

# Convention collective de travail

## Personnel administratif, opérationnel et technique (AOT)

entre

SKYGUIDE, Société Anonyme Suisse pour les  
services de la Navigation Aérienne civils et militaires  
Route de Pré-Bois 15 – 17, 1215 Genève 15

(ci-après: Skyguide)

et

syndicom, Syndicat des médias et de la communication  
Monbijoustrasse 33, Postfach 6336, 3001 Bern

(ci-après: syndicom)

et

Si-TrA, Syndicat Indépendant Trafic Aérien  
Case postale 770, 1215 Genève 15

(ci-après: Si-TrA)

1<sup>er</sup> janvier 2025

1	CHAMP D'APPLICATION	5
1.1	Personnel	5
1.2	Exceptions	5
1.3	Sociétés	6
1.4	Relations entre les Parties contractantes, résolution, accord	6
2	DISPOSITIONS (NORMATIVES) RELEVANT DU CONTRAT DE TRAVAIL	6
2.1	Convention collective de travail / contrat individuel de travail	6
2.2	Temps de travail	7
2.3	Modèles de temps de travail et suppléments de salaire et temps de repos supplémentaires	9
2.4	Formation initiale et continue	12
2.5	Vacances, jours fériés, congés et absences	13
2.6	Congés syndicaux	17
2.7	Détermination du salaire et égalité de traitement	17
2.8	Droit au maintien au salaire	18
2.9	Droits et obligations	19
2.10	Devoir de fidélité et responsabilité	20
2.11	Droit de la propriété intellectuelle	21
2.12	Modification et fin des rapports de travail	21
3	DISPOSITIONS CONTRACTUELLES (RELEVANT DU DROIT DES OBLIGATIONS)	23
3.1	protection de la personnalité et de la santé, Égalité de traitement et égalité des chances	23
3.2	Négociations salariales	24
3.3	Plan social	24
3.4	Obligation de maintenir la paix	24
3.5	participation	24
4	DROITS D'INFORMER DES SYNDICATS	25
4.1	Manifestations d'information pour les collaborateurs/collaboratrices de Skyguide	25
4.2	Informations électroniques des syndicats contractants sur l'intranet de Skyguide	25
5	CONTRIBUTION AUX FRAIS D'EXÉCUTION (CONTRIBUTION CCT)	25
5.1	Contribution CCT	25
5.2	Encaissement	26
5.3	Commission paritaire du fonds d'application CCT	26
5.4	Arbitrage	26
5.5	Tribunal arbitral	26
6	VOLONTÉ DE NÉGOCIER	27
7	DURÉE DE VALIDITÉ ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES	27
7.1	Durée de validité de la CCT	27
7.2	Dispositions transitoires	27
7.3	Autres dispositions	28
	ANNEXE 1 (RÉMUNÉRATION)	30
1	RÉMUNÉRATION	30
2	PARTICIPATION AU RÉSULTAT	31
	ANNEXE 2 (HORAIRE IRRÉGULIER)	33

1	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	33
1.1	Champ d'application	33
1.2	Définitions	33
2	HORAIRES DE TRAVAIL ET PLANIFICATION DU TRAVAIL	33
2.1	Durée maximale du travail quotidien	33
2.2	Durée hebdomadaire du travail	33
2.3	Durée quotidienne du repos	33
2.4	Pauses	34
2.5	Planification des horaires de travail et de repos	34
2.6	Repos dominical	34
2.7	Vacances	35
3	JOURS DE REPOS	35
3.1	Nombre de jours de repos par année civile	35
4	TRAVAIL DOMINICAL	35
4.1	Compensation	35
5	TRAVAIL DE NUIT	35
5.1	Compensation	35
6	AUTRES DISPOSITIONS	36
6.1	Calcul du salaire horaire	36
6.2	Congé de régénération	36
	ANNEXE 3 (PARTICIPATION)	37
1	GÉNÉRALITÉS	37
2	DEGRÉS DE PARTICIPATION	37
2.1	Information (degré 1)	37
2.2	Consultation (degré 2)	37
2.3	Codécision (degré 3)	37
3	SYNDICATS CONTRACTANTS	37
4	REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	37
4.1	Généralités	37
4.2	Nombre de membres	37
4.3	Constitution et quorum	38
4.4	Tâches	38
4.5	Séances de la Représentation du personnel avec Skyguide	38
4.6	Infrastructure, coûts et dépenses	38
4.7	Formation	38
5	ELECTIONS DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	39
5.1	Droit de vote	39
5.2	Principes électoraux	39
5.3	Formation des circonscriptions électorales	39
5.4	Comité électoral	39
5.5	Durée du mandat	39
5.6	Procédure électorale	40

6	POSITION ET PROTECTION	41
6.1	Devoir de discrétion	41
6.2	Protection des membres	41
6.3	Dispense	41
7	SKYGUIDE AOT, DOMAINES, DEGRÉS ET ÉCHELONS DE PARTICIPATION	42
	ANNEXE 4 (PLAN SOCIAL)	44
1	PRÉAMBULE	44
2	CHAMP D'APPLICATION	44
2.1	Champ d'application du plan social	44
2.2	Exclusions du champ d'application du plan social	44
3	PRINCIPES	45
4	DROITS DE PARTICIPATION DES PARTENAIRES SOCIAUX	45
5	PRESTATIONS DU PLAN SOCIAL	45
5.1	Mutation au sein de Skyguide	45
5.2	Calcul des catégories de prestations	45
5.3	Catégories de prestations	46
5.4	Périmètre et teneur des prestations du contrat de travail de durée déterminée	46
5.5	Programme de reclassement (outplacement)	47
5.6	Mesures individuelles de transition	47
5.7	Indemnité pour déménagement et pour inconvénients	48
5.8	Incitation à résilier avant terme le contrat de travail de durée déterminée	49
5.9	Retraite anticipée	49
5.10	Prestations de libre passage	49
6	DISPOSITIONS DIVERSES	49
6.1	Vacances et heures supplémentaires	49
6.2	Assurance indemnités journalières en cas de maladie et assurance accidents	50
6.3	Prime de fidélité	50
6.4	Contrats d'apprentissage	50
6.5	Contributions à la formation et engagements en matière de formation	50
6.6	Devoir de discrétion	50
7	COMMISSION DU PLAN SOCIAL	51
8	COMPLÉMENTS, MODIFICATIONS ET TRADUCTIONS	51
9	VALIDITÉ	51

## PRÉAMBULE

Cette Convention collective de travail (ci-après: CCT) a pour objectif de contribuer au développement prospère de Skyguide et au bien-être de ses collaborateurs/collaboratrices. Cette convention est régie par le principe de la bonne foi en vertu duquel les Parties contractantes sont tenues de prendre en considération leurs intérêts mutuels en faisant preuve de compréhension. Les Parties contractantes concluent cette convention afin:

- de définir des conditions de travail modernes;
- d'entretenir et de favoriser de bonnes relations entre Skyguide et ses collaborateurs/collaboratrices;
- de régler la collaboration entre les Parties contractantes;
- de régler des différends selon une procédure convenue;
- d'assurer la paix du travail.

## BUT CONVENTIONNEL

Cette CCT règle, d'une part, les relations relevant du droit du travail entre Skyguide et les collaborateurs/collaboratrices qu'elle occupe, et d'autre part, les rapports entre Skyguide et les syndicats contractants.

## LIBERTÉ SYNDICALE

Les Parties contractantes respectent expressément la pleine liberté syndicale. Les collaborateurs/collaboratrices de Skyguide ne doivent subir aucun préjudice de la part de Skyguide, ni d'aucune autre association, en raison de leur appartenance ou de leur non-appartenance à un syndicat.

## 1 CHAMP D'APPLICATION

### 1.1 PERSONNEL

- <sup>1</sup> Les dispositions de cette CCT s'appliquent à tous les collaborateurs/collaboratrices lié(e)s à Skyguide par un contrat individuel de travail (CIT) et actifs/actives dans les domaines administratif, opérationnel et technique.
- <sup>2</sup> Cette CCT s'applique directement aux collaborateurs/collaboratrices qui sont membres d'un syndicat contractant.
- <sup>3</sup> Les dispositions normatives de la CCT s'appliquent aux non-membres par référence dans le contrat individuel de travail.
- <sup>4</sup> Les partenaires contractuels déclarent ici et conformément à l'art. 356b, 1<sup>er</sup> alinéa, CO consentir à soumettre à la présente CCT les collaborateurs/collaboratrices et futur(e)s collaborateurs/collaboratrices tel(le)s que défini(e)s dans l'alinéa 3 ci-dessus.

### 1.2 EXCEPTIONS

Cette CCT ne s'applique pas aux:

- a) stagiaires, apprentis/apprenties et élèves;

- b) auxiliaires. Le terme «auxiliaires» couvre les collaborateurs/collaboratrices au service de Skyguide qui:
  - ont conclu un contrat de travail à durée déterminée maximale de trois mois;
  - travaillent à un taux d'activité inférieur à 20% (en cas de salaire horaire: durée moyenne de travail de moins de 8 heures par semaine);
- c) cadres. Le terme «cadres» couvre les collaborateurs/collaboratrices au service de Skyguide lié(e)s par un CIT qui sont soumis(es) au système fonctionnel d'évaluation des cadres;
- d) contrôleurs/contrôleuses de la circulation aérienne titulaires d'une licence valable, soumis(es) à la Convention collective de travail pour les contrôleurs/contrôleuses de la circulation aérienne (CCT CCA).

### 1.3 SOCIÉTÉS

- <sup>1</sup> En cas d'acquisition d'une participation majoritaire dans une société en Suisse dont l'effectif se compose d'au moins 35 postes à plein temps (à l'exclusion des cadres), Skyguide, la société acquise et les syndicats contractants conviennent d'une phase transitoire appropriée (au maximum de 36 mois) au cours de laquelle les conditions d'engagement de la société acquise sont maintenues en l'état. Avant l'arrivée à expiration de cette phase transitoire, Skyguide interviendra auprès de cette société afin qu'elle entame des négociations avec les syndicats contractants en vue de la conclusion d'une CCT indépendante dans le but de trouver une solution adéquate tenant également compte des intérêts de cette société.
- <sup>2</sup> En cas de détachement (notamment par scission ou transfert de patrimoine) en faveur d'une société acquise ou nouvellement fondée, dont le siège se trouve en Suisse, dans laquelle Skyguide détient une participation majoritaire, Skyguide interviendra auprès de cette société afin qu'elle entame des négociations avec les syndicats contractants en vue de la conclusion d'une CCT indépendante portant sur une solution adéquate, pour autant que plus de 50% des collaborateurs/collaboratrices de cette société aient été repris(es) dans le cadre de ce détachement entrepris par Skyguide. Si moins de 50% des collaborateurs/collaboratrices proviennent de Skyguide, la réglementation définie au premier alinéa ci-dessus s'applique par analogie. Pendant la phase transitoire, les dispositions normatives de la CCT s'appliquent aux collaborateurs/collaboratrices de Skyguide en tant que dispositions relevant du contrat individuel de travail.
- <sup>3</sup> En cas de création d'une spin-off issue de Skyguide, les Parties contractantes se donnent trois ans pour examiner l'éventuelle conclusion d'une CCT indépendante.

### 1.4 RELATIONS ENTRE LES PARTIES CONTRACTANTES, RÉOLUTION, ACCORD

- <sup>1</sup> Les Parties contractantes prennent toutes les décisions relatives à la présente CCT à la majorité simple des Parties contractantes participantes.
- <sup>2</sup> Skyguide dispose d'une voix et les syndicats contractants disposent ensemble d'une voix. En cas de désaccord entre les syndicats, la volonté du syndicat auquel appartient le plus grand nombre de collaborateurs/collaboratrices de Skyguide est déterminante pour la formation du vote.

## 2 DISPOSITIONS (NORMATIVES) RELEVANT DU CONTRAT DE TRAVAIL

### 2.1 CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL / CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

- <sup>1</sup> Toute modification de la CCT et des autres dispositions au sens de l'art. 2.1.1 CCT par les Parties contractantes entraîne l'adaptation automatique du contrat individuel de travail.

- <sup>2</sup> Les prestations accordées conformément à cette CCT et aux autres dispositions au sens de l'art. 2.1.1 CCT dans les rapports entre le collaborateur / la collaboratrice (membre d'un syndicat contractant) et Skyguide ne peuvent pas être exclues dans le contrat individuel de travail.
- <sup>3</sup> Les dispositions de cette CCT s'appliquent individuellement en tant que contenu du contrat individuel de travail, à moins que celui-ci contienne des dérogations en faveur du collaborateur / de la collaboratrice.
- <sup>4</sup> Un contrat individuel de travail est conclu par écrit entre Skyguide et chaque collaborateur/collaboratrice.
- <sup>5</sup> Le contrat individuel de travail définit au minimum le début des rapports de travail et contient les indications nécessaires concernant le salaire initial, le domaine d'activité, le lieu de travail / les lieux de travail ainsi que l'affiliation aux assurances sociales et aux autres assurances.

### 2.1.1 GÉNÉRALITÉS

Les conditions d'engagement des collaborateurs/collaboratrices soumis(es) à ce contrat sont régies par la CCT, l'Annexe 1 «Rémunération», l'Annexe 2 «Horaire irrégulier» et les autres dispositions d'exécution convenues entre les Parties contractantes ainsi que par les dispositions des contrats individuels de travail.

### 2.1.2 TEMPS D'ESSAI ET DÉLAIS DE RÉSILIATION

- <sup>1</sup> Pendant les trois premiers mois (temps d'essai), les rapports de travail peuvent être résiliés en respectant un délai de résiliation de sept jours pour la fin d'une semaine.
- <sup>2</sup> Au cours de la première année d'engagement, à l'exclusion du temps d'essai, les rapports de travail peuvent être dissous pour la fin du mois suivant la résiliation.
- <sup>3</sup> Les rapports de travail ayant duré plus d'une année et jusqu'à l'âge de 54 ans peuvent être résiliés en respectant un délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois civil. A partir de 55 ans, le délai de résiliation est de cinq mois. Le délai de résiliation peut être réduit d'un commun accord.
- <sup>4</sup> Dans tous les cas, la résiliation doit se faire par écrit et indiquer le motif de la résiliation.
- <sup>5</sup> L'art. 337 CO s'applique à la résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs.

### 2.1.3 ATTRIBUTION DU DOMAINE D'ACTIVITÉ ET DU LIEU DE TRAVAIL

- <sup>1</sup> Le collaborateur / la collaboratrice est engagé(e) conformément aux dispositions définies dans le contrat individuel de travail.
- <sup>2</sup> Pour des motifs inhérents à l'entreprise, chaque collaborateur/collaboratrice peut se voir imposer temporairement (max. 6 mois) un autre travail raisonnablement exigible de lui / d'elle et qui sort du cercle habituel des tâches et charges fixées contractuellement. La même règle s'applique à l'affectation temporaire (max. 6 mois) à un autre lieu de service. Le salaire de base n'est pas réduit dans ce cas.

## 2.2 TEMPS DE TRAVAIL

### 2.2.1 TEMPS DE TRAVAIL NORMAL ET HEURES D'EXPLOITATION

- <sup>1</sup> Le temps de travail hebdomadaire s'élève à 41 heures (8,2 heures par jour) pour un emploi à plein temps.
- <sup>2</sup> Les horaires de travail sont fixés par Skyguide. Les désirs du personnel sont pris en considération dans la mesure où ils n'entravent pas la bonne marche du service.

- <sup>3</sup> Les dispositions particulières pour les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent durablement selon des horaires irréguliers sont réglées dans l'Annexe 2 «Horaire irrégulier».

#### 2.2.2 SAISIE DU TEMPS DE TRAVAIL

- <sup>1</sup> Le temps de travail doit être saisi de manière appropriée en fonction du modèle d'horaire de travail. Il est possible de renoncer à l'enregistrement de la durée de travail, respectivement de le simplifier, conformément aux conditions définies aux art. 73a et 73b OLT 1.
- <sup>2</sup> En cas de renonciation à la saisie du temps de travail, le contrôle du temps de travail tenu par les collaborateurs/collaboratrices est admis comme moyen de preuve en cas de litige. Le collaborateur /la collaboratrice a l'obligation d'aborder la question du travail supplémentaire et des éventuelles mesures avec son/sa supérieur(e) hiérarchique ainsi que d'annoncer par écrit à Skyguide les heures supplémentaires / le travail supplémentaire au cours de l'année civile conformément aux prescriptions réglementaires.

#### 2.2.3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- <sup>1</sup> A l'exception du temps de travail accompli en supplément justifié par l'application des modèles de temps de travail, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de 41 heures par semaine. Sont considérées comme travail supplémentaire les heures de travail dépassant la durée maximale hebdomadaire de 45 ou de 50 heures (fonctions ANSE, SMC). Les heures supplémentaires et le travail supplémentaire doivent être ordonnés par le service compétent ou approuvés ultérieurement comme tels. Le collaborateur / la collaboratrice est tenu(e) d'accomplir des heures supplémentaires et du temps supplémentaire dans le cadre des dispositions légales dans la mesure où il est, de bonne foi, raisonnablement possible de l'exiger de sa part. Les heures supplémentaires et le travail supplémentaire, sont – si le collaborateur / la collaboratrice est d'accord – compensés par un congé de même durée.
- <sup>2</sup> Si le collaborateur / la collaboratrice n'est pas d'accord ou si ces heures ne peuvent, pour des raisons impératives, être compensées en temps dans un délai acceptable, le collaborateur / la collaboratrice pourra demander une compensation en espèces. Elle s'opère avec un supplément de 25% par rapport au salaire de base.
- <sup>3</sup> La règle pour le calcul du taux horaire est: salaire de base à 100% divisé par 2132 heures.

#### 2.2.4 PAUSES

- <sup>1</sup> Le collaborateur / la collaboratrice se voit accorder 30 minutes de pause, comptabilisées comme temps de travail (avec des horaires de travail régulier: 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi). Les pauses ne doivent pas être prises peu après le début du travail ou peu avant la fin du travail.
- <sup>2</sup> Dans les locaux dépourvus de fenêtres, le collaborateur / la collaboratrice a droit à 40 minutes de pause par jour (20 minutes le matin et autant l'après-midi) qui ne sont pas cumulables avec l'alinéa 1.
- <sup>3</sup> La charge que représente un travail exclusif devant des écrans doit être prise en compte lors de la détermination des pauses brèves.

#### 2.2.5 DURÉE DE DÉPLACEMENT PRISE EN COMPTE

- <sup>1</sup> En cas de déplacement professionnel, le temps de voyage est décompté comme temps de travail normal, sans supplément pour heures supplémentaires. Dans le cas d'un lieu de service extérieur (lieu qui ne correspond pas au lieu de travail contractuel) seule la partie du temps de déplacement qui dépasse le temps du trajet habituel depuis le domicile et retour est considérée comme temps de travail.



<sup>2</sup> Absences hors de Suisse et hors d'Europe (y c. le déplacement):

Lors de déplacements internationaux et de visites de salon ou de présence à un stand, le temps de déplacement n'est pas intégralement comptabilisé comme temps de travail. Pour la comptabilisation du temps de travail, il faut faire une distinction entre temps de déplacement actif et passif.

- Le temps de déplacement actif est celui pendant lequel le collaborateur / la collaboratrice conduit un moyen de transport, étudie des dossiers, téléphone, mène des entretiens, travaille sur son ordinateur portable, etc. Ce temps est considéré comme temps de travail normal et est comptabilisé à concurrence du temps de travail quotidien maximal prévu. Ce faisant, les temps de repos doivent être respectés.
- Le temps de déplacement passif est celui pendant lequel le collaborateur / la collaboratrice ne peut accomplir aucune activité professionnelle. Ce temps est considéré comme une forme mixte de temps de travail et de temps libre et est comptabilisé à hauteur de 50% comme temps de travail. Il est possible de dépasser la durée maximale de travail et de descendre en dessous de la durée minimale du repos. Lorsque c'est nécessaire ou dans l'intérêt du collaborateur / de la collaboratrice, les déplacements sont également possibles le week-end et les jours fériés, sans indemnisation correspondante.

## 2.3 MODÈLES DE TEMPS DE TRAVAIL ET SUPPLÉMENTS DE SALAIRE ET TEMPS DE REPOS SUPPLÉMENTAIRES

### 2.3.1 PRINCIPE

- <sup>1</sup> Les Parties à la CCT peuvent convenir de l'introduction de modèles d'horaires de travail.
- <sup>2</sup> Les secteurs d'organisation définissent les plans de service ou d'engagement. Le nombre et le lieu des engagements sont déterminés par les impératifs d'exploitation. En règle générale, les plans d'intervention ou de service doivent être communiqués au plus tard trente jours civils avant un engagement planifié. En règle générale, les engagements ne doivent pas être d'une durée inférieure à quatre heures. Les engagements de plus courte durée doivent être convenus avec le collaborateur / la collaboratrice. Les heures dépassant le temps de travail hebdomadaire normal sont compensées en règle générale par des jours de compensation, et ce dans la mesure du possible en combinaison avec un jour de repos. Les dispositions légales (Loi sur le travail et ordonnances) demeurent réservées.

### 2.3.2 TEMPS DE TRAVAIL VARIABLE

- <sup>1</sup> Le temps de travail variable est un modèle de temps de travail à plages horaires flexibles ou d'horaire à l'année.
- <sup>2</sup> Modèle d'horaires flexibles: les collaborateurs/collaboratrices ont la possibilité de fournir le temps de travail prévu au cours des heures d'exploitation définies, des présences obligatoires définies individuellement et en tenant compte des besoins de l'entreprise.
- <sup>3</sup> Le solde de temps correspond à la différence entre la durée contractuelle du travail et le temps de travail effectivement fourni ou pris en compte. Le solde de temps doit être compris dans une bande de +100 heures et -50 heures. Le collaborateur / la collaboratrice doit annoncer en temps utile à son/sa supérieur/e hiérarchique tout dépassement prévisible de cette bande.
- <sup>4</sup> D'entente avec le/la supérieur(e) hiérarchique, le solde de temps peut être compensé en heures et en jours. En cas de fluctuations du volume de travail, le/la supérieur(e) hiérarchique peut ordonner une compensation, laquelle doit être annoncée au moins 3 jours à l'avance après consultation du collaborateur / de la collaboratrice.

- <sup>5</sup> Modèle d'horaire à l'année: l'horaire à l'année est basé sur des temps de travail quotidiens, hebdomadaires et annuels variables. Le modèle peut être appliqué notamment dans des domaines connaissant de fortes fluctuations du volume de travail.
- <sup>6</sup> Les Parties contractantes se mettent d'accord sur les dispositions d'exécution dans un règlement ad hoc (exemple: Règlement sur le temps de travail annualisé SIMPIL) en tenant compte des besoins spécifiques des domaines d'activité.

### 2.3.3 TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

- <sup>1</sup> Si le collaborateur / la collaboratrice souhaite une modification de son taux d'activité, Skyguide examine sa demande dans le cadre des possibilités de l'entreprise, les requêtes de travail à temps partiel des collaborateurs/collaboratrices âgé(e)s de plus de 58 ans bénéficiant d'un traitement prioritaire.
- <sup>2</sup> Le collaborateur / la collaboratrice à temps partiel ne doit pas être appelé régulièrement ou sans accord préalable à fournir sur une longue période du travail ordonné dépassant son taux d'activité contractuel.
- <sup>3</sup> Pour les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel, les heures dépassant de plus de 5 heures/semaine le temps de travail hebdomadaire prévu conformément au taux d'activité sont payées avec un supplément de 25% calculé sur le salaire de base, pour autant qu'elles aient été ordonnées et n'aient pas pu être compensées par du temps libre de même durée. La détermination de ces heures donnant droit à un supplément se fait sur une base mensuelle, en considérant le temps de travail prévu.

### 2.3.4 REMOTE WORK

- <sup>1</sup> Skyguide Remote Work est le travail effectué de temps en temps en dehors des locaux de l'entreprise, généralement depuis le domicile.
- <sup>2</sup> Skyguide ne propose le Remote Work que dans les domaines où le travail en dehors des locaux de l'entreprise est possible pour des raisons opérationnelles.
- <sup>3</sup> Le Remote Work repose sur une base volontaire et ne constitue ni une obligation ni un droit.
- <sup>4</sup> L'exercice du Remote Work se fait sans accord écrit. Il est toutefois lié à l'accord du/de la supérieur(e) hiérarchique direct(e) compétent(e), y compris en ce qui concerne le volume et la localisation des jours de Remote Work. Un refus total doit être dûment motivé.
- <sup>5</sup> Les collaborateurs/collaboratrices qui pratiquent le Remote Work sont intégré(e)s dans les processus et l'organisation du travail de Skyguide. En ce qui concerne le temps de travail, la saisie du temps de travail, l'atteignabilité et le respect des règles et des directives (p. ex. en ce qui concerne les aspects de sécurité, l'utilisation des moyens informatiques et de télécommunication, la sécurité des données et la confidentialité), les mêmes règles s'appliquent que pour le travail dans les locaux de l'entreprise. Le temps de travail prévu doit être respecté.
- <sup>6</sup> Il n'existe aucun droit à des suppléments de salaire ou à des majorations de temps, ni à d'autres indemnités (p. ex. pour l'infrastructure technique et/ou l'utilisation de locaux privés).
- <sup>7</sup> En outre, l'exercice du Remote Work est régi par des directives édictées par Skyguide. En outre, Skyguide veille à une information suffisante sur la protection de la santé et la sécurité au travail dans le cadre du Remote Work, afin que les collaborateurs/collaboratrices puissent concevoir et aménager leur poste de travail en Remote Work de manière appropriée.

### 2.3.5 TRAVAIL DE NUIT

Pour les travaux planifiés en dehors des horaires de travail normaux (p. ex. travail de nuit), des mesures personnelles et/ou techniques conformes aux prescriptions SECO/CFST doivent être respectées.

### 2.3.6 SUPPLÉMENT POUR TRAVAIL DE NUIT ET DE DIMANCHE

- <sup>1</sup> Un supplément est versé pour le travail de nuit accompli entre 20:00 et 6:00.
- <sup>2</sup> Pour les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent en permanence selon des horaires de service irréguliers, le supplément s'élève à CHF 10.– par heure pleine accomplie la nuit, indemnité de vacances en sus. De plus, le collaborateur / la collaboratrice reçoit pour le travail de nuit une majoration de temps de 10 minutes par heure.
- <sup>3</sup> Tous/toutes les autres collaborateurs/collaboratrices qui fournissent du travail de nuit temporairement reçoivent un supplément de 50%, calculé sur le salaire de base converti à l'heure, pour chaque heure pleine accomplie de nuit. Si le travail de nuit est effectué entre 23:00 et 6:00 pendant 20 nuits par année civile, le collaborateur / la collaboratrice concerné(e) se voit attribuer une fois 1 jour de vacances supplémentaire. Le fait d'atteindre 25 nuits donne droit à 2 jours de vacances supplémentaires et le fait d'atteindre 30 nuits donne droit à 3 jours de vacances supplémentaires, en plus des jours de vacances déjà attribués. Ces jours de vacances supplémentaires doivent être pris dans un délai d'un an à compter de leur attribution.
- <sup>4</sup> Un supplément est versé pour les prestations de travail fournies les dimanches et les jours fériés qui leur sont assimilés par les cantons.
- <sup>5</sup> Pour les collaborateurs/collaboratrices qui travaillent en permanence selon des horaires de service irréguliers, le supplément s'élève à CHF 20.– par heure pleine accomplie le dimanche ou les jours décrétés fériés, indemnité de vacances en sus.
- <sup>6</sup> Tous/toutes les autres collaborateurs/collaboratrices, qui fournissent temporairement du travail le dimanche ou les jours fériés, reçoivent un supplément de 75%, calculé sur le salaire de base converti à l'heure, pour chaque heure pleine accomplie un dimanche ou un jour férié.

### 2.3.7 SUPPLÉMENT POUR SERVICE DE PIQUET

- <sup>1</sup> Si le collaborateur / la collaboratrice doit fournir un service de piquet en dehors des horaires de travail planifiés par le service, il/elle a droit à une indemnité.
- <sup>2</sup> L'indemnité s'élève à CHF 6.– par heure, indépendamment du fait que le collaborateur / la collaboratrice ait été appelé(e) à fournir des prestations pendant le service de piquet ou ne l'ait pas été. Ce montant inclut l'indemnité de vacances.
- <sup>3</sup> De plus, le collaborateur / la collaboratrice reçoit un demi-jour de repos pour 127 heures de service de piquet effectuées.
- <sup>4</sup> Au plus tard après 254 heures de piquet effectuées, le collaborateur / la collaboratrice doit, d'entente avec son/sa supérieur(e), prendre son jour de congé dans un délai de 10 jours. Passé ce délai, d'entente avec le/la supérieur(e) le collaborateur / la collaboratrice fixe la date à laquelle le congé sera pris.

### 2.3.8 ALLOCATION POUR SERVICE IRRÉGULIER

Le collaborateur / la collaboratrice qui travaille en permanence selon des plans de service irréguliers reçoit une allocation non assurée de CHF 120.– par mois.

### 2.3.9 ALLOCATIONS D'INSTRUCTION ET DE COACHING

<sup>1</sup> Les collaborateurs/collaboratrices (ANSE, ATSEP et spécialistes en technologies ATM/CNS) qui interviennent en tant que formateurs/formatrices dans la formation initiale et continue (y compris le maintien des compétences acquises) ont droit à une allocation pour cette activité. Ceci à condition qu'il s'agisse d'une formation visant l'acquisition ou le maintien d'un droit d'exercice de la profession au sein d'un service opérationnel ou technique de la navigation aérienne.

<sup>2</sup> Le montant de l'allocation dépend de la nature de l'activité. Elle est versée sous la forme d'un forfait journalier ou d'une demi-journée, le forfait journalier étant dans ce dernier cas divisé par deux et arrondi au franc supérieur. L'allocation forfaitaire est versée comme suit (forfaits journaliers):

Coaching (On The Job Training Instructor)	
Assesseur (Unit Assessor)	
Unit TRM Facilitator	
Head of Local Training	CHF 85.–
Autres collaborateurs/collaboratrices contribuant aux activités d'instruction/formation	
Coach au simulateur et à l'instruction (Synthetic Training Device Instructor)	CHF 45.–

En plus, le Head Course Instructor (HCI) reçoit une indemnité annuelle de CHF 2'500.-.

<sup>3</sup> Les détails concernant les activités et fonctions couvertes ainsi que les principes d'exercice de l'activité sont fixés dans un règlement qui est soumis à la consultation des syndicats contractants.

### 2.3.10 FRINGE BENEFITS

Selon les possibilités, Skyguide accorde aux collaborateurs/collaboratrices certaines réductions, par exemple en ce qui concerne l'abonnement demi-tarif.

## 2.4 FORMATION INITIALE ET CONTINUE

<sup>1</sup> Le développement professionnel vise à préserver la compétitivité des collaborateurs/collaboratrices sur le marché du travail. Cela présuppose une volonté d'apprendre et un engagement personnel des collaborateurs/collaboratrices, compte tenu des exigences de l'entreprise, lesquelles découlent de la stratégie et des objectifs de l'entreprise.

<sup>2</sup> Le développement professionnel au sein de Skyguide comprend les formations initiales et continues des collaborateurs/collaboratrices, dans le but de préserver et de développer leurs compétences et leur potentiel. Skyguide encourage et incite les collaborateurs/collaboratrices à se perfectionner et les aide d'une manière appropriée. Les collaborateurs/collaboratrices sont responsables de la gestion de leur développement.

<sup>3</sup> Outre les formations organisées par Skyguide, les collaborateurs/collaboratrices ont droit au maximum à 3 jours payés par an pour le développement professionnel. S'il n'en est pas fait usage, le droit s'éteint. Les frais de formation sont à la charge des collaborateurs/collaboratrices.

<sup>4</sup> En cas d'incompatibilité entre la planification d'exploitation et les formations professionnelles initiale et continue, une solution consensuelle est recherchée.

- <sup>5</sup> Dans le cadre des entretiens et évaluations des collaborateurs/collaboratrices tenus régulièrement, les étapes du développement et les mesures requises de formation initiale et continue sont discutées et évaluées.

## 2.5 VACANCES, JOURS FÉRIÉS, CONGÉS ET ABSENCES

### 2.5.1 VACANCES

Par année civile, le collaborateur/la collaboratrice a droit aux vacances suivantes:

- 29 jours de travail jusqu'à l'année civile de ses 56 ans révolus
- 31 jours de travail à partir du début de l'année civile de ses 57 ans révolus
- 33 jours de travail à partir du début de l'année civile de ses 58 ans révolus
- 34 jours de travail à partir du début de l'année civile de ses 59 ans révolus

### 2.5.2 JOURS DE CONGÉ

Chaque collaborateur/collaboratrice a droit à au moins 114 jours de congé par année civile.

### 2.5.3 FIDÉLITÉ À L'ENTREPRISE

<sup>1</sup> Le collaborateur / la collaboratrice reçoit une prime de fidélité après avoir accompli la cinquième année d'engagement, puis périodiquement toutes les cinq années supplémentaires d'engagement. Elle est versée de la manière suivante:

- a) Après 5 années d'engagement: CHF 1'000.-
- b) Après 10 années d'engagement: 1/48 du salaire calculé selon l'al. 3
- c) Après 15 années d'engagement: 1/24 du salaire calculé selon l'al. 3
- d) Après 20 années d'engagement, puis tous les 5 ans: 1/12 du salaire calculé selon l'al. 3

<sup>2</sup> La période d'engagement accomplie au sein de Skyguide (ou de swisscontrol/Radio-Suisse) dans le cadre des rapports de travail antérieurs est comptabilisée pour le calcul de la durée déterminante des rapports de travail.

<sup>3</sup> A l'exception de la prime selon l'al. 1 let. a) du présent article, la prime de fidélité est calculée sur le salaire de base actuel par rapport au taux d'occupation moyen des 5 dernières années d'activité chez Skyguide.

<sup>4</sup> Après dix années d'engagement, la prime de fidélité peut, d'entente entre les Parties, soit être donnée sous forme de congé payé, soit être versée en espèces.

<sup>5</sup> En cas de résiliation des rapports de travail pour cause de retraite, d'invalidité ou de décès, la prime de fidélité partiellement acquise est versée au pro rata temporis.

### 2.5.4 CONGÉ PRÉNATAL

<sup>1</sup> Directement avant l'accouchement, la collaboratrice peut prendre un congé prénatal de deux mois sans certificat médical. La date déterminante de l'accouchement est calculée par le/la médecin traitant/e.

<sup>2</sup> Si l'accouchement survient avant le terme calculé, le congé de maternité prénatal prend fin ce jour-là. Le droit aux jours restants s'éteint.

<sup>3</sup> Si l'accouchement survient après le terme calculé, le congé de maternité prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement.

- <sup>4</sup> Pendant le congé de maternité prénatal, la collaboratrice a droit au plein salaire.

#### 2.5.5 CONGÉ MATERNITÉ

- <sup>1</sup> La collaboratrice a droit à un congé maternité de 18 semaines ininterrompus après l'accouchement. Il se prolonge, en cas d'hospitalisation du nouveau-né d'au moins deux semaines immédiatement après la naissance, de la durée de l'hospitalisation conformément aux dispositions légales applicables. Pendant cette période, la collaboratrice a droit au plein salaire.
- <sup>2</sup> Les prestations légales accordées par la loi sur les allocations pour perte de gain et son ordonnance reviennent intégralement à Skyguide. La collaboratrice est tenue de respecter les prescriptions et formalités légales. Le salaire de base net de la collaboratrice ne doit pas être supérieur au salaire qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas perçu d'allocations pour perte de gain.
- <sup>3</sup> Le droit aux vacances n'est pas réduit par le congé maternité.
- <sup>4</sup> Après la naissance de l'enfant, la collaboratrice a en principe le droit de prolonger le congé maternité par un congé non payé d'un an au maximum, ou de travailler à temps partiel pendant un an (incluant le congé maternité).

#### 2.5.6 CONGÉ DE L'AUTRE PARENT

- <sup>1</sup> L'autre parent, c'est-à-dire le père ou l'épouse de la mère, a droit à un congé de 20 jours. Pendant cette période, le droit au plein salaire subsiste.
- <sup>2</sup> 10 jours de congé doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. La partie restante du congé doit être prise dans l'année qui suit la naissance de l'enfant. Le congé peut être pris en une seule fois ou par journées.
- <sup>3</sup> Le droit aux vacances n'est pas réduit par le congé.
- <sup>4</sup> Les allocations pour perte de gain accordées par la loi reviennent à Skyguide dans la mesure où le salaire continue d'être versé.

#### 2.5.7 CONGÉ D'ADOPTION

- <sup>1</sup> Pour autant que les conditions légales (art. 16t LAPG) soient remplies, les collaborateurs/collaboratrices ont droit à un congé d'adoption de 20 jours. Pendant cette période, le droit au plein salaire subsiste.
- <sup>2</sup> Les 10 premiers jours peuvent, selon les dispositions légales, être pris par l'un des parents ou partagés entre les parents, la prise simultanée étant exclue. La totalité du droit au congé doit être prise dans l'année qui suit l'adoption. Le congé peut être pris en une seule fois ou par journées.
- <sup>3</sup> Le droit aux vacances n'est pas réduit par le congé.
- <sup>4</sup> Les allocations pour perte de gain accordées par la loi reviennent à Skyguide dans la mesure où le salaire continue d'être versé. Le congé d'adoption ne peut pas être cumulé avec un congé de l'autre parent.

#### 2.5.8 CONGÉ POUR PRISE EN CHARGE

- <sup>1</sup> Le congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident est régi par l'art. 329i CO et les art. 16n ss. LAPG. Si les conditions sont remplies, il existe un droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au maximum. Pendant cette période, le droit au plein salaire subsiste.

- <sup>2</sup> Le congé pour prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour où la première indemnité journalière est perçue. Le congé pour prise en charge peut être pris en une seule fois ou par journées.
- <sup>3</sup> Le droit aux vacances n'est pas réduit par le congé.
- <sup>4</sup> Les allocations pour perte de gain accordées par la loi reviennent à Skyguide dans la mesure du maintien du salaire.

#### 2.5.9 ALLOCATIONS FAMILIALES

- <sup>1</sup> Les allocations familiales sont payées conformément aux lois fédérales ainsi qu'aux lois en vigueur dans chaque canton concerné.
- <sup>2</sup> Le droit à d'éventuelles allocations de naissance et d'adoption sont versées conformément aux lois fédérales ainsi qu'aux lois en vigueur dans chaque canton concerné.
- <sup>3</sup> Pour les enfants vivant à l'étranger, Skyguide ne procède pas à l'adaptation du pouvoir d'achat des allocations.

#### 2.5.10 CONGÉS PAYÉS

- <sup>1</sup> Si un collaborateur / une collaboratrice veut s'absenter du travail pour d'autres motifs que la maladie, l'accident, le service militaire ou civil, il/elle doit en faire la demande en temps utile en suivant la voie hiérarchique.
- <sup>2</sup> Le congé est accordé en tenant compte du motif dans une mesure appropriée.
- <sup>3</sup> Le collaborateur/la collaboratrice se voit accorder un congé payé dans les cas suivants:
  - Célébration du propre mariage, de celui des enfants, parents, frères et sœurs: 1 jour
  - Congé de mariage (après le temps d'essai, si les rapports de travail n'ont pas été résiliés): 3 jours
  - Temps nécessaire pour la prise en charge des membres de la famille et des partenaires en cas d'atteinte à la santé jusqu'à 3 jours (maximum 10 jours par année civile); en cas de nécessité de garde d'enfants (en particulier en cas de maladie) jusqu'à 3 jours par événement (la preuve de l'empêchement par un certificat médical ou similaire peut être exigée)
  - Décès du conjoint/de la conjointe, du concubin/de la concubine, du/de la partenaire enregistré(e), des parents ou des enfants: jusqu'à 5 jours
  - Décès de proches, lorsque le collaborateur / la collaboratrice doit s'occuper du traitement des formalités en lien direct avec le/la défunt(e): 1 à 3 jours au maximum et 5 jours dans le cas des familles monoparentales
  - Déménagement: jusqu'à 3 jours
- <sup>4</sup> Dans des cas fondés, des jours de congé supplémentaires peuvent aussi être accordés.
- <sup>5</sup> Le droit au congé-jeunesse est régi par l'art. 329e CO (5 jours par année). Si l'activité s'inscrit dans les cours «Jeunesse+Sport» fédéraux ou cantonaux, l'ayant droit reçoit l'intégralité du salaire brut selon les conditions de l'art. 329e. Les prestations de perte de gain correspondantes sont acquises à Skyguide. En complément aux prétentions légales, Skyguide verse le salaire jusqu'à l'âge de 50 ans révolus. Les indemnités journalières des assurances reviennent à Skyguide. Le salaire de base net du collaborateur / de la collaboratrice ne doit pas être supérieur à celui qu'il/elle aurait perçu sans les indemnités journalières.
- <sup>6</sup> Si des dispositions légales prévoient obligatoirement d'autres formes de congé, celles-ci sont accordées conformément aux dispositions en vigueur.

#### 2.5.11 ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET D'ACCIDENT

En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie durant plus de 3 jours ouvrés (sans tenir compte des jours de repos), le collaborateur / la collaboratrice doit spontanément présenter un certificat médical au plus tard le 4<sup>e</sup> jour. Exceptionnellement, Skyguide peut réclamer un certificat médical dès le premier jour d'absence. En cas d'accident, le collaborateur / la collaboratrice doit l'annoncer dès que possible au service désigné par Skyguide et, en cas d'empêchement de travailler, présenter un certificat médical conformément aux dispositions en vigueur. Skyguide se réserve en outre le droit de convoquer le collaborateur / la collaboratrice à un examen chez son/sa médecin-conseil; les coûts sont à la charge de Skyguide.

#### 2.5.12 PRÉVOYANCE EN CAS D'ACCIDENT

- <sup>1</sup> Le collaborateur / la collaboratrice est assuré(e) contre les accidents professionnels et – lorsque les conditions légales sont remplies (au moins 8 heures de travail par semaine) – contre les accidents non professionnels.
- <sup>2</sup> Deux tiers de la prime d'assurance contre les accidents non professionnels sont pris en charge par Skyguide. Un tiers de la prime est déduit du salaire des collaborateurs/collaboratrices assuré(e)s.
- <sup>3</sup> Il existe en outre une couverture par une assurance accident complémentaire conclue par Skyguide, dont les prestations sont déterminées selon les conditions d'assurance en vigueur. Elle verse entre autres des prestations dans le domaine des frais de traitement et de séjour en division privée, du capital en cas d'invalidité ou de décès ainsi que de l'extension de la couverture en cas de risque aggravé et de négligence.

#### 2.5.13 PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

- <sup>1</sup> Les collaborateurs/collaboratrices sont assuré(e)s contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès auprès de la caisse de pension mentionnée dans leur contrat de travail individuel.
- <sup>2</sup> Les documents pertinents concernant la caisse de pension, en particulier le plan de prévoyance applicable, sont mis à la disposition du collaborateur / de la collaboratrice lors de son admission.

#### 2.5.14 FONCTION PUBLIQUE

Le collaborateur / la collaboratrice doit informer en temps opportun Skyguide de son engagement au sein d'une fonction publique en Suisse. Dans la mesure du possible, les tâches découlant de la fonction publique doivent être accomplies pendant le temps libre. En principe, Skyguide accorde jusqu'à 15 jours de congé payé par année civile pour l'exercice d'une fonction publique. En cas d'absence plus longue et/ou de mandats chronophages, le droit au salaire et/ou l'adaptation du taux d'activité doivent être convenus individuellement.

#### 2.5.15 CONGÉ NON PAYÉ

- <sup>1</sup> Skyguide accorde des congés non payés en tenant dûment compte des motifs invoqués, pour autant que les conditions du service le permettent. Les congés non payés supérieurs à 30 jours par an ne comptent pas comme temps de service.
- <sup>2</sup> Pour autant que les conditions du service le permettent, Skyguide peut accorder à ses collaborateurs/collaboratrices, au cours de la carrière, un congé non payé de longue durée jusqu'à une année.
- <sup>3</sup> De plus, Skyguide peut instaurer des programmes temporaires pour encourager des congés non payés. Les conditions spécifiques sont réglées séparément par Skyguide.



## 2.6 CONGÉS SYNDICAUX

Les membres d'un comité d'entreprise/sectoriel se voient accorder chaque année civile les absences payées suivantes :

- 10 jours pour des activités syndicales

Les autres membres des syndicats contractants se voient accorder chaque année civile les absences payées suivantes :

- Jusqu'à 2 jours pour participer à des conférences d'entreprise/rassemblements sectoriels et assemblées syndicales
- Jusqu'à 2 jours pour des cours de formation syndicale
- Des jours de congé supplémentaires pour la Représentation du personnel ainsi que pour les organes syndicaux de l'organisation contractante (selon les besoins, 5 jours au maximum) sont accordés en plus.

## 2.7 DÉTERMINATION DU SALAIRE ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

### 2.7.1 DÉTERMINATION DU SALAIRE ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Les collaborateurs/collaboratrices ont droit à un salaire égal pour un travail équivalent. Le salaire est déterminé par la fonction, la prestation individuelle ainsi que le succès collectif et il est orienté sur le marché.

### 2.7.2 SALAIRE MINIMAL

Le salaire minimal annuel s'élève à CHF 58'500.– bruts. Skyguide peut convenir avec les syndicats contractants que le salaire minimal peut être inférieur dans des cas isolés.

### 2.7.3 SALAIRE DE BASE

- <sup>1</sup> Le salaire de base est calculé selon la fonction et la prestation individuelle. Dans ce cadre, les exigences de la fonction sont déterminantes pour la bande salariale correspondant à l'échelon des fonctions en question.
- <sup>2</sup> Le niveau d'exigences est défini conjointement par les Parties contractantes, sur la base de méthodes analytiques reconnues.
- <sup>3</sup> L'évolution du salaire au sein de cette bande salariale est déterminée par la prestation individuelle.
- <sup>4</sup> L'évaluation des compétences et de la réalisation des objectifs forme la base de l'évaluation globale de la prestation individuelle. La prestation individuelle est évaluée et formellement consignée au cours d'un entretien individuel entre le collaborateur / la collaboratrice et le/la supérieur(e) hiérarchique direct(e), dans le cadre du processus annuel d'évaluation des collaborateurs/collaboratrices.

### 2.7.4 PARTICIPATION AU RÉSULTAT

Skyguide définit une part du salaire variable, dépendant de la performance de l'entreprise, qui se réfère au salaire de base et qui est versée en complément. Elle est soumise aux assurances sociales, mais n'est pas assurée auprès de la caisse de pension. La participation au résultat est définie en début d'année civile sur la base de l'évaluation de la prestation de l'année précédente. Cette prestation est mesurée par le taux de réalisation des objectifs annuels de l'entreprise. Les objectifs de l'entreprise sont fixés chaque année selon les critères définis par le Conseil d'administration et le Président du Comité de direction. L'évaluation de la réalisation des objectifs relève de la compétence du Comité de direction et du Conseil d'administration. En

lieu et place du versement, la composante liée au résultat peut être intégralement ou partiellement convertie en jours de congé.

#### 2.7.5 VERSEMENT DU SALAIRE

- <sup>1</sup> Le salaire de base individuel est versé mensuellement en 13 parts (13<sup>e</sup> part avec le salaire de novembre).
- <sup>2</sup> Les adaptations de salaire sont appliquées le 1<sup>er</sup> avril de chaque année.
- <sup>3</sup> La participation au résultat conformément à la réalisation des objectifs est payée en règle générale avec le salaire de juin de l'année suivante, lorsque les comptes annuels de Skyguide sont disponibles.
- <sup>4</sup> En cas d'entrée, de départ ou de transfert au sein de Skyguide, le salaire annuel individuel de base et la participation au résultat pour l'année civile en cours sont calculés au pro rata temporis.
- <sup>5</sup> D'autres dispositions à ce sujet sont disponibles dans l'Annexe 1.

#### 2.7.6 CONVERSION EN SALAIRE HORAIRE

La règle pour le calcul du taux horaire est : salaire de base à 100% divisé par 2132 heures.

### 2.8 DROIT AU MAINTIEN AU SALAIRE

#### 2.8.1 DROIT AU SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

- <sup>1</sup> Skyguide conclut des assurances collectives d'indemnités journalières complémentaires en cas d'accident et de maladie.

Un tiers de la prime est à la charge du collaborateur / de la collaboratrice. La participation du collaborateur/de la collaboratrice s'élève toutefois au maximum à 0,5% du salaire AVS.

Les Parties contractantes s'engagent à négocier le taux de cotisation à la charge du collaborateur / de la collaboratrice lorsque les conditions des assurances perte de gain changent.

- <sup>2</sup> L'obligation de fournir un certificat médical est régie par l'art. 2.5.11. Les conditions des assurances perte de gain sont déterminantes pour définir le droit aux prestations.
- <sup>3</sup> En cas de maladie, d'accident ou de grossesse, la totalité des prestations perçues ne doit pas dépasser le salaire (net) versé en cas de pleine capacité de travail.

#### 2.8.2 INCAPACITÉ DE TRAVAIL SURVENANT APRÈS LE TEMPS D'ESSAI

- <sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse, le collaborateur / la collaboratrice a droit à des indemnités pour perte de gain à concurrence de 90 % du salaire de base, incluant l'indemnité pour service irrégulier défini à l'art. 2.3.8 mais sans la part performance définie à l'art. 2.7.4.
- <sup>2</sup> Ce droit subsiste jusqu'à l'octroi d'une rente ou pendant 730 jours au maximum. Par ailleurs, Skyguide paie au cours de la première année et aussi longtemps que les rapports de travail n'ont pas pris fin, un supplément à concurrence de la différence entre les indemnités allouées et le 100% du salaire de base net déterminant.

#### 2.8.3 INCAPACITÉ DE TRAVAIL PENDANT LE TEMPS D'ESSAI

- <sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie pendant le temps d'essai, le collaborateur / la collaboratrice a droit à son salaire conformément à l'échelle bernoise.

- <sup>2</sup> En cas d'incapacité de travail pour cause d'accident survenant pendant le temps d'essai, le collaborateur / la collaboratrice a droit à son salaire conformément à l'échelle bernoise ainsi qu'aux prestations de la SUVA (art. 324b CO).

#### 2.8.4 FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL ET PASSAGE DANS L'ASSURANCE INDIVIDUELLE

- <sup>1</sup> Le collaborateur / la collaboratrice qui quitte le cercle des assurés collectifs a le droit de demander par écrit dans un délai de trois mois et sans annonce d'une nouvelle réserve son passage dans l'assurance individuelle d'indemnités journalières en cas de maladie ou dans l'assurance-accidents complémentaire, pour autant qu'il/elle réside en Suisse.
- <sup>2</sup> En cas de résiliation du contrat de travail par Skyguide pendant l'incapacité de travail, le collaborateur / la collaboratrice continue de bénéficier des prestations de l'assurance perte de gain. Le supplément de cotisation en relation avec le passage dans l'assurance individuelle est à la charge de l'employeur pour la durée de cette incapacité de travail.

#### 2.8.5 CONTINUATION DE PAIEMENT DU SALAIRE EN CAS DE SERVICE MILITAIRE, CIVIL OU DANS LA PROTECTION CIVILE

- <sup>1</sup> Le plein salaire de base est versé pendant l'accomplissement du service de formation de base, du service de perfectionnement de la troupe ainsi que du service d'appui à la formation dans le cadre du service obligatoire (y compris service militaire de longue durée). Les allocations pour perte de gain de la caisse de compensation sont acquises à Skyguide. Les indemnités journalières des assurances reviennent à Skyguide. Le salaire de base net du collaborateur / de la collaboratrice ne doit pas être supérieur à celui qu'il/elle aurait perçu sans les indemnités journalières.
- <sup>2</sup> Les prestations à accomplir pour la protection civile et le service complémentaire ainsi que pour le service féminin de l'armée (SFA) et le service des membres du SFA auprès de la Croix-Rouge, sont en principe assimilées à l'obligation de servir.
- <sup>3</sup> En cas de prestations non obligatoires ou ne comptant pas comme obligation de servir, le salaire de base est réduit de 50% en règle générale. Skyguide peut assortir le versement d'un salaire supérieur d'une condition de remboursement en cas de départ volontaire de l'entreprise.

#### 2.8.6 JOUISSANCE D'UN SALAIRE À TITRE POSTHUME

Lorsqu'un collaborateur / une collaboratrice décède pendant ses rapports de travail, un montant salarial unique équivalent à un sixième de son salaire annuel de base est versé à son/sa conjoint(e), son/sa partenaire enregistré(e), ou à ses enfants mineurs ou, à défaut de ces bénéficiaires, à d'autres personnes en faveur desquelles le collaborateur / la collaboratrice remplissait une obligation d'entretien.

### 2.9 DROITS ET OBLIGATIONS

#### 2.9.1 MAINTIEN DU SECRET ET DE LA DISCRÉTION PROFESSIONNELLE

Les collaborateurs/collaboratrices sont tenu(e)s de garder le secret au sens de l'art. 321a CO. L'art. 14 de la loi sur la participation s'applique par analogie aux représentant(e)s des travailleurs et aux représentant(e)s syndicaux/syndicales.

## 2.9.2 PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ, PROTECTION DE LA SANTE ET PROTECTION DES DONNÉES

- <sup>1</sup> Skyguide respecte et protège la personnalité physique et psychique du collaborateur / de la collaboratrice, manifeste les égards voulus pour sa santé et veille à la protection de la dignité des femmes et des hommes à leur place de travail.
- <sup>2</sup> Après un incident ou un accident dans l'exercice de l'activité professionnelle, Skyguide apporte son soutien au collaborateur / à la collaboratrice concerné(e) et lui fournit de l'assistance dans la mesure de ses possibilités.
- <sup>3</sup> Skyguide garantit à tous/toutes ses collaborateurs/collaboratrices la protection de leurs données personnelles. Le traitement de données relatives aux collaborateurs/collaboratrices doit être limité aux impératifs d'exploitation.
- <sup>4</sup> Pendant la durée des rapports de travail, le collaborateur / la collaboratrice a, en tout temps, le droit de consulter son dossier personnel et les données le/la concernant(e), enregistrées électroniquement ou d'une autre manière. Il/elle peut également exercer ce droit par l'intermédiaire d'une personne au bénéfice d'une procuration écrite.
- <sup>5</sup> Skyguide s'engage à rectifier les données erronées relatives aux collaborateurs/collaboratrices et à effacer les données personnelles enregistrées électroniquement ou d'une autre manière au départ du collaborateur / de la collaboratrice lorsqu'elles ne sont plus nécessaires à des fins internes à l'entreprise ou à des fins administratives ou statistiques.

## 2.9.3 CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES (ALCOOL, MÉDICAMENTS, DROGUES)

- <sup>1</sup> La consommation de boissons alcoolisées, de même que la prise de stimulants, de stupéfiants ou de médicaments sans ordonnance médicale est interdite dans la mesure où l'aptitude au travail pourrait s'en trouver altérée.
- <sup>2</sup> En cas de doutes sur l'aptitude au travail, le/la supérieur(e) hiérarchique compétent/e décide d'une éventuelle suspension du travail. Les investigations ultérieures seront effectuées en collaboration avec le/la médecin d'entreprise.
- <sup>3</sup> Les collaborateurs/collaboratrices exerçant une activité sous licence et les collaborateurs/collaboratrices SMC doivent être sobres au début et au cours de leur travail, c'est-à-dire que tout effet dû à des substances psychoactives (alcool, médicaments, drogues) doit être exclu. La suspicion d'une non-observation de cette règle équivaut automatiquement à une incapacité de travail pour l'activité en question. En cas de doute sur la sobriété du collaborateur / de la collaboratrice, le/la supérieur(e) est responsable de prendre les mesures qui s'imposent.

## 2.10 DEVOIR DE FIDÉLITÉ ET RESPONSABILITÉ

- <sup>1</sup> Le collaborateur / la collaboratrice doit, dans son travail et en public, défendre de bonne foi les intérêts et le renom de Skyguide et justifier la confiance qui lui est accordée.
- <sup>2</sup> L'exercice d'une fonction syndicale ne décharge pas le collaborateur / la collaboratrice du devoir de fidélité envers Skyguide.

### 2.10.1 OCTROI ET ACCEPTATION DE CADEAUX ET D'AUTRES AVANTAGES

Afin d'éviter de donner l'impression d'être influencé de manière inappropriée, le collaborateur / la collaboratrice ne peut accepter ou accorder des cadeaux ou autres avantages dans le cadre de son activité

professionnelle que si leur valeur est faible. Il est interdit de demander ou de se faire promettre des cadeaux ou d'autres avantages. Dans ce contexte, Skyguide édicte des directives supplémentaires sur la manière de se comporter correctement avec les parties externes.

## 2.10.2 ACTIVITÉ ACCESSOIRE

Le collaborateur / la collaboratrice doit informer Skyguide de ses autres activités lucratives. L'activité lucrative accessoire est interdite dans la mesure où le devoir de fidélité s'en trouverait enfreint. La durée maximale du travail prescrite par la loi – toutes activités cumulées – ne peut pas être dépassée.

## 2.11 DROIT DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

### 2.11.1 DROITS D'AUTEUR

- <sup>1</sup> Les collaborateurs/collaboratrices cèdent à Skyguide tous les droits d'auteur et droits voisins dont ils/elles jouissent, ce dès la naissance de ces droits, en particulier les droits sur des logiciels, y compris les droits partiels, dans la mesure où ces droits sont nés en relation avec l'accomplissement de leurs tâches. Cette disposition s'applique à tous les ouvrages qu'ils/elles ont développés seul(e)s ou en collaboration avec d'autres pendant leurs rapports de travail.
- <sup>2</sup> Si elle n'est pas intéressée par les droits qu'elle a ainsi acquis, Skyguide doit en céder l'utilisation ou l'exploitation au collaborateur / à la collaboratrice par contrat.

### 2.11.2 INVENTIONS ET DESIGNS

- <sup>1</sup> Les inventions et les designs que le collaborateur / la collaboratrice réalise dans l'exercice de ses activités de service et au cours de l'accomplissement de ses obligations contractuelles ou à la production desquels il/elle a participé appartiennent à Skyguide. Cette règle s'applique indépendamment du temps et du lieu de l'activité créatrice ainsi que de l'existence d'une possibilité de protéger l'invention ou le design. Skyguide a, en tout temps, le droit de modifier ou de compléter les inventions, les designs ou les autres idées techniques des collaborateurs/collaboratrices.
- <sup>2</sup> Skyguide se réserve le droit d'acquérir et d'utiliser les inventions et les designs que le collaborateur / la collaboratrice réalise dans l'exercice de son activité professionnelle, mais pas dans l'accomplissement de ses obligations contractuelles. Dans ces cas, le collaborateur / la collaboratrice doit informer Skyguide par écrit de son invention ou design ; Skyguide communique dans un délai de six mois si elle renonce à son droit sur l'invention ou le design. Si Skyguide ne renonce pas à son droit sur l'invention ou le design, elle verse au collaborateur / à la collaboratrice une rémunération particulière appropriée, dont le montant est fixé compte tenu de toutes les circonstances, en particulier la valeur économique de l'invention ou du design, la participation de Skyguide, le recours à son personnel auxiliaire et à ses équipements d'exploitation, les dépenses du collaborateur / de la collaboratrice et sa position dans l'entreprise.
- <sup>3</sup> Le collaborateur / la collaboratrice est tenu(e) de faire les déclarations et de remplir les formalités nécessaires au dépôt du brevet ou à la protection du design, même après la fin des rapports de travail. Skyguide rembourse les éventuels frais et indemnise équitablement de toute perte de revenu.

## 2.12 MODIFICATION ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

### 2.12.1 MODIFICATION DU LIEU DE TRAVAIL OU DU DOMAINE D'ACTIVITÉ

*Transitoire:*

- <sup>1</sup> Pour des motifs de santé ou inhérents à l'entreprise, chaque collaborateur/collaboratrice peut se voir confier temporairement (max. 6 mois) un autre travail raisonnablement exigible de lui/d'elle et qui ne relève pas des tâches normales définies dans son contrat de travail. La même règle s'applique à l'affectation temporaire (max. 6 mois) à un autre lieu de service. Le temps de déplacement supplémentaire jusqu'au lieu de service temporaire est considéré comme temps de travail; les dépenses supplémentaires occasionnées sont remboursées par Skyguide.

*Permanent:*

- <sup>2</sup> En cas de mutation permanente, le salaire de base est examiné conformément au système salarial de Skyguide et adapté au changement de situation le cas échéant. L'acquis est garanti pendant 12 mois.
- <sup>3</sup> Si une mutation entraîne également le transfert vers un autre lieu de travail, ce fait doit être communiqué aussitôt que possible au collaborateur / à la collaboratrice. Skyguide prend à sa charge les frais de trajet jusqu'au lieu de travail (au maximum à concurrence d'un AG en 1ère classe) pendant trois années, pour autant que le trajet simple dure plus de 90 minutes.
- <sup>4</sup> Un paiement unique de CHF 15'000.– (incluant les frais de déménagement et de désagrément) est versé à chaque collaborateur/collaboratrice qui est affecté(e) définitivement à un autre lieu de travail.

#### 2.12.2 REPRISE D'UNE FONCTION MOINS BIEN RÉMUNÉRÉE

En cas de reprise d'une autre fonction ou en cas de changement de fonction dont le motif n'est pas lié à la personne du collaborateur / de la collaboratrice, le salaire assuré n'est pas réduit si cette personne est âgée de 58 ans révolus au moment du changement. Skyguide prend à sa charge la part des cotisations à la caisse de pension du collaborateur / de la collaboratrice due en raison de la différence entre le salaire assuré et le salaire effectif.

#### 2.12.3 ADAPTATION

En cas d'invalidité partielle, Skyguide essaie d'adapter les rapports de travail dans le domaine d'activité habituel à la capacité résiduelle de travail / de gain ou de trouver une solution alternative.

#### 2.12.4 ECHÉANCE

- <sup>1</sup> Les rapports de travail prennent fin automatiquement lorsque l'âge de la retraite est atteint conformément au règlement ou au plan de prévoyance de la caisse de pension en vigueur, au décès du collaborateur / de la collaboratrice ou à l'expiration du délai convenu. À la naissance du droit à une rente entière d'invalidité, les rapports de travail prennent fin sans résiliation.
- <sup>2</sup> D'un commun accord, les rapports de travail peuvent être poursuivis au-delà de l'âge réglementaire de la retraite. Dans ce cas, les rapports de travail restent soumis aux dispositions de la présente CCT.
- <sup>3</sup> Les prestations d'assurance en cas de retraite sont régies par les dispositions de la caisse de pension.

#### 2.12.5 RÉSILIATION ABUSIVE ET RÉSILIATION EN TEMPS INOPPORTUN

- <sup>1</sup> La protection contre les congés relative à la résiliation abusive et à la résiliation en temps inopportun est régie par les art. 336 ss. CO.
- <sup>2</sup> Durant le versement d'indemnités journalières d'assurances maladie et accident, Skyguide n'a pas le droit de dissoudre les rapports de travail. Skyguide veille dans les limites du possible à la réintégration dans le processus de travail ou apporte son soutien pour faire valoir d'éventuelles prétentions à des assurances

sociales. Si la réintégration n'est pas possible en dépit des efforts consentis, les rapports de travail peuvent être résiliés conformément au contrat individuel de travail, un mois avant le terme des prestations d'indemnité journalière.

- <sup>3</sup> Si un tribunal compétent déclare dans un jugement définitif qu'une résiliation est abusive, le collaborateur / la collaboratrice a droit à un an de salaire de base, inclus le délai de résiliation ordinaire ainsi que les éventuelles indemnités judiciaires.

#### 2.12.6 PROTECTION CONTRE LES CONGÉS POUR LES MEMBRES DES REPRÉSENTATIONS SYNDICALES ET DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

- <sup>1</sup> Les collaborateurs/collaboratrices ne peuvent être licencié(e)s ou subir un quelconque préjudice en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité exercée en tant que représentant(e) syndical(e) élu(e) d'un organe signataire de la CCT, en tant que membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise.
- <sup>2</sup> Pendant le mandat d'un(e) représentant(e) élu(e) par un syndicat contractant, toute résiliation par Skyguide est exclue.

#### 2.12.7 PROTECTION CONTRE LES CONGÉS EN CAS DE RESTRUCTURATION, PERTE DE LICENCE POUR DES MOTIFS DE SANTÉ

- <sup>1</sup> Si le maintien à la place de travail initiale n'est plus judicieux pour des motifs économiques, structurels ou d'exploitation, Skyguide et le collaborateur / la collaboratrice s'efforcent ensemble de convenir d'une mutation à une autre place de travail appropriée pour autant que ce soit, en toute bonne foi, raisonnablement exigible. Ce faisant, Skyguide tient compte de la situation sociale du collaborateur / de la collaboratrice concerné(e). La procédure pour les licenciements collectifs et les délocalisations est régie par les réglementations légales pertinentes.
- <sup>2</sup> S'agissant des collaborateurs/collaboratrices ayant atteint l'âge de 55 ans révolus, Skyguide s'engage à leur proposer un autre emploi de durée indéterminée, avec un salaire au moins identique au précédent pendant au moins 12 mois. En cas de maintien de leur engagement par la suite, mais dans une fonction potentiellement inférieure, le salaire de base ne doit pas être réduit globalement de plus de 20%. Si l'offre est rejetée par le collaborateur / la collaboratrice concerné(e), la protection devient caduque.
- <sup>3</sup> Si un collaborateur / une collaboratrice âgé(e) de 50 ans révolus perd sa licence pour des motifs médicaux, Skyguide s'engage à continuer à l'occuper dans une autre fonction avec un salaire au moins équivalent à son dernier salaire pendant au moins 12 mois. En cas de maintien de son engagement dans une fonction inférieure, le salaire ne doit pas être réduit de plus de 20%. Si l'offre est rejetée par le collaborateur / la collaboratrice concerné(e), la protection devient caduque.

#### 2.12.8 RÉSILIATION IMMÉDIATE DES RAPPORTS DE TRAVAIL

L'art. 337 CO s'applique à la résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs.

### 3 DISPOSITIONS CONTRACTUELLES (RELEVANT DU DROIT DES OBLIGATIONS)

#### 3.1 PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ ET DE LA SANTÉ, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET ÉGALITÉ DES CHANCES

- <sup>1</sup> Les Parties à la CCT veulent encourager l'égalité des chances. C'est pourquoi Skyguide s'engage:

- à protéger la personnalité et la santé des collaborateurs/collaboratrices;
- à concrétiser l'égalité de traitement;
- à prendre des mesures pour empêcher la discrimination en ce qui concerne tous les traits de personnalité pertinents et dans tous les domaines de l'emploi, le harcèlement sexuel et le mobbing ainsi qu'à y remédier, le cas échéant;
- à viser une représentation équilibrée des sexes, langues et cultures au sein des comités;
- à prendre des mesures appropriées pour la mise en œuvre de l'égalité des chances.

<sup>2</sup> Skyguide crée des comités (plateformes et groupes de travail) qui s'occupent de la protection de la personnalité et de la santé, de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances, etc. Ceux-ci rendent compte régulièrement au Comité de direction de l'avancement de leurs travaux. Les documents présentés à ces occasions sont également tenus à la disposition des partenaires sociaux.

<sup>3</sup> Skyguide désigne des interlocuteurs/interlocutrices pour les collaborateurs/collaboratrices qui se sentent désavantagé(e)s ou victimes de discrimination sexuelle et veille à ce que les personnes concernées ne subissent aucun désavantage professionnel suite à une dénonciation.

### 3.2 NÉGOCIATIONS SALARIALES

<sup>1</sup> Chaque Partie à la CCT peut demander jusqu'au 15 décembre des négociations sur des adaptations salariales au 1<sup>er</sup> avril de l'année suivante. Les critères pour les négociations salariales sont le résultat de l'entreprise, l'accroissement de la productivité, la situation du marché et l'évolution du coût de la vie (renchérissement). Les salaires des apprenants ne font pas l'objet des négociations salariales.

<sup>2</sup> Si les Parties à la CCT ne trouvent pas d'accord, chaque Partie à la CCT peut en appeler au Tribunal arbitral jusqu'au 31 mars.

### 3.3 PLAN SOCIAL

Skyguide prend l'engagement de choisir, pour ses mesures de réduction des effectifs adoptées à la suite d'une restructuration, des modalités aussi socialement acceptables que possible et s'emploie à éviter dans toute la mesure du possible des licenciements économiques. Un plan social a été défini à l'Annexe 4, lequel a pour but de donner des perspectives à ces collaborateurs/collaboratrices et de contribuer à éviter ou, du moins, à atténuer les difficultés d'ordre humain et économique vécues par les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s. Le plan social fait partie intégrante de la CCT.

### 3.4 OBLIGATION DE MAINTENIR LA PAIX

Les Parties à la CCT se soumettent à l'obligation absolue de maintenir la paix. Toute mesure de lutte, tels que la grève et le lock-out, est interdite pendant la durée de cette CCT, et ce également pour des questions qui ne sont pas réglées par cette CCT et ses Annexes.

### 3.5 PARTICIPATION

*Généralités:*

<sup>1</sup> Le droit de participation est conféré aux syndicats contractants et à la Représentation du personnel (RP).

<sup>2</sup> La participation est ouverte dans les domaines de participation, aux degrés et aux échelons de participation indiqués à l'Annexe 3.



*Syndicats:*

- <sup>3</sup> Les syndicats contractants assument leurs droits de participation envers Skyguide. Ils sont les interlocuteurs de la direction pour les affaires importantes concernant le partenariat social.
- <sup>4</sup> Les Parties à la CCT encouragent la participation des collaborateurs/collaboratrices et favorisent ainsi un bon climat au sein de l'entreprise. Ils font accepter les dispositions de la CCT.
- <sup>5</sup> Les domaines, degrés et échelons de participation sont réglés dans l'Annexe 3 (Participation).
- <sup>6</sup> La participation n'est pas possible pour les concepts et modèles de formation ni pour les thèmes salariaux pour les apprenant(e)s.

#### 4 DROITS D'INFORMER DES SYNDICATS

##### 4.1 MANIFESTATIONS D'INFORMATION POUR LES COLLABORATEURS/COLLABORATRICES DE SKYGUIDE

Lorsque les syndicats contractants désirent organiser des manifestations d'information pour les collaborateurs/collaboratrices de Skyguide dans les locaux de Skyguide, les syndicats contractants conviennent des points organisationnels tels la date, la durée, le lieu, l'infrastructure, etc. avec la direction des RH compétente. Dans la mesure où des locaux appropriés sont disponibles chez Skyguide, ils sont mis à la disposition des syndicats contractants à cette fin. Les manifestations d'information sont conçues (hormis les événements spéciaux) de sorte à avoir lieu aux heures creuses (à partir de 16:00).

##### 4.2 INFORMATIONS ÉLECTRONIQUES DES SYNDICATS CONTRACTANTS SUR L'INTRANET DE SKYGUIDE

Skyguide soutient les partenaires sociaux dans la diffusion des informations, y compris par l'échange de médias électroniques au moyen d'un accès aux informations des partenaires sociaux sur l'intranet de Skyguide, sous réserve du respect de la Security Policy de Skyguide.

#### 5 CONTRIBUTION AUX FRAIS D'EXÉCUTION (CONTRIBUTION CCT)

##### 5.1 CONTRIBUTION CCT

- <sup>1</sup> Skyguide prélève de chaque collaborateur/collaboratrice qui est soumis(e) au champ d'application de cette CCT une contribution CCT de 0,3% du salaire de base par mois. En signant le CIT, les collaborateurs/collaboratrices confirment qu'ils/elles sont d'accord avec la déduction de la contribution CCT de leur salaire.

*Déduction directe du salaire de la cotisation syndicale des syndicats contractants par Skyguide:*

- <sup>2</sup> La cotisation syndicale pour les membres d'un syndicat contractant est prélevée chaque mois directement sur le salaire par Skyguide. Les syndicats contractants informent Skyguide des adhésions de ses collaborateurs/collaboratrices et du montant de la cotisation de membre correspondante.
- <sup>3</sup> Skyguide transfère chaque mois les cotisations de membres à chaque syndicat contractant. Les modalités des transferts mensuels sont définies en concertation avec l'administration des finances des syndicats contractants.

*Fonds d'application CCT:*

- <sup>4</sup> Les contributions CCT sont déposées dans un fonds géré de manière paritaire par les Parties à la CCT.

- <sup>5</sup> Le fonds sert exclusivement au financement des dépenses occasionnées au personnel pour l'élaboration, le renouvellement ou l'exécution de cette CCT ainsi que pour le remboursement de la contribution CCT aux membres des syndicats contractants. Toutes autres informations sont réglées par le «Règlement d'application Fonds de solidarité».

## 5.2 ENCAISSEMENT

- <sup>1</sup> La contribution CCT n'est pas prélevée du salaire des membres des syndicats contractants pour autant que la déduction de la cotisation de membre de syndicom, respectivement Si-TRA, soit effectuée par Skyguide sur le salaire du collaborateur / de la collaboratrice. Si, à la demande d'un membre d'un syndicat contractant, aucune déduction salariale pour la contribution syndicale n'est opérée, le syndicat contractant rembourse au membre la contribution CCT.
- <sup>2</sup> Skyguide met à la disposition des syndicats contractants les indications concernant leurs membres nécessaires pour les mutations (nom, adresse, arrivée, départ), à condition de disposer d'une déclaration correspondante du membre.

## 5.3 COMMISSION PARITAIRE DU FONDS D'APPLICATION CCT

- <sup>1</sup> La «Commission paritaire de la contribution CCT» est composée de six membres, où Skyguide a trois membres, syndicom deux membres et Si-TRA un membre. Elle exécute les tâches de manière autonome. Elle se prononce également sur l'utilisation d'une éventuelle fortune résiduelle en cas de dissolution du fonds. Les détails sont réglés dans le Règlement d'application Fonds de solidarité.
- <sup>2</sup> La Commission paritaire désigne l'organe de révision.

## 5.4 ARBITRAGE

L'exécution et l'interprétation de la CCT incombent aux seuls partenaires sociaux. Ils peuvent soumettre leurs litiges à un Tribunal arbitral.

## 5.5 TRIBUNAL ARBITRAL

- <sup>1</sup> Les litiges entre les Parties à la CCT concernant l'interprétation et l'application de cette CCT et des Annexes y afférentes relèvent de la compétence d'un Tribunal arbitral sis à Berne, à l'exclusion des tribunaux ordinaires.
- <sup>2</sup> Le Tribunal arbitral se prononce entre autres sur les adaptations de salaire si les Parties à la CCT ne parviennent pas à un accord dans le cadre de leurs négociations salariales.
- <sup>3</sup> En cas de litige en relation avec un plan social, le Tribunal arbitral peut uniquement constater la violation de cette CCT.

### *Election et constitution:*

- <sup>4</sup> Le Tribunal arbitral est composé de cinq membres; Skyguide peut désigner deux arbitres, tandis que chaque syndicat contractant peut en désigner un. Lorsqu'une Partie à la CCT veut en appeler au Tribunal arbitral, elle en informe la ou les autres Parties par courrier recommandé en indiquant simultanément ses conclusions de demanderesse et en désignant un arbitre (dans le cas d'un appel par un syndicat contractant), respectivement deux arbitres (dans le cas d'un appel par Skyguide). Ensuite, la/les défenderesse(s) désigne(nt) également leurs arbitres. Ceci doit être fait dans un délai de 10 jours ouvrables. Les quatre arbitres choisissent ensuite un cinquième arbitre dans un délai de 10 jours ouvrables, lequel interviendra en tant que président(e) et aura voix prépondérante en cas de doute. La constitution intervient aussitôt que

possible après la désignation des arbitres. Toutes les Parties concernées s'efforcent, lors de la désignation des arbitres (y compris la présidence), de ne pas dépasser un taux horaire de CHF 350.– à titre indicatif. En cas de désignation éventuelle d'un secrétariat, le montant indicatif des honoraires est de CHF 250.–.

*Procédure:*

- <sup>5</sup> Le Tribunal arbitral définit lui-même la procédure arbitrale dans les limites des principes procéduraux présentés ci-après. Elle doit être simple et rapide. En règle générale, un simple échange d'écritures (mémoire de demande et de défense) avec des délais brefs (en règle générale un mois civil) a lieu, suivi par une audience pour l'audition des éventuels témoins et expert(e)s ainsi que pour la présentation orale des positions des Parties.
- <sup>6</sup> En cas de différends concernant les négociations salariales collectives, le Tribunal arbitral prend sa décision après avoir entendu les Parties à la CCT par oral, sans échange d'écritures, dans un délai de 30 jours après sa constitution.
- <sup>7</sup> Le Tribunal arbitral peut procéder en tout temps à une tentative de conciliation.
- <sup>8</sup> La décision du Tribunal arbitral est définitive sous réserve du recours au Tribunal fédéral conformément à l'art. 389 ss. CPC.
- <sup>9</sup> Les frais de procédure sont répartis conformément aux art. 104 ss. CPC.
- <sup>10</sup> Pendant la procédure arbitrale, les Parties s'abstiennent de tout débat public.

*Dispositions applicables subsidiairement:*

- <sup>11</sup> A moins d'une réglementation contraire ci-dessus, les dispositions de la 3e partie du CPC (art. 353 ss.) trouvent application.

## 6 VOLONTÉ DE NÉGOCIER

- <sup>1</sup> Des modifications ou compléments aux dispositions de la CCT peuvent être convenus par les Parties contractantes même en cours de validité de la CCT et sans résiliation de celle-ci.
- <sup>2</sup> Chaque Partie contractante peut demander en tout temps d'entamer des négociations concernant des modifications de la CCT, à l'exception de la rémunération réglée dans le cadre de l'art. 3.2.

## 7 DURÉE DE VALIDITÉ ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### 7.1 DURÉE DE VALIDITÉ DE LA CCT

- <sup>1</sup> La présente CCT s'applique jusqu'au 31 décembre 2027. Les Annexes en font partie intégrante et ont la même durée de validité.
- <sup>2</sup> Six mois avant son expiration, les Parties conviennent si la CCT (avec ou sans Annexes) est prolongée.
- <sup>3</sup> La version allemande du texte fait foi pour toute question d'interprétation.

### 7.2 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

- <sup>1</sup> SkySoft-ATM SA est traitée conformément à l'art. 1.3 al. 3.
- <sup>2</sup> Pour le surplus, les dispositions légales s'appliquent.

### 7.3 AUTRES DISPOSITIONS

#### Annexes

Les Annexes suivantes font partie intégrante de la CCT:

- Annexe 1 (Rémunération)
- Annexe 2 (Horaire irrégulier)
- Annexe 3 (Participation)
- Annexe 4 (Plan social)

Berne, 5 décembre 2024

Skyguide, société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne civils et militaires

Hans Bracher  
CHRO

Klaus Meier  
CTO

syndicom, syndicat des médias et de la communication

Daniel Hügli  
Mitglied der Geschäftsleitung

Teresa Dos Santos Lima-Matteo  
Zentralsekretärin Sektor ICT

Si-TrA, Syndicat Indépendant Trafic Aérien

Yves Mugny  
Secrétaire syndical

Yassin Kout  
Président

# Annexe 1 (Rémunération)

à la Convention collective de travail du personnel administratif, opérationnel et technique (AOT) du 1<sup>er</sup> janvier 2025

## 1 RÉMUNÉRATION

- <sup>1</sup> En vertu de l'art. 2.7.3 CCT AOT du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les notions suivantes concernant la rémunération sont définies.
- <sup>2</sup> Les salaires de base sont fixés sur la base d'une évaluation de la fonction et sont dépendants des exigences ainsi que des descriptifs de poste correspondants.
- <sup>3</sup> Les niveaux d'exigence sont classés en «bandes salariales» (ou «grade» en anglais), qui regroupent les fonctions ayant le même niveau d'exigence. Le collaborateur / la collaboratrice est classé(e) dans une bande salariale selon la fonction exercée.
- <sup>4</sup> Conformément au système salarial, des « carrières » sont définies qui décrivent les possibilités d'évolution d'une fonction (ou «job family» en anglais) ou d'un type de fonctions sur plusieurs bandes salariales. La carrière présente les étapes d'évolution possible dans un domaine particulier.
- <sup>5</sup> Pour chaque niveau d'exigence, une étendue salariale définit la valeur de base (salaire de base minimum) et la valeur maximale (salaire de base maximum).
- <sup>6</sup> Le salaire du collaborateur / de la collaboratrice pour la fonction exercée doit être situé dans la bande salariale correspondante au niveau d'exigence.
- <sup>7</sup> La valeur de base et la limite supérieure de l'étendue de la bande salariale sont convenues entre les Parties contractantes. La révision de la grille salariale n'est pas automatiquement liée à l'augmentation de salaire négociée chaque année. Les partenaires sociaux examinent régulièrement le positionnement des bandes salariales sur le marché.
- <sup>8</sup> Les évolutions de salaire négociées chaque année entre les Parties contractantes sont mises en œuvre selon le tableau suivant:

Évaluation (YEA)	Position dans la bande salariale		
	Bas	Moyen	Haut
C et B	% (bas)	% (le plus bas)	% (le plus bas)
A – AA	% (élevé à moyen)	% (moyen)	% (bas à moyen)
AAA	% (le plus élevé)	% (élevé)	% (élevé à moyen)

Les Parties contractantes définissent la répartition proportionnelle collective et individuelle de la masse salariale. Skyguide soumet aux syndicats contractants les différentes répartitions des masses salariales individuelles conformément au tableau défini. Les syndicats contractants ont un droit de consultation sur ce point.

- <sup>9</sup> Le salaire de base du collaborateur / de la collaboratrice évolue en prenant en considération les critères suivants:

- Le niveau d'exigence
- La position au sein de l'étendue de la bande salariale
- Le résultat global de la performance du collaborateur/de la collaboratrice
- Les éventuelles augmentations collectives de salaire.

<sup>10</sup> Le passage dans un autre niveau d'exigence que celui convenu au moment de l'entrée en service ou la prise en charge d'une autre fonction que la fonction initiale se fait sur la base du processus «Changement de grade» («grade change»). En principe, ce processus est réalisé une fois par an et son application est effective au 1<sup>er</sup> avril. Dans le cas d'une nouvelle étape de carrière (par exemple, formation suivie en vue d'acquiescer ou d'obtenir un droit d'exercer la profession), ce processus peut également avoir lieu en cours d'année.

<sup>11</sup> Si la nouvelle fonction est classée dans une bande salariale inférieure, le salaire de base est réduit et négocié dans le cadre de la détermination du nouveau niveau d'exigence.

<sup>12</sup> «Evaluation du collaborateur / de la collaboratrice» («Year End Appraisal»): la performance, le comportement et les mesures de développement font l'objet d'une discussion annuelle à l'occasion d'un entretien individuel entre le/la supérieur(e) hiérarchique et le collaborateur/la collaboratrice ; les résultats seront consignés formellement.

## 2 PARTICIPATION AU RÉSULTAT

<sup>1</sup> La participation au résultat est calculée sur la base du taux de réalisation des objectifs de l'entreprise et du salaire de base brut versé au cours de l'année d'évaluation.

<sup>2</sup> La participation au résultat, versée en plus du salaire de base brut, s'élève au maximum à 5,5% (lorsque l'objectif est atteint à 100%).

<sup>3</sup> En lieu et place du paiement de la participation au résultat, tout ou partie du total de son évaluation peut être compensé, au libre choix de la direction de Skyguide, par du temps de congé. Pour le cas où une compensation en temps serait requise, pour chaque jour de congé accordé 0,4% serait soustrait au total de la participation.

<sup>4</sup> Pour les collaborateurs/collaboratrices à temps partiel et/ou entré(e)s en service au cours de l'année d'évaluation et/ou ayant bénéficié d'un congé non payé, la conversion en jours tiendra compte du taux d'occupation, du salaire brut annuel versé et de la durée effective de l'engagement durant l'année d'évaluation.

<sup>5</sup> En cas de situation particulièrement difficile, un collaborateur / une collaboratrice peut demander par écrit, en expliquant les motifs, le paiement entier de la participation au résultat à la place des jours de congé qui seraient décidés par Skyguide. La demande motivée par le collaborateur / la collaboratrice doit être soumise au chef / à la cheffe de son département pour approbation. En cas de litige, les dispositions réglant le processus en cas de conflit individuel s'appliquent.

<sup>6</sup> Le droit à la participation au résultat n'existe pas pour les collaborateurs/collaboratrices dont le contrat de travail prend fin durant leur période d'essai.

<sup>7</sup> En cas d'absences cumulées, prolongées, pour cause de maladie, d'accident, de service militaire, de congé maternité (uniquement pendant la période de versement des indemnités journalières) ayant duré plus de 6 mois par année civile, le droit au versement de la participation au résultat est réduit proportionnellement à la période effective de travail au cours de l'année d'évaluation.

<sup>8</sup> En cas d'absence pour cause de congé non payé, le collaborateur / la collaboratrice n'a aucun droit à la participation au résultat.

- <sup>9</sup> Le versement de la participation au résultat pour l'année précédente est effectué une fois par an, au plus tard avec le salaire de juin. En cas de départ à la retraite avant la fin de l'année civile, la participation au résultat est versée au plus tard au cours du mois suivant le départ; en règle générale, elle correspond au taux de réalisation de la dernière évaluation et est calculée au pro rata temporis. En cas de départ pour d'autres motifs, le montant versé correspond à 50% du taux de réalisation de la dernière évaluation, calculé au pro rata temporis.



## Annexe 2 (Horaire irrégulier)

à la Convention collective de travail du personnel administratif, opérationnel et technique (AOT) du 1<sup>er</sup> janvier 2025

### 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### 1.1 CHAMP D'APPLICATION

- <sup>1</sup> Cette Annexe est applicable aux collaborateurs/collaboratrices qui entrent dans le champ d'application de la Convention collective de travail pour le personnel administratif, opérationnel et technique du 1<sup>er</sup> janvier 2025 (ci-après: CCT) et qui travaillent selon un horaire irrégulier.
- <sup>2</sup> Cette Annexe contient les dispositions concernant les horaires de travail, les jours de vacances et de congé, le travail de nuit et du dimanche ainsi que le congé de régénération.
- <sup>3</sup> Elle fait partie intégrante de la CCT.

#### 1.2 DÉFINITIONS

- <sup>1</sup> Au sens de la présente Annexe, un horaire irrégulier est caractérisé par une exploitation en fonction de tours de service, selon lesquels les limites du travail journalier (6.00 à 20.00 heures) sont dépassées à intervalles réguliers ou lorsque des engagements, qui se répartissent sur les sept jours de la semaine, sont à effectuer.
- <sup>2</sup> Au sens de la loi et de la présente Annexe, on entend par travail en équipes l'organisation du temps de travail qui prévoit une relève aux postes de travail d'un service, mais pas 24 heures sur 24. Ainsi, durant la journée, deux ou plusieurs personnes occupent un même poste de travail, de façon échelonnée.
- <sup>3</sup> Au sens de la loi et de la présente Annexe, on entend par travail continu l'organisation du temps de travail qui prévoit la présence d'un/e ou plusieurs collaborateurs/collaboratrices dans le service 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Il s'agit donc d'un travail en équipes continu (au sens de l'alinéa 2 du présent article).

### 2 HORAIRES DE TRAVAIL ET PLANIFICATION DU TRAVAIL

#### 2.1 DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL QUOTIDIEN

Pour tous/toutes les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s par la présente Annexe, la durée quotidienne du travail s'élève au maximum à 10 heures, y compris les pauses et les interruptions du travail.

#### 2.2 DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail s'élève en moyenne à 41 heures; en règle générale, elle est effectuée sur la base d'une semaine de 5 jours.

#### 2.3 DURÉE QUOTIDIENNE DU REPOS

- <sup>1</sup> Un tour de service doit être précédé par une durée quotidienne de repos de 11 heures consécutives.
- <sup>2</sup> Toutefois, une fois par semaine civile, cette durée de repos peut être réduite à 9 heures, à condition que la durée de 11 heures soit respectée en moyenne sur une période de deux semaines.

- <sup>3</sup> Si le collaborateur / la collaboratrice y consent, la durée du repos peut même être réduite à 8 heures aux mêmes conditions.

## 2.4 PAUSES

- <sup>1</sup> Le collaborateur / la collaboratrice se voit accorder quotidiennement un total de 60 minutes de pause comptabilisées comme temps de travail. Cet article remplace l'art. 2.2.4 de la CCT.
- <sup>2</sup> En principe, les pauses doivent interrompre le travail en son milieu et ne doivent pas être prises peu après le début du travail ou peu avant la fin du travail.

## 2.5 PLANIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL ET DE REPOS

- <sup>1</sup> Les horaires de travail sont définis par Skyguide. Ce faisant, elle prend en considération les souhaits de la Représentation du personnel compétente et la situation locale, dans la mesure du possible.
- <sup>2</sup> Le travail à temps partiel est possible pour autant qu'il n'ait pas de répercussions défavorables sur le service.
- <sup>3</sup> Au moins 8 jours de repos par mois civil doivent être attribués et pris. D'un commun accord, en cas de circonstances particulières, ce nombre peut être abaissé à 6.
- <sup>4</sup> Un jour de repos doit être pris obligatoirement après au maximum 6 jours de travail consécutifs. Pour les collaborateurs/collaboratrices travaillant dans un service exploité en continu, un jour de repos doit être pris obligatoirement après 7 jours de travail consécutifs.
- <sup>5</sup> Chaque semaine civile, le collaborateur / la collaboratrice doit disposer d'au moins 1 jour et demi de repos.
- <sup>6</sup> Pour autant que le service le permette, le collaborateur / la collaboratrice bénéficie d'un week-end entier de repos par mois.
- <sup>7</sup> Pour les collaborateurs/collaboratrices marié(e)s soumis(es) tous/toutes deux à la présente Annexe, les dimanches et autres jours de repos seront attribués en même temps s'ils/si elles le souhaitent, ce aussi souvent et pour autant que le service le permette.
- <sup>8</sup> Les jours de repos doivent être fixés un mois à l'avance dans le plan de service. Des dispositions régionales différentes sont possibles avec l'accord des collaborateurs/collaboratrices ou de leurs représentant(e)s.

## 2.6 REPOS DOMINICAL

- <sup>1</sup> Les jours de repos sont à répartir sur l'année de façon appropriée. Au moins 30 jours de repos doivent tomber sur un dimanche et comprendre la période entre 0.00 et 24.00 heures. Les dimanches coïncidant avec les vacances du collaborateur / de la collaboratrice en font partie.
- <sup>2</sup> En cas de besoin, Skyguide peut demander au collaborateur/à la collaboratrice, en accord avec ce dernier / cette dernière, d'abaisser jusqu'à 24 le nombre de jours de repos tombant sur un dimanche (y compris les dimanches coïncidant avec les vacances du collaborateur / de la collaboratrice). Le salaire afférent à ces dimanches travaillés est majoré de 25%. La période de décompte des dimanches de congé coïncide avec l'année civile; le paiement du supplément a lieu à la fin de cette période.
- <sup>3</sup> Par tranche de 28 jours, au moins un dimanche ou jour férié de repos doit être accordé. En accord avec le collaborateur / la collaboratrice, il sera toutefois possible de prolonger la période entre deux dimanches de repos.

## 2.7 VACANCES

- <sup>1</sup> Le droit aux vacances est déterminé conformément aux dispositions de la CCT.
- <sup>2</sup> Les impératifs de l'exploitation sont déterminants pour la fixation des vacances. Il sera tenu compte autant que possible des désirs du collaborateur / de la collaboratrice. Pendant les périodes de trafic intense, les vacances ne peuvent être accordées que si le service le permet.
- <sup>3</sup> Si le collaborateur / la collaboratrice le souhaite – et en dehors des périodes de vacances scolaires – une semaine de vacances (5 jours ouvrables) est entourée de 2 week-ends de repos. Pendant les périodes de vacances scolaires, la semaine de vacances (5 jours ouvrables) est immédiatement précédée ou suivie d'un week-end de repos; elle est entourée des deux week-ends de repos pour autant que le service le permette.

## 3 JOURS DE REPOS

### 3.1 NOMBRE DE JOURS DE REPOS PAR ANNÉE CIVILE

- <sup>1</sup> Chaque collaborateur/collaboratrice a droit à au moins 117 jours de repos payés pour une année civile complète.
- <sup>2</sup> Un jour de repos est considéré comme tel s'il comporte 24 heures en plus des 11 heures du repos quotidien (soit au total 35 heures). Si plusieurs jours de repos se succèdent, le repos quotidien n'est comptabilisé qu'une fois.
- <sup>3</sup> Un éventuel solde positif ou négatif des jours de repos est reporté à l'année suivante, sous réserve d'accord contraire entre Skyguide et le collaborateur / la collaboratrice.

## 4 TRAVAIL DOMINICAL

### 4.1 COMPENSATION

- <sup>1</sup> Le droit du collaborateur / de la collaboratrice à une indemnité pour travail du dimanche est fixé dans la CCT.
- <sup>2</sup> Les jours fériés assimilés à un dimanche au sens du droit cantonal donnent également droit au versement d'une indemnité pour travail du dimanche. Ils sont déterminés par Skyguide chaque début d'année en fonction du droit cantonal.

## 5 TRAVAIL DE NUIT

### 5.1 COMPENSATION

- <sup>1</sup> Le droit du collaborateur / de la collaboratrice à une indemnité pour travail de nuit est fixé dans la CCT, de même que le droit à une compensation en temps. Les majorations en temps (selon l'art. 2.3.6 de la CCT) sont à compenser par un congé de même durée ou sont prises en considération dans l'horaire des tours de services (réduction du temps de travail).
- <sup>2</sup> Le collaborateur / la collaboratrice ne peut pas travailler de nuit plus de 14 fois en l'espace de 28 jours. Les limites prévues à l'art. 2.5 al. 4 de la présente Annexe sont en outre applicables.
- <sup>3</sup> Les collaborateurs/collaboratrices ayant 45 ans révolus peuvent être libéré(e)s du travail de nuit s'ils/elles en émettent le souhait et pour autant que le service le permette. Dans le cas contraire, Skyguide s'engage à épauler le collaborateur / la collaboratrice en vue d'un reclassement interne.

## 6 AUTRES DISPOSITIONS

### 6.1 CALCUL DU SALAIRE HORAIRE

Par dérogation à l'art. 2.7.6 de la CCT, le salaire est calculé sur la base de 248 jours de travail à 8,2 heures (base: 117 jours de repos).

### 6.2 CONGÉ DE RÉGÉNÉRATION

- <sup>1</sup> Les collaborateurs/collaboratrices qui ont 40 ans révolus peuvent bénéficier d'un congé de régénération d'une durée de 2 semaines tous les 4 ans.
- <sup>2</sup> Skyguide assume les coûts de chaque congé de régénération jusqu'au montant maximal de CHF 6'000. –, ainsi que la moitié du temps de congé de régénération. Skyguide fixe, après discussion avec le collaborateur / la collaboratrice, la date exacte à laquelle le congé de régénération sera pris.
- <sup>3</sup> Les dispositions d'application sont régies par un règlement établi paritairement.

## Annexe 3 (Participation)

à la Convention collective de travail du personnel administratif, opérationnel et technique (AOT) du 1<sup>er</sup> janvier 2025

### 1 GÉNÉRALITÉS

<sup>1</sup> Le droit de participation est conféré aux syndicats contractants et à la Représentation du personnel.

<sup>2</sup> La participation porte sur les domaines, degrés et niveaux de participation définis de manière exhaustive à l'art. 7.

### 2 DEGRÉS DE PARTICIPATION

#### 2.1 INFORMATION (DEGRÉ 1)

L'information désigne le droit d'être informé(e) à temps et en détail en allemand ou en français; les informations écrites sont expliquées plus précisément sur demande dûment motivée.

#### 2.2 CONSULTATION (DEGRÉ 2)

La consultation est le droit d'être entendu(e) et de soumettre des propositions avant toute décision définitive de Skyguide; si la décision s'écarte des avis donnés, Skyguide doit motiver sa décision par oral ou par écrit.

#### 2.3 CODÉCISION (DEGRÉ 3)

La codécision implique la décision paritaire avec les syndicats contractants, respectivement avec la Représentation du personnel.

### 3 SYNDICATS CONTRACTANTS

Les syndicats contractants se réunissent au gré des besoins avec Skyguide concernant des thèmes pertinents de la CCT. Ils soumettent leur ordre du jour trois semaines avant la date de la réunion. Skyguide s'occupe des invitations aux réunions, assume la présidence et se charge de faire rédiger un procès-verbal.

### 4 REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

#### 4.1 GÉNÉRALITÉS

<sup>1</sup> Les droits de participation sont exercés par une seule Représentation du personnel suisse.

<sup>2</sup> Skyguide communique le nom de ses interlocuteurs/interlocutrices compétent(e)s à la Représentation du personnel et apporte son soutien à celle-ci dans l'exercice de ses droits et obligations.

#### 4.2 NOMBRE DE MEMBRES

La Représentation du personnel est composée au maximum de 7 membres.

#### 4.3 CONSTITUTION ET QUORUM

- <sup>1</sup> La Représentation du personnel se constitue elle-même. Ce faisant, elle doit au minimum désigner les fonctions de présidence et de suppléance.
- <sup>2</sup> La Représentation du personnel atteint son quorum lorsque plus de la moitié des membres sont présents. Les décisions par voie de circulation requièrent le consentement de tous les membres de la Représentation du personnel.
- <sup>3</sup> En cas d'égalité des voix, celle du / de la Président(e) est prépondérante.
- <sup>4</sup> La Représentation du personnel peut édicter des directives pour l'organisation et la répartition des tâches parmi les membres de la Représentation du personnel.
- <sup>5</sup> La Représentation du personnel se réunit au gré des besoins. En règle générale, le/la Président(e) envoie une convocation écrite 14 jours avant chaque réunion en joignant l'ordre du jour accompagné d'éventuels documents. Chaque réunion fait l'objet d'un procès-verbal décisionnel.

#### 4.4 TÂCHES

- <sup>1</sup> La Représentation du personnel accomplit ses tâches de manière autonome.
- <sup>2</sup> La Représentation du personnel entretient le contact avec les collaborateurs/collaboratrices qu'elle représente. Elle recueille leurs préoccupations, leurs désirs et leurs critiques et les représente face aux interlocuteurs/interlocutrices de Skyguide.
- <sup>3</sup> La Représentation du personnel traite toutes les affaires qui lui sont soumises par les interlocuteurs/interlocutrices compétent(e)s de Skyguide. La Représentation du personnel et Skyguide échangent des informations et les retransmettent sous une forme appropriée, dans la mesure où elles ne sont pas désignées comme étant expressément confidentielles.

#### 4.5 SÉANCES DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL AVEC SKYGUIDE

- <sup>1</sup> Le/la Président(e) de la Représentation du personnel ou les interlocuteurs/interlocutrices de Skyguide peuvent solliciter la tenue de séances en cas de besoin. Dans des circonstances normales, deux réunions doivent être prévues chaque année.
- <sup>2</sup> Les interlocuteurs/interlocutrices de Skyguide sont responsables de la convocation des réunions. Ils/elles composent l'ordre du jour avec le/la Président(e) de la Représentation du personnel et convoquent les participant(e)s, en règle générale 14 jours à l'avance.
- <sup>3</sup> Skyguide se charge de faire rédiger un procès-verbal.

#### 4.6 INFRASTRUCTURE, COÛTS ET DÉPENSES

Le/la membre de la Représentation du personnel peut utiliser l'infrastructure de son poste de travail pour l'accomplissement des tâches. Les autres coûts de la Représentation du personnel (y c. les frais conformément au Règlement des frais de Skyguide en vigueur et la formation continue) doivent être budgétés chaque année par le/la Président(e) de la Représentation et approuvés par la direction RH compétente. Les dépenses des membres de la Représentation du personnel sont remboursées lorsqu'elles résultent de l'accomplissement conforme de leurs tâches.

#### 4.7 FORMATION

Les syndicats contractants prennent soin de la formation des membres de la Représentation du personnel.

## 5 ELECTIONS DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

### 5.1 DROIT DE VOTE

#### 5.1.1 DROIT DE VOTE

Tous les collaborateurs/collaboratrices soumis(es) à la CCT AOT du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ont le droit de vote.

#### 5.1.2 ELIGIBILITÉ

Sont éligibles tous/toutes les titulaires du droit de vote, âgé(e)s de 18 ans au moins, dont les rapports de travail n'ont pas été résiliés et qui sont employé(e)s depuis au moins six mois au moment de l'élection.

### 5.2 PRINCIPES ÉLECTORAUX

Les membres de la Représentation du personnel sont élu(e)s par élection universelle et libre. Le secret du vote doit être garanti.

### 5.3 FORMATION DES CIRCONSCRIPTIONS ÉLECTORALES

<sup>1</sup> Skyguide est formée de deux circonscriptions électorales: Dübendorf et Genève. Les aéroports régionaux sont attribués conformément à la structure de l'entreprise, soit à Dübendorf, soit à Genève.

<sup>2</sup> Trois sièges sont à pourvoir par circonscription électorale. L'attribution d'un septième siège se fait à la majorité des voix, indépendamment de la circonscription électorale.

### 5.4 COMITÉ ÉLECTORAL

<sup>1</sup> Un Comité électoral est formé pour l'élection. Le Comité électoral est constitué au moins quatre mois avant l'échéance électorale (clôture du vote électronique ou du vote par courrier) par la direction RH compétente. Le Comité électoral est composé de deux membres de l'ancienne Représentation du personnel et de deux représentant(e)s de Skyguide.

<sup>2</sup> Si un(e) membre de l'ancienne Représentation du personnel présente pour une réélection, il/elle peut néanmoins faire partie du Comité électoral (pas d'obligation de se récuser). Si le nombre de membres du Comité électoral est insuffisant, la représentation du personnel ou, à défaut, la direction RH compétente désignent un(e) suppléant(e) parmi les collaborateurs/collaboratrices ayant droit de vote.

<sup>3</sup> Le Comité électoral prend ses décisions à la majorité des voix. Il lui incombe d'organiser et de surveiller l'élection.

### 5.5 DURÉE DU MANDAT

<sup>1</sup> Le mandat des membres de la Représentation du personnel dure quatre ans. La réélection est admise. La fin des rapports de travail entraîne l'exclusion de la Représentation du personnel.

<sup>2</sup> Si un(e) membre de la Représentation du personnel se retire en cours de mandat, ne prend pas ses fonctions ou change d'arrondissement électoral, le premier / la première des viennent-ensuite prend sa place.

## 5.6 PROCÉDURE ÉLECTORALE

### 5.6.1 GÉNÉRALITÉS

- <sup>1</sup> Le Comité électoral communique par écrit l'échéance électorale au moins douze semaines à l'avance. Simultanément, les collaborateurs/collaboratrices se voient impartir un délai de quatre semaines pour déposer des listes de candidat(e)s. Ces listes doivent être signées par au moins 10 électeurs/électrices de la circonscription électorale concernée et par le/la candidat(e). Le collaborateur / la collaboratrice ayant droit de vote peut proposer autant de candidat(e)s qu'il y a de sièges à pourvoir dans sa circonscription électorale.
- <sup>2</sup> Les membres actuel(le)s de la Représentation du personnel sont réputé(e)s être à nouveau candidat(e)s s'ils / si elles ne font pas parvenir leur démission écrite au Comité électoral au moins huit semaines avant l'échéance électorale.
- <sup>3</sup> Les listes de candidat(e)s doivent être communiquées par voie électronique (ou par écrit) aux collaborateurs/collaboratrices ayant droit de vote au moins six semaines avant l'échéance électorale.
- <sup>4</sup> Les élections sont organisées par voie électronique, mais la commission électorale peut prévoir un vote par correspondance dans des cas exceptionnels.

### 5.6.2 ORGANISATION DE L'ÉLECTION

- <sup>1</sup> Le vote électronique doit être accessible à tous les collaborateurs/collaboratrices ayant droit de vote au moins trois semaines avant la date du scrutin. En cas de vote par courrier, le matériel électoral doit être remis à tous les collaborateurs/collaboratrices ayant droit de vote dans le même délai. Le vote électronique ou le bulletin de vote officiel ne permet de voter que pour le nombre de sièges à pourvoir dans la circonscription électorale.
- <sup>2</sup> Chaque collaborateur/collaboratrice ayant droit de vote ne peut exprimer qu'un seul suffrage valable par candidat(e) (par vote électronique ou par inscription à la main sur le bulletin de vote).

### 5.6.3 DÉTERMINATION DES RÉSULTATS D'ÉLECTION

Le Comité électoral détermine les résultats des élections. Sont élu(e)s les candidat(e)s qui ont recueilli le plus de suffrages (majorité relative). En cas d'égalité de suffrages, un tirage au sort les départage.

### 5.6.4 ELECTION TACITE

Si le nombre de candidat(e)s proposé(e)s dans le délai imparti pour une circonscription électorale ne dépasse pas celui des sièges à pourvoir, le Comité électoral déclare les candidat(e)s tacitement élu(e)s.

### 5.6.5 ELECTION COMPLÉMENTAIRE

- <sup>1</sup> Une élection complémentaire a lieu dès que la Représentation du personnel se trouve réduite à moins de cinq membres et que les élections ordinaires n'auront pas lieu avant huit mois.
- <sup>2</sup> Si, lors d'une élection complémentaire, tous les sièges d'une circonscription électorale sont déjà pourvus, aucune élection complémentaire n'est organisée dans cette circonscription électorale. Dans l'autre circonscription électorale, on élit dans ce cas qu'un nombre de membres égal au nombre de sièges à pourvoir dans la circonscription.



#### 5.6.6 PROTECTION JURIDIQUE/RECOURS

- <sup>1</sup> La procédure électorale peut faire l'objet d'un recours au sens de l'art. 15 de la loi sur la participation pour violation de prescriptions essentielles concernant l'éligibilité, le droit de vote et la procédure électorale. Le délai de recours devant le comité électoral est de trois jours à compter de la publication des résultats des élections.
- <sup>2</sup> Le recours doit être motivé et déposé par écrit.

### 6 POSITION ET PROTECTION

#### 6.1 DEVOIR DE DISCRÉTION

- <sup>1</sup> Les membres de la Représentation du personnel qui ont accès, à ce titre, à des informations concernant les affaires de l'entreprise sont tenu(e)s de les garder secrètes vis-à-vis de toute personne externe qui n'est pas chargée de défendre les intérêts des collaborateurs/collaboratrices.
- <sup>2</sup> Skyguide et les membres de la Représentation du personnel sont tenu(e)s à un devoir de discrétion envers toute personne:
  - a) lorsque Skyguide ou la Représentation du personnel l'exige expressément en vertu d'un intérêt légitime;
  - b) lorsqu'il s'agit d'affaires personnelles concernant des collaborateurs/collaboratrices.
- <sup>3</sup> L'obligation de respecter le devoir de discrétion subsiste même après avoir quitté la Représentation du personnel.

#### 6.2 PROTECTION DES MEMBRES

- <sup>1</sup> Skyguide n'empêche pas les membres de la Représentation du personnel d'exécuter leurs tâches.
- <sup>2</sup> Les membres de la Représentation du personnel ne doivent pas être désavantagé(e)s par Skyguide, pendant leur mandat et après sa fin, en raison de l'accomplissement de cette activité. Cette disposition s'applique également à toute personne qui se présente à l'élection d'une Représentation du personnel.

#### 6.3 DISPENSE

- <sup>1</sup> Les membres de la Représentation du personnel peuvent exercer leur activité pendant les heures de travail, lorsque l'exécution de leurs tâches l'exige et que leur activité professionnelle le permet. La Représentation du personnel peut tenir ses réunions pendant les heures de travail en fonction des besoins.
- <sup>2</sup> De plus, pour leurs activités au sein de la Représentation du personnel (formation comprise), les membres sont libéré(e)s de leurs tâches professionnelles pendant le nombre de jours suivants par année civile:

Président(e)	jusqu'à 4 jours
Suppléant(e) du / de la Président(e)	jusqu'à 3 jours
Autres membres	jusqu'à 2 jours

## 7 SKYGUIDE AOT, DOMAINES, DEGRÉS ET ÉCHELONS DE PARTICIPATION

Domaine de participation	Syndicats	Comités spécialisés	Représentation du personnel
1. En général			
1.1 CCT et Annexes/règlements liés à la CCT :			
— Règlement de piquet	3		1
— Règlement du système salarial (Annexe 1)	3		1
— Règlement des frais	1		1
— Règlement congé de régénération	3		1
— Règlement du fonds de solidarité	3		1
— Règlement Comité local (LOCOM)	3		1
— Règlement instruction et de coaching (TOPS)	2		1
1.2 Négociations salariales annuelles	3		1
1.3 Analyses de l'égalité salariale	1		1
1.4 Règlements d'entreprise, qui ne sont pas déjà réglés par la CCT	1		1
1.5 Fringe Benefits			1
1.6 Droit au salaire / assurances indemnités journalières pour feuilles d'information et CGA	1		1
1.7 Systèmes d'évaluation des collaborateurs	1		1
1.8 AOT Career Model	2		1
1.9 Utilisation de systèmes d'IA dans le domaine des ressources humaines	1		1
2. Employabilité			
2.1 Offres de formation			1
3. Ergonomie			
3.1 Agencement du poste et de l'environnement de travail, protection/prévoyance de la santé, prévention des accidents et des maladies professionnelles, sécurité au travail	1		2
4. Règlement interne de l'immeuble			
4.1 Edicter/modifier le règlement interne de l'immeuble			1

Domaine de participation	Syndicats	Comités spécialisés	Représentation du personnel
5. Affaires sociales			
5.1 Concept de locaux à but social (vestiaires, douches, salles de détente), concept de restauration du personnel (restaurant)			2
6. Mesures en cas de pénurie de travail, restructurations			
6.1 Répercussions des restructurations sur les collaborateurs/collaboratrices	2		2
6.2 Chômage partiel	2		1
7. Externalisation, acquisitions, restructurations			
7.1 Vente de parties de l'entreprise	2		2
7.2 Fusions, scissions, transferts de patrimoine conformément à la LFus	2		2
8. Communication			
8.1 Marche des affaires, évolution de l'activité, effectifs du personnel, aspects stratégiques (sites, produits, etc.)	1	STRATCOM: 1	1
8.2 Modifications significatives de la structure de l'entreprise, joint-ventures; création de filiales ; prises de participation; ventes d'entreprises; désinvestissements	1	STRATCOM: 1	1

## Annexe 4 (Plan social)

à la Convention collective de travail du personnel administratif, opérationnel et technique (AOT) du 1<sup>er</sup> janvier 2025

### 1 PRÉAMBULE

<sup>1</sup> Skyguide prend l'engagement de choisir, pour ses mesures de réduction des effectifs adoptées à la suite d'une restructuration, des modalités aussi socialement acceptables que possible et s'emploie à éviter dans toute la mesure du possible des licenciements économiques. Aussi a-t-elle défini avec les partenaires sociaux les mesures ci-dessous susceptibles de contribuer à éviter ou, du moins, à atténuer les difficultés d'ordre humain et économique vécues par les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s. Le présent plan social a pour but de donner des perspectives à ces collaborateurs/collaboratrices, tout en attachant beaucoup d'importance à leur responsabilité individuelle.

<sup>2</sup> Le plan social fait partie intégrante de la Convention collective de travail AOT du 1<sup>er</sup> janvier 2025 (ci-après «la CCT»), dont il constitue l'Annexe 4.

### 2 CHAMP D'APPLICATION

#### 2.1 CHAMP D'APPLICATION DU PLAN SOCIAL

<sup>1</sup> Le plan social s'applique à tous les collaborateurs/collaboratrices soumis(es) à la CCT,

- dont les rapports de travail ont duré au moins six mois,
- qui sont concerné(e)s par un licenciement collectif donné pour des motifs économiques et
- qui signent, dans un délai de 30 jours civils à compter de la réception du licenciement économique, un contrat de travail de durée déterminée régi par le art. 5.4, qui leur est remis en même temps que le licenciement économique.

<sup>2</sup> Il y a licenciement collectif au sens de la présente CCT lorsqu'une entreprise (Skyguide SA en l'occurrence) veut licencier au moins six personnes dans une période d'un mois civil.

<sup>3</sup> Dans certains cas individuels justifiés, Skyguide peut aussi, à titre exceptionnel, appliquer le plan social à certaines personnes, en particulier si le directeur des RH et le membre du Comité de direction responsable de la restructuration le décident.

#### 2.2 EXCLUSIONS DU CHAMP D'APPLICATION DU PLAN SOCIAL

Le plan social ne s'applique pas:

- aux collaborateurs/collaboratrices qui résilient eux-mêmes leur contrat de travail;
- aux collaborateurs/collaboratrices dont les rapports de travail ont déjà été résiliés au moment de l'adoption de la mesure;
- aux collaborateurs/collaboratrices qui changent de poste ou de lieu de travail, ou des deux, au sein de Skyguide à la suite d'une décision prise d'un commun accord;
- aux collaborateurs/collaboratrices qui refusent un poste de travail interne ou externe convenable selon les critères de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI);

- aux collaborateurs/collaboratrices dont le contrat est résilié pour des raisons disciplinaires ou en raison de leur rendement;
- aux collaborateurs/collaboratrices dont le contrat est résilié au titre de l'art. 337 CO (résiliation immédiate);
- en cas de fusion, de scission, de reprise ou d'autres accords avec des entreprises tierces assorties de la reprise des contrats de travail.

### 3 PRINCIPES

- Skyguide s'emploie à créer et à préserver des postes de travail attrayants et concurrentiels en dépit de l'évolution de son cadre d'activités.
- Skyguide s'emploie à placer les collaborateurs/collaboratrices de Skyguide menacé(e)s de licenciement à un poste convenable à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.
- Skyguide étudie des mesures alternatives avant de prononcer des licenciements.
- Les collaborateurs/collaboratrices apportent leur concours aux mesures mises en œuvre et font preuve d'esprit d'initiative, notamment dans le cadre de la recherche d'une solution convenable pour eux/elles.
- Les droits et engagements qui découlent du contrat individuel du travail, de la Convention collective de travail et de la loi sont respectés lors de l'application du plan social.

### 4 DROITS DE PARTICIPATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

La Représentation du personnel et les partenaires sociaux sont associés en temps opportun aux mesures de restructuration envisagées ayant une incidence sur la politique du personnel, dans le respect des dispositions légales applicables. Ils secondent Skyguide dans la mise en œuvre des mesures de restructuration en formulant des propositions constructives. La procédure de consultation dure 30 jours civils au maximum. La Représentation du personnel, les partenaires sociaux et Skyguide collaborent à la mise en œuvre du plan social sur une base de confiance. Une commission ad hoc pour le plan social (cf. art. 7) est à leur disposition pour trancher les questions d'interprétation et les recours.

### 5 PRESTATIONS DU PLAN SOCIAL

#### 5.1 MUTATION AU SEIN DE SKYGUIDE

Skyguide peut, pour autant que cela soit possible, proposer aux collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s par une réduction des effectifs d'autres postes au sein de Skyguide (ci-après «autre poste de travail») (cf. art. 2.12.1 CCT). Si l'autre poste de travail est classé à un échelon inférieur à celui du poste de travail actuel, les prétentions contractuelles en vigueur (salaire de base) restent acquises durant douze mois (cf. art. 2.12.1 al. 1 CCT). A l'échéance de ces douze mois, le collaborateur / la collaboratrice concerné(e) et les RH de Skyguide réévaluent la situation et l'adaptent d'un commun accord aux nouveaux rapports de travail.

#### 5.2 CALCUL DES CATÉGORIES DE PRESTATIONS

Le droit individuel aux prestations d'un collaborateur / une collaboratrice concerné(e) par un licenciement économique, qui peut bénéficier du plan social, est déterminé par son âge au moment du licenciement économique et par son ancienneté (en années complètes) à la même date, en appliquant la formule suivante:

$$\frac{\hat{\text{Age}} \times \text{ancienneté}}{10} = \text{points servant à l'attribution à une catégorie de prestations}$$

### 5.3 CATÉGORIES DE PRESTATIONS

Les collaborateurs/collaboratrices sont attribué(e)s aux catégories de prestations suivantes en fonction du nombre de points calculés selon la formule du art. 5.2 :

Cat. A = collaborateurs/collaboratrices atteignant 73,6 points ou plus

Cat. B = collaborateurs/collaboratrices compris(es) entre 35,3 et 73,5 points y compris

Cat. C = collaborateurs/collaboratrices compris(es) entre 15,3 et 35,2 points y compris

Cat. D = collaborateurs/collaboratrices atteignant 15,2 points ou moins

### 5.4 PÉRIMÈTRE ET TENEUR DES PRESTATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL DE DURÉE DÉTERMINÉE

- <sup>1</sup> Skyguide propose aux collaborateurs/collaboratrices dont le contrat de travail est résilié pour des motifs économiques un contrat de travail de durée déterminée, que les collaborateurs/collaboratrices peuvent résilier avant son terme en tout temps pour la fin d'un mois, sans respecter les délais prévus à l'al. 4 de cet art. 5.4 (cf. l'art. 5.8 pour les dispositions concernant la prime proposée dans ces cas). Le contrat de travail conclu avec Skyguide devient immédiatement caduc à la signature du contrat de travail de durée déterminée. Si un collaborateur / une collaboratrice refuse de signer le contrat de travail de durée déterminée, son contrat de travail en vigueur avec Skyguide est réputé résilié selon la procédure ordinaire, dans le respect des délais de congé prévus par la loi et par le contrat. Dans cette hypothèse, tout(e) collaborateur/collaboratrice auquel / à laquelle le plan social pourrait en principe s'appliquer renonce à toutes les prestations et à tous les droits qui en découlent.
- <sup>2</sup> Tant que le contrat de travail de durée déterminée est en vigueur, Skyguide verse au collaborateur / à la collaboratrice le dernier salaire de base payé avant la conclusion dudit contrat. Le 13e salaire est versé au pro rata avec le dernier salaire mensuel. Le salaire de base reste inchangé pendant toute la durée de ce contrat. L'art. 5.8 régit la résiliation anticipée du contrat de travail de durée déterminée.
- <sup>3</sup> Les collaborateurs/collaboratrices sont libéré(e)s de l'obligation de fournir leur travail en vertu du contrat de travail résilié et ont pour seule et unique tâche, pendant leur engagement de durée déterminée défini à l'al. 4, de rechercher un nouvel emploi, en faisant appel à l'aide qualifiée visée à l'art. 5.5. Ils/elles ont l'obligation générale de s'employer énergiquement à rechercher un nouvel emploi et d'accepter un poste convenable dans l'hypothèse où un tel poste leur était proposé. S'il est prouvé qu'ils/elles ne respectent pas leur obligation de rechercher un nouvel emploi ou s'ils / si elles refusent un emploi convenable au sens de l'art. 2.12.1 CCT, ou encore s'ils/si elles commettent un grave manquement d'une autre nature, en particulier dans le cadre du programme de reclassement régi par l'art. 5.5 (absences répétées non justifiées aux cours, séances, rendez-vous, entretiens, par ex.), la Commission du plan social (art. 7) peut réduire ou suspendre les prestations du plan social. Elle doit entendre le collaborateur / la collaboratrice en question avant de prononcer sa sanction.
- <sup>4</sup> La durée du contrat de travail de durée déterminée (y compris le délai de congé contractuel du contrat en vigueur) varie selon les catégories de prestations définies à l'art. 5.3.

Elle est:

pour la cat. A:	de 9 mois
pour la cat. B:	de 7 mois
pour la cat. C:	de 5 mois
pour la cat. D:	de 4 mois

La durée du contrat de travail de durée déterminée pour les collaborateurs/collaboratrices âgé(e)s de 50 à 54 ans révolus, classé(e)s en catégorie C en fonction du nombre de points conformément à l'art. 5.3, est de six mois.

La durée du contrat de travail de durée déterminée pour les collaborateurs/collaboratrices âgé(e)s de 50 à 54 ans révolus, classé(e)s en catégorie D en fonction du nombre de points conformément à l'art. 5.3, est de cinq mois.

Si au moment de la conclusion du présent plan social, le délai de congé du contrat de travail de durée indéterminée est supérieur, pour un collaborateur / une collaboratrice donné(e), à la durée du contrat de travail de durée déterminée, c'est le délai de congé le plus long qui s'applique.

L'art. 2.12.7 CCT s'applique aux collaborateurs/collaboratrices qui ont 55 ans révolus.

## 5.5 PROGRAMME DE RECLASSEMENT (OUTPLACEMENT)

- <sup>1</sup> Les collaborateurs/collaboratrices dont le contrat de travail est résilié pour des motifs économiques et à qui s'applique le plan social sont tenu(e)s de participer à un programme de reclassement pendant la durée du contrat de travail de durée déterminée.
- <sup>2</sup> Ce programme est exécuté par des prestataires de services de reclassement reconnus dans l'ensemble de la Suisse, qui sont évalués par Skyguide.
- <sup>3</sup> La participation à d'autres services de réinsertion professionnelle, que ces services soient fournis par des prestataires privés ou publics, ne tombe pas dans le champ d'application du plan social et n'est pas remboursée par Skyguide.
- <sup>4</sup> Les prestations et mesures proposées par des prestataires externes de services de reclassement se rapportent exclusivement à des postes de travail, de formation ou de perfectionnement professionnel en Suisse. Ces prestataires ne proposent pas de mesure qui se rapporte à des postes de travail, de formation ou de perfectionnement professionnel en dehors du territoire suisse.
- <sup>5</sup> En participant au programme de reclassement, les collaborateurs/collaboratrices bénéficient d'un soutien professionnel, soit individuel, soit collectif, pour la recherche d'emploi (bilan professionnel, réorientation, dossier de candidature, entraînement à l'entretien, réseau de contacts, etc.).
- <sup>6</sup> Les prestataires de services externes de reclassement fournissent à Skyguide et aux partenaires sociaux des bilans mensuels des progrès effectués, en respectant les dispositions relatives à la protection des données.

## 5.6 MESURES INDIVIDUELLES DE TRANSITION

### 5.6.1 PRINCIPES

La réorientation professionnelle entraînée par un licenciement économique peut être rendue plus difficile par diverses circonstances, qui doivent être jugées et examinées au cas par cas et considérées dans leur particularité. Cette difficulté accrue de réinsertion peut être due, par exemple, à des problèmes de santé (handicap physique ou mental, maladie, etc.), à des facteurs sociaux (obligations d'assistance, famille monoparentale, etc.) ou encore à des facteurs d'ordre professionnel (niveau de formation insuffisant, connaissances linguistiques insuffisantes, manque d'expérience professionnelle, spécialisation poussée, etc.), mais aussi au fait que le collaborateur / la collaboratrice ne retrouve pas d'emploi durant le contrat de travail de durée déterminée, en dépit des efforts consentis par lui/elle-même et par Skyguide.

#### 5.6.2 PERSONNES EN DIFFICULTÉS APRÈS L'ÉCHÉANCE DU CONTRAT DE TRAVAIL DE DURÉE DÉTERMINÉE

Jusqu'à six mois au maximum après le terme du contrat de travail de durée déterminée, tout collaborateur / toute collaboratrice en difficultés a la possibilité, en déposant par écrit une demande motivée aux RH de Skyguide, de demander le versement d'une aide financière (mesure de reclassement définie à l'art. 5.6.3, aide financière immédiate, poursuite du versement du salaire, etc.) pour une période de 12 mois au plus afin d'atténuer les conséquences du licenciement. Les RH de Skyguide évaluent la demande du collaborateur / de la collaboratrice et statuent sur celle-ci, ainsi que sur l'existence d'une situation difficile. Le collaborateur / la collaboratrice peut, dans un délai de 15 jours civils, demander à la Commission du plan social régie par l'art. 7 d'examiner la décision de Skyguide. La décision de la Commission du plan social est définitive.

#### 5.6.3 MESURES DE RECLASSEMENT

- <sup>1</sup> Pendant la durée du contrat de travail de durée déterminée, tout collaborateur / toute collaboratrice a la possibilité de demander l'adoption d'une mesure de reclassement en adressant une demande écrite aux RH de Skyguide. Les RH évaluent la demande et statuent sur celle-ci. Le collaborateur / la collaboratrice peut, dans un délai de sept jours civils, demander à la Commission du plan social régie par l'art. 7 d'examiner la décision de Skyguide. La décision de la commission du plan social est définitive.
- <sup>2</sup> La demande doit répondre au minimum aux questions suivantes:
  - a) Pourquoi des mesures individuelles de reclassement et/ou de formation sont-elles nécessaires à la réinsertion professionnelle? (Présenter les points faibles en matière de compétences ou d'aptitudes professionnelles apparus lors de la recherche infructueuse d'un nouveau poste; présenter les raisons pour lesquelles le collaborateur / la collaboratrice n'a guère ou pas du tout effectué de recherches dans son secteur d'activités actuel ou antérieur ou les raisons pour lesquelles celles-ci sont restées infructueuses.)
  - b) Existe-t-il un marché de l'emploi intéressant dans le secteur dans lequel le collaborateur/la collaboratrice veut obtenir une qualification? (Présenter les offres d'emploi correspondantes.)
  - c) Le collaborateur/la collaboratrice est-il/elle en mesure d'atteindre en temps utile le but de formation que Skyguide l'aiderait à poursuivre? (Contexte intellectuel, organisationnel, financier et social.)
  - d) Par quel moyen le collaborateur/la collaboratrice a-t-il/a-t-elle eu connaissance de la mesure de reclassement et du marché de l'emploi en question et pourquoi demande-t-il/elle à Skyguide de financer cette mesure?
- <sup>3</sup> Skyguide peut contribuer au financement des mesures de reclassement jusqu'à un plafond de CHF 20'000.– par collaborateur/collaboratrice.

#### 5.6.4 FONDS POUR LES SITUATIONS DIFFICILES ET LES MESURES DE RECLASSEMENT

Skyguide crée un fonds de CHF 750'000.– pour financer les mesures décrites aux art. 5.6.2 et 5.6.3.

#### 5.7 INDEMNITÉ POUR DÉMÉNAGEMENT ET POUR INCONVÉNIENTS

Le collaborateur / la collaboratrice qui entre pour la première fois en fonction à un nouveau poste (interne ou externe) et doit déménager pour cette raison peut demander aux RH de Skyguide, pendant les 12 mois suivant son entrée en fonction, une participation aux frais de déménagement ou une indemnité pour inconconvénients d'un montant maximal de CHF 15'000.– (cf. art. 2.12.1 al. 3, CCT). Il/elle doit motiver la



demande de participation aux frais. Les RH de Skyguide statuent sur la demande. Le collaborateur / la collaboratrice peut, dans un délai de 15 jours civils, demander à la Commission du plan social régie par l'art. 7 d'examiner la décision de Skyguide. La décision de la Commission du plan social est sans appel.

## 5.8 INCITATION À RÉSILIER AVANT TERME LE CONTRAT DE TRAVAIL DE DURÉE DÉTERMINÉE

- <sup>1</sup> Cette disposition a pour but d'inciter les collaborateurs/collaboratrices à accepter rapidement un nouveau poste de travail et à résilier avant le terme prévu le contrat de travail de durée déterminée qui les lie à Skyguide en vertu de l'art. 5.4.
- <sup>2</sup> Tout collaborateur / toute collaboratrice qui conclut un contrat de travail de durée déterminée en vue de sa réorientation professionnelle conformément à l'art. 5.4 et le résilie avant le terme prévu à l'art. 5.4 al. 4 a droit à 50% du salaire de base dû jusqu'à son départ.

## 5.9 RETRAITE ANTICIPÉE

Skyguide peut octroyer une retraite anticipée aux collaborateurs/collaboratrices susceptibles de bénéficier du plan social. Dans cette hypothèse, ce sont les let. a) à e) qui s'appliquent:

- a) La retraite anticipée entre en ligne de compte – en respectant le délai de résiliation contractuel – uniquement pour les collaborateurs/collaboratrices qui sont à 5 ans ou moins de l'âge de la retraite réglementaire ordinaire prévu par le plan de prévoyance en vigueur de la caisse de pension.
- b) Skyguide participe, dans la mesure de ses possibilités en vertu de l'art. 5.9 let. e), au financement de la retraite anticipée en rachetant totalement (100%) les cotisations de l'employeur et du collaborateur / de la collaboratrice servies sur le capital-épargne.
- c) Le maintien de l'assurance-accidents est du ressort du collaborateur / de la collaboratrice à compter de la date de la retraite anticipée.
- d) Skyguide ne peut plus offrir un emploi ordinaire au collaborateur / à la collaboratrice qui a pris une retraite anticipée pour des motifs économiques. Le collaborateur / la collaboratrice concerné(e) par cette disposition peut renoncer à la retraite anticipée et faire valoir les prétentions qui découlent de son contrat de travail.
- e) Le total des coûts occasionnés par une retraite anticipée ne doit pas dépasser le plafond de CHF 250'000.– par collaborateur/collaboratrice. A défaut, Skyguide refuse la retraite anticipée.

## 5.10 PRESTATIONS DE LIBRE PASSAGE

Les collaborateurs/collaboratrices quittant Skyguide ont droit aux prestations de libre passage définies par le règlement de la caisse de pension mentionnée dans le contrat individuel de travail.

## 6 DISPOSITIONS DIVERSES

### 6.1 VACANCES ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- <sup>1</sup> Les collaborateurs/collaboratrices doivent prendre les vacances dues pendant le contrat de travail de durée déterminée pendant la durée de l'engagement de durée déterminée.
- <sup>2</sup> Les jours de vacances et les heures supplémentaires qui n'ont pas pu être pris ou compensés avant que le contrat de travail de durée déterminée ait pris effet sont rémunérés sur la base du dernier salaire de base versé.

<sup>3</sup> S'agissant des jours de vacances auquel donne droit le contrat de travail résilié que le collaborateur / la collaboratrice a déjà pris au moment où le contrat de travail de durée déterminée prend effet et qui sont supérieurs au droit aux vacances annuel au pro rata temporis (y compris le droit qui découle du contrat de travail de durée déterminée), Skyguide n'exerce pas son droit de restitution.

#### 6.2 ASSURANCE INDEMNITÉS JOURNALIÈRES EN CAS DE MALADIE ET ASSURANCE ACCIDENTS

Une fois le contrat de travail de durée déterminée arrivé à échéance, les collaborateurs/collaboratrices ont le droit, dans les 31 jours et sans que de nouvelles réserves soient formulées, de demander par écrit de passer à l'assurance individuelle complémentaire pour perte de gain en cas de maladie ou d'accident, pour autant qu'ils/elles soient domicilié(e)s en Suisse ou dans un pays voisin (cf. art. 2.8.4 al. 1 CCT).

#### 6.3 PRIME DE FIDÉLITÉ

Les collaborateurs/collaboratrices reçoivent les primes de fidélité prévues à l'art. 2.5.3 CCT au pro rata. Il est tenu compte, dans le calcul, de la durée du contrat de travail de durée déterminée. La prime de fidélité est versée au moment où le collaborateur / la collaboratrice quitte l'entreprise au terme du contrat de travail de durée déterminée.

#### 6.4 CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Les contrats d'apprentissage restent en vigueur conformément à leur teneur, indépendamment des mesures de restructuration.

#### 6.5 CONTRIBUTIONS À LA FORMATION ET ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE FORMATION

<sup>1</sup> Skyguide continue à prendre à sa charge uniquement jusqu'au terme du contrat de travail de durée déterminée les frais de formation qu'elle s'est engagée à supporter en vertu du contrat de formation en faveur de collaborateurs/collaboratrices qui signent le contrat de travail de durée déterminée et demandent en conséquence des prestations du plan social. Toutefois, elle ne demande pas la restitution des frais de formation qu'elle a déjà versés pour des cours qui continuent au-delà du terme du contrat de travail de durée déterminée. Pour les frais engendrés au-delà du terme du contrat de travail de durée déterminée pour des cours de perfectionnement professionnel déjà entamés, le collaborateur / la collaboratrice a la possibilité de demander une aide financière conformément à l'art. 5.6.3. Skyguide ne rémunère cependant pas les congés que le collaborateur / la collaboratrice au service d'un nouvel employeur doit prendre en raison d'une formation qui se poursuit au-delà de la fin des rapports de travail.

<sup>2</sup> Dès la conclusion du contrat de travail de durée déterminée, le collaborateur / la collaboratrice est délié(e) des engagements (tels que les remboursements) qu'il/elle aurait encore à ce moment et qu'il/elle a contractés en raison d'une formation commencée ou achevée pendant son engagement chez Skyguide.

#### 6.6 DEVOIR DE DISCRÉTION

Le collaborateur / la collaboratrice s'engage envers Skyguide à garder le secret, même après le terme du contrat de travail de durée déterminée, sur tous les faits qui lui ont été communiqués au cours de ses activités au service de Skyguide ou dont il/elle a pris connaissance par une autre voie. Il/elle ne doit ni utiliser, ni exploiter ces faits pour le profit de tiers, ni à des fins privées, ni les divulguer à des tiers.

## 7 COMMISSION DU PLAN SOCIAL

- <sup>1</sup> La Commission du plan social, qui est constituée ad hoc dans un cas d'application du plan social, accompagne l'exécution de ce plan social. La Commission se compose de six membres, soit trois membres de Skyguide, deux membres de syndicom et un membre de Si-TrA. La Commission élit son/sa Président(e), en alternance parmi les représentant(e)s de Skyguide, et parmi ceux des syndicats signataires pour un mandat d'un an. La Commission peut, au cas par cas, faire appel à des expert(e)s et des représentant(e)s des domaines concernés.
- <sup>2</sup> La Commission examine et statue dans les cas litigieux sur l'applicabilité et la mise en œuvre du plan social, ainsi que sur les appels et les vetos s'y rapportant. Chaque membre a une voix. Les décisions sont prises à la majorité simple. En cas d'égalité, la voix du/de la Président(e) est prépondérante.

## 8 COMPLÉMENTS, MODIFICATIONS ET TRADUCTIONS

- <sup>1</sup> Les partenaires sociaux et Skyguide négocient selon les règles de la bonne foi et concluent par écrit tout complément, modification et prolongation du présent plan social.
- <sup>2</sup> Si ce plan social est traduit dans d'autres langues, seul l'original en allemand, signé par les partenaires sociaux et Skyguide, fait foi en cas d'interprétation.

## 9 VALIDITÉ

Le présent plan social entre en vigueur au moment où il est signé par toutes les Parties et demeure valable tant que la CCT est en vigueur.