'assurances sont calculées en fonction du salaire brut (salaire de base + indemnités fixes ou variables). Les cotisations versées aux institutions de prévoyance sont basées sur le salaire de base annualisé (salaire mensuel x 13) après déduction du montant de coordination.

4.2. Heures supplémentaires

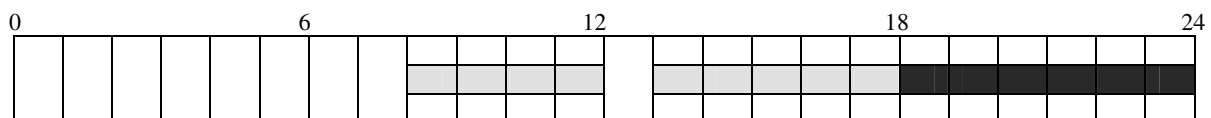
- Le collaborateur peut être tenu de fournir des heures supplémentaires dans la mesure où il peut les accomplir et où cette demande procède de la bonne foi.
- Les heures supplémentaires résultent d'un travail additionnel allant au-delà des heures fixées par le plan de travail. Seuls des supérieurs sont habilités à ordonner des heures de travail supplémentaires.
- Le rattrapage d'heures non travaillées ne peut pas être considéré comme l'accomplissement d'heures supplémentaires, conformément à la législation sur le travail.
- 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 du collaborateur doivent être respectés dans la mesure du possible.
- 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.



Les heures supplémentaires doivent être fixées en tenant compte des 11 heures minimum de repos quotidien, qui peuvent être réduites au maximum **une fois** par semaine à 8 heures.



Si les heures supplémentaires réduisent les 8 heures de repos autorisées une fois par semaine, la reprise du travail sera décalée en conséquence le lendemain. La période entre la reprise de travail prévue et celle effective est rémunérée, sans autres indemnités.



Une autre pause est normalement accordée après 5 heures et demie de travail.

- Les détails concernant la rémunération des heures supplémentaires figurent dans l'article 6.2.3 de la présente CCT.

4.3. Dimanches, jours fériés et autres jours de repos

- a) Le nombre de dimanches est déterminé par la LTR, le cas échéant par la dérogation accordée par le SECO, respectivement l'OCIRT.
- b) Chaque année civile donne droit à un minimum de neuf jours fériés (y compris les demi-jours fériés). Si un jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche, il est considéré comme accordé. Les jours fériés légaux peuvent être assimilés à des dimanches au sens de la loi fédérale sur le travail.
- c) La réglementation relative aux jours fériés (nombre d'heures réglementaires) pour le personnel assujéti à une durée de travail normale et à la semaine de cinq jours est déterminante pour le droit aux jours fériés ou aux jours de repos compensatoires pour le reste du personnel. Si les dispositions contractuelles sont abrogées par la loi, les prescriptions légales du lieu de travail font foi. Les détails sont publiés chaque année dans une directive.
- d) Par jour de repos, on entend une période ininterrompue d'au moins 35 heures. Pour deux jours de repos, la période de repos ininterrompue sera d'au moins 59 heures. En principe, le jour de repos équivaut à une journée civile ; s'il tombe sur un dimanche ou un jour férié légal, le jour de repos comprendra un jour civil entier.
- e) Les indemnités versées pour le travail le dimanche ou les jours fériés sont régies par l'article 6.2.2.

4.4. Vacances

Les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes :

Pour l'année civile où le collaborateur atteint l'âge de :	Jours	Pour l'année civile où le collaborateur atteint l'âge de :	Jours
18 à 40 ans	25	de 45 ans à 55 ans	30
41 ans	26	56 ans	31
42 ans	27	57 ans	32
43 ans	28	58 ans	33
44 ans	29	59 ans et +	34

Le collaborateur peut, annuellement, demander le paiement de maximum 4 jours de vacances. Les modalités d'application font l'objet d'une directive séparée.

4.4.1. Calcul du droit aux vacances

- 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 un mois complet ou lorsque le cumul de ces absences équivaut à un mois complet, 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 de quelques jours habituellement ordonnés par le médecin à tout patient convalescent.

- 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.

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 / partenariat enregistré	3 jours
b) Lors du mariage de proches parents (frères et sœurs, enfants)	1 jour
c) Pour le père, lors de la naissance de son enfant ou en cas d'adoption	6 jours *
d) En cas de décès :	
- d'un conjoint, d'un enfant, des parents,	4 jours
- de beaux-parents (parents du/de la conjoint/e), 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) :	
- distance inférieure ou égale à 100 km	1 jour
- distance supérieure à 100 km	2 jours

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

*c) Dès le 1.1.2014 = 8 jours. Dès le 1.1.2015 = 10 jours

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, p.ex : 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	A convenir
Don du sang	Temps nécessaire
Cas de maladie : parents, conjoint et enfants	Temps nécessaire pour organiser les soins au maximum 3 jours
Cure de désintoxication pour alcooliques	La première fois : temps nécessaire
Cure de désintoxication pour toxicomanes	La première fois : temps nécessaire pour le traitement ambulatoire
Service dans un camp de la Croix-Rouge	Durée du service
Consultation chez un médecin/dentiste	Jusqu'à 3 heures par consultation ; 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 : sans ou avec bonus.

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

Les modalités d'application font l'objet d'une directive séparée.

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

- a) Les présidents de syndicat ayant adhéré à la présente 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 de la CCT.
- b) Pour les autres membres du syndicat qui négocient la CCT, le temps nécessaire pour cette activité leur est accordé ; en sus, chaque syndicat bénéficie d'un quota annuel de 40 heures de décharge permettant aux délégués d'assumer leur mandat.
- c) Président et délégués syndicaux s'engagent à adresser leur demande de décharge avant la publication des plans de travail. Les demandes seront accordées en fonction des besoins du service. Il en va de même pour les membres de la Commission du Personnel.

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 extrascolaire pour la jeunesse, dans une organisation culturelle ou sociale, ainsi que pour la formation initiale ou continue correspondante.

4.11. Congé maternité & adoption

- a) 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.
- b) 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. En cas d'adoption, les dispositions légales sont applicables.

5. REMUNERATION

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).

5.1. Fonctions et salaires

- a) Les bandes salariales figurent dans l'annexe A et les fonctions sont décrites dans l'annexe B de la présente CCT.
- b) Le salaire est la rétribution fournie pour le travail accompli. Il comprend tous les inconvénients liés à l'exercice de la fonction.
- c) 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.
- d) 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.
- e) En début d'année, le salaire individuel de chaque collaborateur progresse de la valeur d'un échelon de référence propre à la fonction exercée, ceci jusqu'au maximum de la fonction ou pour autant que le salaire n'excède pas le maximum de la fonction. La valeur des premiers échelons de chaque fonction est supérieure à l'échelon de référence (voir annexe A).
- f) Chaque année les salaires sont adaptés au renchérissement en fonction de l'indice genevois du coût de vie d'octobre à octobre.
- g) En sus de l'augmentation du salaire découlant de l'échelon et de l'index du coût de vie tel que mentionné ci-dessus, l'augmentation complémentaire appliquée à partir du 1er janvier 2013 est définie selon les modalités suivantes :

Index du coût de vie octobre 2011 – octobre 2012:

< 0.5% = CHF 30.-.

0.5% - 0.69% = CHF 20.-

0.7% - & > = CHF 10.-

A partir du 1er janvier 2014, en sus de l'augmentation du salaire découlant de l'échelon et de l'index du coût de vie tel que mentionné sous l e & f, tous les salaires sont augmentés d'un montant complémentaire de CHF 15.-.

- h) 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. A noter qu'en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, le 13^{ème} salaire n'est pas réduit.

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.

6. ALLOCATIONS, INDEMNITES & DEDOMMAGEMENTS

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 ou allocations de formation 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).

6.1.2. Participation à l'assurance maladie

Swissport International S.A. - Genève paie un montant de CHF 200.- par mois à titre de participation à la prime de base. Ce montant inclut une somme de CHF 10.-, selon les dispositions prévues au paragraphe 7.1. It b. Le montant est versé au prorata du taux d'activité si celui-ci est inférieur à 37 heures par semaine.

6.1.3. Prime de mariage / partenariat enregistré

Lors de son mariage, le collaborateur reçoit une prime unique de CHF 400.- versée par *Swissport International S.A. - Genève*.

6.1.4. Indemnités complémentaires

En plus des tâches décrites dans le descriptif de fonction, diverses activités peuvent contribuer à rendre le travail plus complexe ou à en augmenter la pénibilité.

Pour ces raisons, les indemnités suivantes s'appliquent :

- a) Le collaborateur, dont l'activité principale les soumet à un port de charge répétitif, reçoit une indemnité de CHF 100.-/mois (au prorata des heures travaillées).
- b) Le collaborateur assumant des tâches de supervision dans les zones de l'enregistrement reçoit une indemnité de CHF 100.-/mois (au prorata des heures travaillées).
- c) Le collaborateur exerçant des activités de dégivrage perçoit une indemnité de CHF 300.-/mois de novembre à avril (d'autres dispositions peuvent être prises en fonction du volume d'avions dégivrés).
- d) Le collaborateur assumant des tâches d'encadrement et de suivi des apprentis reçoit une indemnité mensuelle de CHF 50.-/mois (CHF 75.- dès 2 apprentis).
- e) Le collaborateur utilisant plusieurs systèmes informatiques pour l'enregistrement des passagers ou l'établissement de devis de poids ou encore la billetterie reçoit une indemnité de CHF 60.-/mois.

Les modalités relatives à ces indemnités peuvent faire l'objet de directives séparées.

6.2. Indemnités pour horaires de travail irrégulier (HTI)

6.2.1. Indemnités pour contraintes d'horaires

- a) 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 figurant au paragraphe 6.2.2.
- b) Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail réguliers reçoivent une indemnité égale à 25% du salaire horaire par heure de travail de nuit effectuée entre 20h00 et 06h00.

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

- a) 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.
- b) Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail variables reçoivent une indemnité par heure de travail le dimanche ou les jours fériés selon le tableau des points « HTI » ci-après.
- c) Le repos compensatoire pour le travail effectué les dimanches et jours fériés est déterminé par la Loi sur le travail (LTR) ou par une éventuelle dérogation à la LTR.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Une éventuelle dérogation à la LTR peut compléter le présent article.

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 3.10							

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 les besoins du service l'exigent, 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 du 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

Pour un engagement imprévu (tour de travail non planifié), une indemnité d'un montant de CHF 35.- par événement est versée si :

- a) 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.
- b) Une modification du plan de service de deux heures ou plus est communiquée au 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)

- a) Les collaborateurs qui accomplissent 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).
- b) 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.
- c) Les besoins d'exploitation sont pris en compte lors de la fixation des congés supplémentaires. Toutefois, les souhaits du collaborateur doivent être respectés dans la mesure du possible.
- d) Les jours de congé supplémentaires obtenus pendant une année civile doivent être pris, en règle générale, jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

6.3. 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.

6.3.1. 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	A	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

- a) 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 temps" = 40 h/semaine
- Formule: $1100 : 34 \times 40 = 1294$ heures extrapolées
- « Congé heures de nuit » = 6 mois

- b) 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.
- c) 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 avant la retraite PPS.

6.3.2. Rémunération du repos compensatoire / « congé heures de nuit »

En règle générale, la rémunération équivaut à 80% du salaire de base mensuel calculé en fonction du taux d'activité exercé pendant les 96 mois précédents le « congé heures de nuit ». Toutefois, dès l'année où le collaborateur atteint l'âge de 58 ans, il peut opter pour un droit aux vacances limité à 30 jours en lieu et place du droit figurant à l'art. 4.4. de la CCT et, en compensation, bénéficier du taux de rémunération du « congé heures de nuit » selon la grille ci-dessous.

		Mois avec droit aux vacances limité à 30 jours/an				
		12	24	36	48	60
Nombre de mois	6	82.50%	85.65%	88.85%	92.00%	94.80%
	7	82.15%	84.85%	87.60%	90.30%	92.66%
	8	81.88%	84.25%	86.65%	89.00%	91.05%
	9	81.67%	83.77%	85.90%	88.00%	89.82%
	10	81.50%	83.40%	85.32%	87.20%	88.85%
	11	81.36%	83.08%	84.83%	86.55%	88.05%
	12	81.25%	82.83%	84.43%	86.00%	87.38%

Une directive séparée précise les modalités d'application.

D'autre part, lorsque des mesures particulières doivent être prises en période de rigueur économique, ce pourcentage peut être augmenté et financé paritairement par l'employeur et l'Association du fonds social de Swissport Genève.

6.3.3. Conditions applicables lorsque le « congé heures de nuit » est pris pendant la durée de l'activité professionnelle

Lorsque les besoins du service le permettent, le collaborateur peut bénéficier du « congé heures de nuit » pendant son activité professionnelle. Les conditions suivantes s'appliquent :

- 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 13^{ème} 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 : Le « congé heures de nuit » doit être pris par mois entier. La durée minimum d'un tel congé 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 figurant au paragraphe 6.3.1.

6.3.4. 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 PPS.
- b) La rémunération est basée sur les conditions énoncées au paragraphe 6.3.2. Elle est calculée comme suit :

Salaire 100%	X	Moyenne du taux d'activité au cours des 96 mois précédents	X	80%	X	Nombre de mois selon 6.3.1	=	Indemnisation totale du "congé heures de nuit"
-----------------	---	--	---	-----	---	-------------------------------	---	---

- c) L'indemnisation totale du « congé heures de nuit » peut être répartie sur un nombre de mois entiers supérieur ou inférieur au droit de base ; elle ne peut toutefois excéder le 100% du salaire de base.
- d) La rémunération totale du « congé heures de nuit » et du pont AVS est soumise à imposition AVS/AI. Le montant de celle-ci est déduit en une fois à la fin du premier mois de congé.
- e) Le versement des cotisations de la PPS reste inchangé.
- f) 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.
- g) Le droit au 13^{ème} salaire, ainsi que le versement des indemnités fixes ou variables cessent le jour précédant le « congé heures de nuit ».
- h) 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 heures de nuit » 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.
- i) 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.

6.3.5. 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 6.3.1.

Tout ou partie du droit au « congé heures de nuit » peut être étendu sur une période proportionnelle au droit. Pendant cette période, le taux d'activité réduit sera compris entre 34h/semaine (85%) et 20h/semaine (50%).

- a) Ayants droit et étendue du droit : selon paragraphes 6.3. à 6.3.2.
- b) Les rapports de travail sont maintenus jusqu'au début du versement de la rente de la PPS.
- c) Pendant la période d'activité réduite, les heures effectuées entre 20h00 et 06h00 ne sont plus portées au crédit du « congé heures de nuit ».
- d) Salaire : selon le taux d'activité (85% à 50%) et versement d'une indemnité proportionnelle au droit initial et à la durée du congé tels que définis sous lettre a).
- e) La somme du salaire ajoutée à celle de l'indemnisation pour le « congé heures de nuit » ne peut excéder 100% du salaire de base.
- f) La répartition du paiement des cotisations AVS/AI/AC reste inchangée. Le montant des cotisations est calculé sur l'ensemble des revenus (salaires, indemnité et versement « congé heures de nuit »). Le montant des primes d'assurance accident et perte de gain est basé sur le salaire ainsi que les indemnités variables.
- g) Le versement des cotisations de la PPS reste inchangé ; celles-ci sont calculées sur la base du dernier salaire précédant la réduction facultative de la durée du travail en conjonction avec le « congé heures de nuit ».
- h) Le 13ème salaire et la participation au résultat sont calculés au prorata de la durée des heures travaillées.
- i) Pendant la période "mixte" (travail à temps réduit + « congé heures de nuit »), le plan de travail est déterminé par les besoins de l'entreprise.
- j) Si la durée du contrat (travail à temps réduit 85% 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.
- k) 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 ».

6.4. Divers

6.4.1. Remboursement des notes de frais

Les notes de frais sont remboursées conformément au règlement sur le remboursement des frais de *Swissport International S.A* applicable pour les organisations de *Swissport* en Suisse ainsi qu'aux directives complémentaires 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.

6.4.2. Frais de déménagement

Si le collaborateur est contraint de changer de domicile pour des raisons professionnelles, *Swissport International S.A. - Genève* prend les frais de déménagement à sa charge, conformément au règlement mentionné ci-dessus.

6.5. Primes de rendement

Swissport International S.A – Genève peut octroyer une gratification à tout ou partie des collaborateurs.

Des primes uniques en espèces ou des bons d'achat peuvent également être octroyés pour récompenser des prestations particulières.

7. VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL

7.1. Maladie

- a) Si le collaborateur est absent pour cause de maladie, il doit le communiquer à son supérieur dès le premier jour, aussi tôt que possible mais au plus tard à l'heure du début officiel du travail. La justification des absences pour cause de maladie s'effectue selon le règlement d'entreprise de *Swissport International S.A. - Genève* ou de la directive correspondante
- b) Du 1er au 3ème jour d'absence, le collaborateur a droit à 90% du salaire (avec ou sans certificat médical). Du 4ème au 90ème jour de maladie justifiée, le salaire est versé à 100% (salaire mensuel, y compris les indemnités fixes). Le salaire étant couvert par une assurance, le salaire versé est équivalent à une indemnité journalière ; le salaire brut est réduit d'un montant équivalent aux cotisations normalement perçues pour les assurances sociales. Ce montant est reversé aux collaborateurs par le biais de la participation à la caisse maladie à raison de CHF 10.-/mois (voir para. 12.3). Est réservée l'indemnisation pendant le « congé heures de nuit » tel que définie au paragraphe 6.3.4. It i.
- c) Tous les collaborateurs assujettis à la présente CCT sont obligatoirement inscrits auprès d'une assurance perte de gain (APG). Ainsi, dès le 91ème jour et jusqu'au 730ème jour d'absence maladie justifiée, l'APG verse 90% du salaire contractuel (salaire mensuel de base) et des indemnités variables. Le salaire couvert par l'APG n'est pas soumis aux cotisations des assurances sociales, à l'exception de la caisse de pension.
- d) En cas de maladie, le revenu net (salaire + indemnités journalières) ne doit pas être supérieur à celui versé lors d'une capacité de travail complète. Les prestations d'autres assurances sociales sont prises en compte. En cas de paiement rétroactif de rentes par l'AI ou d'autres assurances sociales, les parties ayant versé le salaire durant l'incapacité de travail se réservent le droit de prélever leur dû en remboursement compensatoire directement auprès des assurances.
- e) Dans la mesure où le collaborateur tombe malade à deux reprises dans un intervalle de moins de 12 mois et pour autant qu'il s'agisse d'une même maladie, les jours de maladie antérieurs sont pris en compte dans une période de prestation maximale de 730 jours.
- f) Les primes de l'assurance perte de gain sont payées paritairement par l'employeur et l'employé.
- g) En cas de maladie survenant avant la fin des rapports de travail, la couverture d'assurance court jusqu'à concurrence de 730 jours.

7.2. Accidents

- a) Tous les collaborateurs de *Swissport International S.A. - Genève* sont assurés auprès de la SUVA contre les conséquences d'accidents professionnels et non professionnels, ainsi que les maladies professionnelles, conformément à la loi sur l'assurance accidents. Une assurance complémentaire conclue par l'employeur complète les prestations de la SUVA et assure la poursuite du versement du salaire. Elle complète également les frais de guérison.
- b) Du 1er au 90ème jour d'absence, *Swissport International S.A. – Genève* verse 100% du salaire de base mensuel. Dès le 91ème jour, le salaire est assuré à hauteur de 90%.
- c) L'indemnité journalière est versée jusqu'au rétablissement total de la capacité de travail ou jusqu'au versement d'une éventuelle rente d'invalidité par la SUVA et/ou l'AI. Si la réduction de la capacité de travail s'étend au-delà de 730 jours et que les rapports de travail ne sont pas résiliés préalablement, *Swissport International S.A. - Genève* se réserve le droit de modifier le contrat de travail et les conditions salariales en fonction de la capacité de travail résiduelle. Dans ce cas, l'indemnité journalière pour incapacité est versée directement au collaborateur.
- d) En cas d'accident, le revenu net (salaire + indemnités journalières) ne doit pas être supérieur à celui versé lors d'une capacité de travail complète. Les prestations d'autres assurances sociales sont prises en compte. En cas de paiement rétroactif de rentes par l'AI ou d'autres assurances sociales, les parties ayant versé le salaire durant l'incapacité de travail se réservent le droit de prélever leur dû en remboursement compensatoire directement auprès de l'assurance.
- e) Les primes relatives à l'assurance accidents professionnels et aux maladies professionnelles sont à la charge de l'employeur. Les primes de l'assurance accidents non professionnels et de l'assurance complémentaire pour accidents non professionnels sont à la charge du collaborateur.

- f) Tous les accidents, même bénins, ainsi que les maladies professionnelles doivent être annoncés au plus vite au supérieur (voir règlement d'entreprise), ainsi qu'auprès de l'assurance accidents des collaborateurs (selon procédure publiée). Une annonce tardive ou frauduleuse peut entraîner une diminution de la couverture d'assurance voire même sa suppression.

7.3. Services obligatoires

(Service militaire, service civil, service féminin et service de protection civile)

- a) Lorsqu'ils suivent des cours ou fréquentent une école (en Suisse), les collaborateurs reçoivent en principe les prestations suivantes :

	Collaborateurs célibataires, divorcés ou veufs sans soutien de famille	Collaborateurs célibataires, divorcés ou veufs avec soutien de famille et collaborateurs mariés
ER, ESO, paiement de galons Service civil	50 %	80 %
CR, Ccplm Service d'avancement pour sof supérieurs et of Cours de protection civile Durée : - jusqu'à 30 jours/an - plus de 30 jours/an	100 % 70 %	100 % 80 %

- b) Les cartes de compensation doivent être remises sans délai à l'employeur afin que celui-ci puisse percevoir les prestations pour perte de gain.

8. PREVOYANCE PROFESSIONNELLE, RETRAITE & DECES

8.1. Prévoyance professionnelle

- a) Les collaborateurs sont assurés contre les conséquences économiques en cas de vieillesse, d'invalidité et de décès auprès d'une institution de prévoyance, en règle générale auprès de la « Prévoyance Professionnelle Swissport » (PPS), conformément au règlement en vigueur émis par le conseil de fondation.
- b) Les montants totaux des primes ordinaires ainsi que de celles afférentes aux risques décès et invalidité sont fixés dans le règlement de l'institution de prévoyance.
- c) Pour ce qui est des primes ordinaires, le collaborateur peut choisir entre deux taux de cotisation : 6% (minimum) ou 9%. Le choix peut être modifié d'année en année. La cotisation de l'employeur s'élève à 9% du salaire assuré.
- d) Le calcul du salaire assuré s'effectue sur treize mensualités.
- e) Les prestations en cas de changement d'emploi (libre passage) sont fixées dans le règlement de l'institution de prévoyance.
- f) Les primes afférentes aux risques décès et invalidité (prime de risques) de la PPS sont payées paritairement par l'employeur et le collaborateur.
- g) Le montant de coordination s'élève à 20% du salaire et ce, jusqu'à concurrence du montant correspondant à 50% de la rente individuelle annuelle AVS maximale et complète.

8.2. Retraite

Les rapports de travail se terminent sans résiliation à la fin du mois où les collaborateurs ont atteint l'âge de la retraite conformément au règlement de la caisse de pension (PPS : Prévoyance Professionnelle Swissport). Entre cette date et l'âge de l'AVS, *Swissport International S.A. - Genève* complète la rente de la caisse de pension par le versement d'un montant transitoire mensuel correspondant à la rente AVS maximale simple, jusqu'à concurrence d'un maximum de 24 mois.

Le montant du pont AVS dépend des heures travaillées au cours des huit années précédant la date de la cessation de l'activité professionnelle. Si au cours de cette période, le temps de travail varie pour une durée d'un mois ou plus (par mois entier), la valeur du pont AVS est adaptée au prorata des heures travaillées. Est réservé l'article 6.3.5. It. k.

8.3. Retraite anticipée

Les assurés de la PPS ont la possibilité, pour autant qu'ils le désirent, de prendre une retraite anticipée conformément au règlement de l'institution de prévoyance.

Dans ce cadre, les prestations de *Swissport International S.A. - Genève* sont :

Entre la date de la retraite anticipée et l'âge de l'AVS, *Swissport International S.A. - Genève* complète la rente PPS jusqu'à concurrence du droit défini dans l'art. 8.2.. Cette somme est divisée par le nombre de mois s'écoulant entre la date de retraite anticipée et l'âge de l'AVS.

8.4. Versement du salaire en cas de décès

En cas de décès d'un collaborateur, les survivants reçoivent, outre les prestations d'assurance éventuelles, le salaire du défunt durant deux mois à dater du décès, ainsi que la compensation de prétentions existantes du fait du rapport de travail. Lorsqu'il y a des survivants avec obligation d'assistance, le paiement du salaire est maintenu durant trois mois. Sauf dispositions légales contraires, *Swissport International S.A. - Genève* détermine qui en sont les bénéficiaires.

9. DROITS ET OBLIGATIONS

Les collaborateurs ont le droit de recourir aux services de la Commission du personnel (CP).

9.1. Droit à l'égalité

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

9.2. Protection de la personnalité et de la santé

- a) Les collaborateurs ont droit au respect et à la protection de leur personnalité (y compris les données personnelles).
- b) Les collaborateurs ont droit à une protection contre tous les types de harcèlement sur la place de travail.
- c) L'employeur doit veiller à la protection de la santé des collaborateurs. Ceux-ci sont tenus de suivre consciencieusement les consignes de sécurité et de faire usage des vêtements de protection mis à leur disposition et d'employer les appareils et installations conformément aux prescriptions.

9.3. Droits et obligations du collaborateur

9.3.1. 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.

9.3.2. Comportement personnel

Les collaborateurs s'engagent à faire preuve de tact, de savoir-vivre et à adopter un comportement favorisant la collaboration avec les collègues, les supérieurs et les subordonnés. La politesse et l'obligeance envers les clients, les partenaires contractuels et les autorités sont de rigueur.

9.3.3. 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 collaborateur estime qu'un ordre est contraire aux prescriptions ou aux intérêts de *Swissport International S.A. - Genève* ou d'autres sociétés du groupe *Swissport International S.A.*, il est tenu d'attirer l'attention de son supérieur à ce sujet.

9.3.4. Droits d'auteur / déclaration de cession

Le collaborateur 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 développés par le collaborateur. 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).

9.3.5. Évaluation de la prestation personnelle

L'entreprise se réserve le droit d'octroyer, en fin d'année, une prime aux collaborateurs qu'elle estime particulièrement méritants.

9.3.6. Formation professionnelle continue

Les parties contractantes encouragent la formation personnelle et professionnelle continue des collaborateurs.

9.4. Exercice de fonctions extra-professionnelles

- a) Les activités extra-professionnelles ne doivent pas porter atteinte aux intérêts de l'employeur.
- b) Les activités annexes rémunérées ne peuvent être exercées qu'avec l'accord écrit du service des Ressources humaines. L'entreprise se décharge de toute responsabilité quant aux conséquences de l'exercice d'une telle fonction.

9.5. Responsabilité

Le collaborateur est responsable des dommages causés volontairement ou non à *Swissport International S.A. - Genève* (négligence, manque de prudence ou d'attention) et ce, également après la résiliation des rapports de service.

10. DROIT DE PARTICIPATION AUX DECISIONS DE L'ENTREPRISE

10.1. Organisation du travail

Les collaborateurs ont le droit de participer aux décisions prises en ce qui concerne l'organisation de leur travail. Ce droit est inclus dans le règlement de la Commission du Personnel et peut, le cas échéant, être exercé par celle-ci.

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

Principe : les collaborateurs ainsi que tous les représentants du personnel mentionnés dans la CCT ont le droit d'être informés en temps utile de tous les processus importants qui les concernent, que ce soit en relation avec l'exercice de leur travail ou avec la politique d'entreprise.

10.3. Autres possibilités de participer aux décisions (exercées 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.

11. AVANTAGES

11.1. Facilités de transport

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

12. COMPORTEMENT DURANT LES PERIODES DE RIGUEUR ECONOMIQUE

12.1. Principe

- a) Des réductions du travail dans une forte proportion, telles que licenciements et horaires de travail réduits, consécutives au manque de travail ou à toute autre cause indépendante du collaborateur, comme par exemple des restrictions ou des transferts de production et des mesures de rationalisation, seront discutées au préalable avec les parties contractantes et la CP.
- b) *Swissport International S.A. - Genève* s'engage à faire tout son possible, après consultation des parties contractantes, syndicats et commission du personnel, pour prendre des mesures appropriées en vue d'atténuer les retombées sociales trop brutales et d'assurer l'existence professionnelle ultérieure des collaborateurs touchés. Parmi ces mesures, on compte la négociation d'un plan social (voir art. 12.2.).
- c) Si de graves problèmes économiques devaient rendre extrêmement difficile l'accomplissement des obligations découlant de la présente CCT, un ou plusieurs articles contractuels pourraient être provisoirement abrogés avec l'accord des parties contractantes.

12.2. Objectifs de référence du plan social

- a) Règlement sur le soutien actif des personnes concernées par la recherche de nouveaux postes, par le biais de bureaux de placement, de participation au financement, de mesures de formation et de perfectionnement, de consultation personnelle et d'aide supplémentaire en fonction des besoins individuels.
- b) Règlement concernant les acquis sociaux et la suppression des acquis sociaux.
- c) Assouplissement des délais de résiliation.
- d) Règles concernant le libre passage.
- e) Indemnités financières.
- f) Indemnités de départ et conditions les justifiant.
- g) Retraite flexible.
- h) Traitement de cas critiques spéciaux.
- i) Domaine social/personnel.
- j) Appartement/hypothèque.
- k) Assurances/crédit.
- l) Cadeaux attribués pour années de service.
- m) Autres avantages.
- n) Règlement d'interprétation.
- o) Commission paritaire.

12.3. Fonds social

- a) *Swissport International S.A. - Genève* dispose d'un fonds social dont la gestion est assurée par l' « Association du Fonds Social Swissport – Genève ».
- b) Les collaboratrices et collaborateurs de *Swissport International S.A. - Genève* et des sociétés affiliées dont Swissport est actionnaire majoritaire peuvent solliciter l'Association par le biais du service social de *Swissport International S.A. - Genève*.
- c) Le collaborateur ainsi que l'employeur versent paritairement **0.025%** du salaire mensuel brut (indemnités exclues) au titre de contribution à l'Association.
- d) Son affectation ainsi que les modalités d'utilisation (buts) sont définies dans les statuts de l'Association et assurées conjointement entre les parties contractantes de la présente CCT.
- f) Lorsque des mesures particulières doivent être prises en période de rigueur économique, le prélèvement de la cotisation paritaire est suspendu et les parties signataires à la CCT peuvent solliciter l'Association du Fonds Social pour soutenir financièrement ces mesures.

13. DISPOSITIONS FINALES

13.1. Entrée en vigueur et validité de la CCT

- a) La présente CCT entre en vigueur le **1er mars 2012** et reste valable jusqu'au **28 février 2015**. Elle peut cependant être résiliée par chacune des parties contractantes pour la fin d'un mois, à condition qu'un délai de préavis de six mois soit respecté.
- b) Les parties contractantes peuvent en tout temps, même durant la validité du contrat, modifier et/ou compléter un article de la CCT. De tels accords complètent la CCT en tant qu'avenants.

13.2. Remise des documents contractuels

La présente CCT, ainsi que les règlements mentionnés dans la CCT sont remis à chaque collaborateur au moment de l'engagement ou dès leur entrée en vigueur.

13.3. Version impérative

La présente CCT est impérative et fait foi. Elle remplace toute CCT et avenants antérieurs.

13.4. For juridique

Le for juridique de *Swissport International S.A. - Genève* est établi à Genève.

13.5. Parties signataires

La présente CCT est signée par la Direction et les syndicats. Les signatures respectives font l'objet d'un document séparé.

ANNEXE A

Salaires par fonction (valable du 01.03.2012 au 31.12.2012)

	Fonction	CHF Min.	CHF Max.	Echelon de référence
B105	Agent(e) d'escale passagers 1	3'896.-	4'741.-	35.-
B110	Agent(e) d'escale passagers 2	4'124.-	5'179.-	37.-
B120	Agent(e) d'escale passagers 3	4'273.-	5'614.-	39.-
B130	Agent(e) d'escale passagers 4	4'384.-	5'989.-	40.-
B140	Agent(e) d'escale passagers 5	4'646.-	6'145.-	42.-
B160	Service manager	5'323.-	7'223.-	49.-
B205	Agent(e) d'exploitation escale 1	3'896.-	4'741.-	35.-
B215	Agent(e) d'exploitation escale 2	4'057.-	5'005.-	37.-
B220	Agent(e) d'exploitation escale 2 - Team leader easy Jet	4'107.-	5'055.-	38.-
B230	Agent(e) d'exploitation escale 3	4'156.-	5'272.-	38.-
B234	Agent(e) d'exploitation escale 4	4'307.-	5'482.-	39.-
B235	Ramp supervisor 1	4'307.-	5'522.-	39.-
B240	Ramp supervisor 2 / Chef(fe) d'équipe fret	4'466.-	5'703.-	41.-
B320	Aircraft coordinator 1 (sans licence)	4'333.-	5'356.-	39.-
B330	Aircraft coordinator 2 (avec licence)	4'601.-	6'081.-	42.-
B340	Load planner	4'734.-	6'251.-	43.-
B344	OPS coordinator / PC	4'734.-	6'162.-	43.-
B415	Bagagiste service passagers	3'792.-	5'005.-	34.-
B426	Agent(e) hold valeurs	3'997.-	5'209.-	36.-
B435	Chef(fe) d'équipe bagagiste	4'085.-	5'429.-	37.-
B510	Agent commercial(e) fret 1	4'124.-	5'179.-	37.-
B520	Agent commercial(e) fret 2	4'273.-	5'614.-	39.-
B530	Agent commercial(e) fret 3	4'384.-	5'989.-	40.-
B540	Agent commercial(e) fret 4	4'646.-	6'145.-	42.-
B615	Agent d'exploitation fret 1	3'896.-	5'005.-	35.-
B630	Agent d'exploitation fret 2	4'156.-	5'272.-	38.-
B636	Agent d'exploitation fret 3	4'270.-	5'476.-	39.-
B637	Agent d'exploitation fret 4	4'424.-	5'784.-	40.-
B712	Collaborateur(e) de commerce 1	3'902.-	5'237.-	35.-
B713	Collaborateur(e) de commerce 2	4'675.-	5'794.-	43.-
B730	Agent spécialiste dispo	4'697.-	6'097.-	43.-
B740	Intendant	4'364.-	5'292.-	40.-
B741	Spécialiste 1	5'227.-	6'133.-	48.-
B742	Spécialiste 2	5'778.-	6'582.-	53.-
B743	Spécialiste 3	6'329.-	7'141.-	59.-
B801	Aide mécanicien(ne)	4'049.-	5'116.-	37.-
B802	Mécanicien(ne) 1	4'225.-	5'294.-	38.-
B803	Mécanicien(ne) 2	4'632.-	5'707.-	42.-
B804	Mécanicien(ne) 3	5'042.-	6'119.-	46.-
B805	Chef(fe) d'atelier	6'089.-	7'541.-	56.-
B811	Aide mécanicien(ne) (irrégulier)	4'144.-	5'213.-	38.-
B812	Mécanicien(ne) 1 (irrégulier)	4'321.-	5'390.-	39.-
B813	Mécanicien(ne) 2 (irrégulier)	4'730.-	5'803.-	43.-

ANNEXE B

Description des fonctions

B105 Agent(e) d'escale passagers 1

Unité d'organisation	Service passagers
Activités	Floor walking & bag drop pour tout produit Enregistrement simple & via borne Accueil & embarquement Assistances simples Réception salon, ISA
Conditions	Formation enregistrement Français, anglais
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B110 Agent(e) d'escale passagers 2

Unité d'organisation	Service passagers
Activités	Enregistrement multi-destinations Accueil & embarquement Close-out simples Assistances simples Réception salon, ISA Billetterie électronique simple Encaissement simple
Conditions	Formation systèmes d'enregistrement et billetterie Français, anglais ainsi qu'une troisième langue
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B120 Agent(e) d'escale passagers 3

Unité d'organisation	Service passagers
Activités	Activités 110 Fermeture de vols et acceptation de liste d'attente Coordination passagers – « PSC, KP, Editing » VIP/ lounges, Statistiques
Conditions	Formation service passagers avancée Besoin en nombre Avoir fait ses preuves dans la fonction précédente Recommandation du supérieur Français, anglais ainsi qu'une troisième langue
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B130 Agent(e) d'escale passagers 4

Unité d'organisation	Service passagers
Activités	Activités 110 et 120 Comptoir de ventes Gestion d'irrégularités Litige bagages Welcome desk
Conditions	Formation tarifaire Formation système informatique litige bagages Expérience acquise Besoin en nombre Avoir fait ses preuves dans la fonction précédente Recommandation du supérieur Français, anglais ainsi qu'une troisième langue
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B140 Agent(e) d'escale passagers 5

Unité d'organisation	Service passagers
Activités	Activités 110 à 130 Polyvalence aux comptoirs de vente
Conditions	Formation tarifaire de base et avancée sur les systèmes de billetteries Expérience acquise 110-130 Besoin en nombre Avoir fait ses preuves dans la fonction précédente Recommandation du supérieur Français, anglais ainsi qu'une troisième langue
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B160 Service manager

Unité d'organisation	Tous services
Activités	Conduire et diriger un groupe de collaborateurs Planifier et organiser la gestion du secteur dédié Assurer les tâches administratives Assurer un haut niveau de service à la clientèle Assurer la supervision opérationnelle Gérer les irrégularités Engager quotidiennement son personnel
Conditions	Aptitudes de management Assessment Besoin en nombre Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B205 Agent(e) d'exploitation escale 1

Unité d'organisation	Service avions
Activités	Tarmac : Charger / décharger les soutes Conduite tapis, tracteurs, échelles, transporteurs et engins légers Mise en place GPU / 400HZ / PCA Tri : Manutention tri, livraison bagages Conduite du tracteur 3 roues
Conditions	Aptitudes (permis interne)
Inconvénients	Horaires décalés Dimanche Intempéries

B215 Agent(e) d'exploitation escale 2

Unité d'organisation	Service avions
Activités	Tarmac : Charger / décharger les soutes Conduite tapis, tracteurs, tous types d'échelles inclus passerelles télescopiques, transporteurs et transporteurs-élévateurs, engins légers Mise en place GPU / 400HZ / PCA Tri : Manutention tri, livraison bagages Roulage départ et arrivée
Conditions	Aptitudes (permis interne) Besoin en nombre
Inconvénients	Horaires décalés Dimanche Intempéries

B220 Agent(e) d'exploitation escale 2 – Team leader easyJet

Unité d'organisation	Service avions
Activités	Tarmac : Activités décrites sous 215 Teamleader exclusivement sur avions easyJet (bagages uniquement, chargement standard et simplifié) Conduite opérationnelle d'une équipe Tri : Remplaçant chef d'équipe
Conditions	Avoir fait ses preuves dans la fonction B215 Aptitudes Besoin en nombre Recommandation du supérieur

B230 Agent(e) d'exploitation escale 3

Unité d'organisation	Service avions
Activités	Tarmac : Activités décrites sous 215 Conduite d'engins lourds (élévateurs, dégivreurs, mettre en place et retirer les passerelles) Contrôle ULD Tri : Coordinateur
Conditions	Avoir fait ses preuves dans la fonction B215 Aptitudes Besoin en nombre Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Dimanche Intempéries

B234 Agent(e) d'exploitation escale 4

Unité d'organisation	Service avions
Activités	Tarmac : Conduite d'engins de tractage/repoussage d'avions Conduite de tout type d'engins lourds (élévateurs, dégivreurs, etc.) ou légers (tapis, transporteurs, échelles, tracteurs) Mise en place GPU / 400HZ / PCA Mise en place et retrait des passerelles
Conditions	Avoir fait ses preuves dans la fonction 230 Aptitudes (permis interne) Besoin en nombre Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Dimanche Intempéries

B235 Ramp supervisor 1

Unité d'organisation	Service avions
Activités	Tarmac : Activités décrites sous 215 et 230 Conduite d'engins lourds (élévateurs, dégivreurs, mettre en place et retirer les passerelles) Contrôle ULD Ramp supervisor sur avions containérisés jusqu'au A321 inclus Ramp supervisor sur avions en vrac jusqu'au Jumbolino inclus ainsi qu'avions vrac plus grands sans fret ni poste
Conditions	Avoir fait ses preuves dans la fonction 230 Aptitudes Besoin en nombre Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Dimanche Intempéries

B240 Ramp supervisor 2 / Chef d'équipe fret

Unité d'organisation	Service avions
Activités	Tarmac : Conduite opérationnelle d'une équipe d'agents 215, 230, 235 Mettre en place et retirer les passerelles Conduite des dégivreurs selon formation Tri : Conduite opérationnelle du tri et d'une équipe d'agents Fret : Activités agent d'exploitation fret 1&2 Conduite opérationnelle d'une équipe d'agents d'exploitation fret 1&2 Assignement vols palettisés Gestion inventaire ULD Annonce des irrégularités import (fret manquant ou en trop) Constats de dégâts
Conditions	Avoir fait ses preuves dans la fonction 230 et/ou 235 et/ou 510 et/ou 520 Examen d'aptitudes Besoin en nombre Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Dimanche Intempéries

B320 Aircraft coordinator 1 (sans licence)

Unité d'organisation	Opérations
Activités	Assistance aux passagers (pré-embarquement) Aircraft coordination Assistance à la mise en marche des réacteurs et repoussage des avions (communication sol-cockpit)
Conditions	Formation et expérience acquises Test d'aptitude Besoin en nombre Permis de conduire
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Intempéries

B330 Aircraft coordinator 2 (avec licence)

Unité d'organisation	Opérations
Activités	Assistance aux passagers (pré-embarquement) Aircraft coordination Loadcontrol Assistance à la mise en marche des réacteurs et le repoussage des avions (communication sol-cockpit)
Conditions	Formation et expérience acquises Maîtrise DCS Test d'aptitude Besoin en nombre Permis de conduire
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Intempéries

B340 Loadplanner

Unité d'organisation	Opérations
Activités	Assistance aux passagers (pré-embarquement) Aircraft coordination Loadcontrol Loadplanning Assistance à la mise en marche des réacteurs et au repoussage des avions (communication sol-cockpit)
Conditions	Avoir fait ses preuves comme aircraft coordinator Formation et expérience acquises Besoin en nombre Permis de conduire Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Intempéries

B344 OPS coordinator / PC

Unité d'organisation	Opérations
Activités	Gestion des mouvements Diffuser les informations de vols sur les systèmes IT Assistance CUT + FOA Gestion de bases de données diverses Etablissement des rapports des opérations Assurer les tâches décrites dans le LEAP
Conditions	Formation et expérience dans les fonctions 110 à 140 / 330 / B340 Besoin en nombre Permis de conduire Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B415 Bagagiste au service passagers

Unité d'organisation	Service passagers
Activités	Manutention et assistance en relation avec les passagers et les bagages au départ, à l'arrivée et au Secteur France
Conditions	Savoir travailler en contact avec la clientèle Etre autonome Apte à porter des bagages
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches

B426 Agent(e) hold valeur

Unité d'organisation	Service passagers
Activités	Gérer les dépôts valeurs et bagages Assister et informer dans le hall arrivée Gérer et débarrasser les tapis bagages Enregistrer les bagages non réclamés dans le système informatique Faire des recherches incluant la fouille Préparer, organiser les livraisons
Conditions	Etre fiable et savoir tenir une caisse Bon contact avec la clientèle Conversation en anglais Discretion, autonomie, rigueur Affinité avec l'informatique Aptitude à porter des bagages
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Travail non hygiénique (fouille des bagages)

B435 Chef(fe) d'équipe bagagiste

Unité d'organisation	Service passagers
Activités	Engagement au front comme agent bagagiste Conduire et diriger un petit groupe d'agents bagagistes
Conditions	Avoir fait ses preuves dans une fonction d'agent d'exploitation escale ou équivalent Assessment Besoin en nombre Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches

B510 Agent(e) commercial(e) fret 1

Unité d'organisation	Service fret
Activités	Création de dossiers et saisie de données comptables des LTA (export + import) dans le système informatique de base. Préparation des documents export (manifestes, LTA, documents douaniers, documents ADR) et/ou Réception et remise des documents import Etablissement des factures port dû
Conditions	Formation commerciale ou similaire Français, anglais Besoin en nombre
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B520 Agent(e) commercial(e) fret 2

Unité d'organisation	Service fret
Activités	Au minimum deux activités de la fonction 510 Manifestation pour une compagnie dans son système informatique dédié et/ou Agence import
Conditions	Formation commerciale ou similaire Français, anglais Avoir fait ses preuves dans la fonction précédente Besoin en nombre Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B530 Agent(e) commercial(e) fret 3

Unité d'organisation	Service fret
Activités	Au minimum trois activités agent commercial fret 1 & 2 Licence DGR et/ou Manifestation pour une compagnie supplémentaire dans son système informatique dédié et/ou Tracing
Conditions	Formation commerciale ou similaire Français, anglais, Licence DGR Avoir fait ses preuves dans la fonction précédente Besoin en nombre Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B540 Agent(e) commercial(e) fret 4

Unité d'organisation	Service fret
Activités	Au minimum quatre activités agent commercial fret 1-2-3 Manifestation pour toutes les compagnies dans le système commun et/ou Manifestation pour plus de deux compagnie dans leur système informatique dédié.
Conditions	Remplir les conditions de l'agent(e) commercial(e) fret 2 ou 3 Avoir fait ses preuves dans la fonction précédente Besoin en nombre Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B615 Agent(e) d'exploitation fret 1

Unité d'organisation	Service fret
Activités	Construction des unités Réception et triage du fret import et transfert Distribution et mise en travées des marchandises Livraison du fret import aux clients
Conditions	Permis de conduire Aptitude à travailler sur les systèmes informatiques
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Intempéries

B630 Agent(e) d'exploitation fret 2

Unité d'organisation	Service fret
Activités	<p>Activités agent(e) d'exploitation fret 1 Acceptation des marchandises et des documents Pesage des unités Gestion de tous les envois fret sur un système informatique</p> <p>Activités Secteur France Transport des marchandises et des documents fret + poste de/vers les avions</p>
Conditions	<p>Avoir fait ses preuves dans la fonction d'agent(e) d'exploitation fret 1 Formation de cariste Formation sur systèmes informatiques Recommandation du supérieur</p>
Inconvénients	<p>Horaires décalés Dimanches Intempéries</p>

B636 Agent(e) d'exploitation fret 3

Unité d'organisation	Service fret
Activités	<p>Service Valeurs :</p> <p>Activités générales dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion de tous les envois « Valeurs » (import + export) sur un système informatique - Transport et surveillance des envois de/vers les avions - Facturation aux clients <p>Service Rapid Channel :</p> <p>Activités générales dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acceptation des marchandises et des documents dans le système informatique - Emission des manifestes dans le système informatique - Préparation des marchandises et des documents pour le départ - Préparation et remise des documents et des marchandises à l'import - Transport des marchandises et des documents de/vers les avions - Facturation - Saisie comptable des LTA
Conditions	<p>Permis de conduire Formation de cariste Maîtrise de l'informatique Français, anglais Avoir fait ses preuves dans la fonction d'agent(e) d'exploitation fret 2 Besoin en nombre Recommandation du supérieur</p>
Inconvénients	<p>Horaires décalés Intempéries Travail dans un environnement de haute sécurité</p>

B637 Agent(e) d'exploitation fret 4

Unité d'organisation	Service Fret
Activités	Agent(e) d'exploitation 3, ou Agent(e) Commercial(e) fret 2 Agent de sûreté préposé au contrôle/rayons-x des envois « valeurs » Et/ou Acceptation et Manifestation des envois « valeurs » dans le système informatique commun
Conditions	Avoir fait ses preuves dans les fonctions d'agent(e) d'exploitation fret 3 ou agent(e) commercial(e) fret 2 Permis de conduire Formation de cariste Maîtrise de l'informatique ou Formation commerciale ou similaire Avoir réussi les tests de formation rayons-x Français, anglais Besoin en nombre Recommandation du supérieur
Inconvénients	Horaires décalés Occasionnellement dimanche Intempéries Travail dans un environnement de haute sécurité

B712 Employé (e) de commerce 1

Unité d'organisation	Toutes
Activités	Activités autonomes dans les domaines commerciaux
Conditions	Formation commerciale ou apprentissage équivalent Connaissances en informatique étendues Preuve de formation complémentaire dans le domaine d'activité Besoins de l'entreprise Recommandation du supérieur

B713 Employé (e) de commerce 2

Unité d'organisation	Toutes
Activités	Traiter de manière autonome les tâches du domaine d'activité
Conditions	Remplir les conditions du collaborateur de commerce 1 Capable d'être engagé dans divers domaines Très bonnes connaissances du domaine d'activité spécifique Très bonnes connaissances en informatique Français, anglais, allemand, parlés et écrits Besoins de l'entreprise Recommandation du supérieur

B730 Agent(e) « spécialiste dispo »

Unité d'organisation	Toutes
Activités	Disposition du personnel et coordination Selon l'unité, polyvalence exercée avec d'autres activités
Conditions	Formation de base et expérience reconnue dans l'unité Besoin en nombre Avoir fait ses preuves dans la fonction précédente Recommandation du supérieur Français, anglais ; selon l'unité, une troisième langue peut être requise.
Inconvénients	Horaires décalés Dimanches Occasionnellement intempéries

B740 Intendant

Unité d'organisation	Toutes
Activités	Selon le secteur d'activité : Entretien courant d'installations, petites réparations. Surveillance de l'entretien des locaux. Commande de matériel et contrôle des livraisons de matériel. Gestion de stock. Transport de matériel. Coordination avec diverses sociétés tierces
Conditions	Habilité, initiative, sens de l'organisation, engagement, polyvalence possible. Connaissance des outils informatiques de base Horaires réguliers

B741 Spécialiste professionnel(le) 1

Unité d'organisation	Toutes
Activités	Tâches très différentes selon les domaines d'activité Doivent être définies séparément selon les domaines d'activité. Le service du personnel assure l'application correcte en effectuant des comparaisons latérales
Conditions	Débuté une formation spécifique du domaine d'activité Initiative, endurance, engagement, polyvalence possible Connaissance approfondie du domaine informatique spécifique Français, allemand, anglais, parlés et écrits

B742 Spécialiste professionnel(le) 2

Unité d'organisation	Toutes
Activités	Tâches très différentes selon les domaines d'activité Doivent être définies séparément selon les domaines d'activité. Le service du personnel assure l'application correcte en effectuant des comparaisons latérales Assume le concept de tâches complexes et évalue diverses solutions en toute autonomie Assiste le supérieur dans tous les domaines d'activité Traite des projets complets
Conditions	Remplir les conditions de B741 Avoir terminé la formation spécifique du domaine d'activité Connaissances de base dans plusieurs domaines professionnels Capacité de conception et de penser en entrepreneur Développement continu dans le domaine de spécialisation

B743 Spécialiste professionnel(le) 3

Unité d'organisation	Toutes
Activités	Tâches très différentes selon les domaines d'activité Doivent être définies séparément selon les domaines d'activité. Le service du personnel assure l'application correcte en effectuant des comparaisons latérales Assure à lui tout seul la gestion de projets complexes et en assume la responsabilité Domine un domaine de spécialisation (par exemple l'informatique)
Conditions	Remplir les conditions de B742 Maîtriser parfaitement le domaine de spécialité Connaissances de base dans plusieurs domaines professionnels Capacité de conception et de penser en entrepreneur Capacité de travailler de manière autonome

B801 et B811* Aide mécanicien(ne) et Aide mécanicien(ne) (irrégulier)

Unité d'organisation	Service avions
Activités	Contrôle batteries Vidange Divers travaux de serrurerie Désinfection des camions d'eau Faire les pleins Gestion des véhicules électriques Petits dépannages Contrôle de fonctionnement
Conditions	Avec ou sans CFC Ouvrier avec connaissances pratiques
Inconvénients	Travail partiel sur le tarmac
*	B811 uniquement, horaires irréguliers

B802 et B812* Mécanicien(ne) 1 et Mécanicien(ne) 1 (irrégulier)

Unité d'organisation	Service avions
Activités	En plus des tâches de B801/B811 Collaboration à l'entretien préventif ainsi qu'aux modifications Réparations selon instructions Dépannages simples Contrôles A Travaux de soudure
Conditions	Un CFC ou expérience Maîtrise des travaux d'aide-mécanicien
Inconvénients	Travail partiel sur le tarmac
*	B812 uniquement, horaires irréguliers

B803 et B813* Mécanicien(ne) 2 et Mécanicien(ne) 2 (irrégulier)

Unité d'organisation	Service avions
Activités	En plus des tâches de B802/B812 Dépannages complexes Connaissances en hydraulique et électricité ainsi que moteurs thermiques Entretien préventif Modifications, réparations, corrections Travail indépendant
Conditions	CFC dans la branche (mécanique auto, camion, électricité auto etc.) Formation interne sur les véhicules et équipements
Inconvénients	Travail partiel sur le tarmac
*	B813 uniquement, horaires irréguliers

B804 Mécanicien(ne) 3

Unité d'organisation	Service avions
Activités	En plus des tâches de B803/B813 Travaux administratifs Travaux complexes Capable de donner du support
Conditions	CFC dans la branche Maîtrise des connaissances sur les véhicules et équipements Formation de spécialisation Test d'aptitude Anglais ou allemand
Inconvénients	Travail partiel sur le tarmac

B805 Chef(fe) d'atelier

Unité d'organisation	Service avions
Activités	Conduire et diriger du personnel Organisation et gestion de l'atelier Relations clients Assurer le support des mécaniciens Capacité à proposer des améliorations
Conditions	CFC dans la branche et spécialisation Base informatique, bureautique Maîtrise des connaissances sur les véhicules Assessment Anglais et allemand
Inconvénients	Travail partiel sur le tarmac
