skyguide

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: syndicat)

12 février 2016

Table des matières

PRÉAMBULE 4

BUT CONVENTIONNEL 4

LIBERTÉ SYNDICALE 4

1 CHAMP D'APPLICATION 4

1.1 Personnel 4
1.2 Exceptions 5
1.3 Sociétés 5

2 DISPOSITIONS (NORMATIVES) RELEVANT DU CONTRAT DE TRAVAIL 5

2.1 Convention collective de travail/contrat individuel de travail 5
2.1.1 Généralités 6
2.1.2 Temps d'essai et délais de résiliation 6
2.1.3 Attribution du domaine d'activité et du lieu de travail 6

2.2 Temps de travail 6
2.2.1 Temps de travail normal et heures d'exploitation 6
2.2.2 Saisie du temps de travail 6
2.2.3 Heures supplémentaires et temps supplémentaire 7
2.2.4 Pauses 7
2.2.5 Durée de déplacement prise en compte 7

2.3 Modèles de temps de travail et suppléments de salaire et temps de repos supplémentaires 8
2.3.1 Principe 8
2.3.2 Temps de travail variable 8
2.3.3 Travail à temps partiel 8
2.3.4 Home Office 9
2.3.5 Travail de nuit 9
2.3.6 Supplément pour travail de nuit et de dimanche 9
2.3.7 Supplément pour service de piquet 9
2.3.8 Allocation pour service irrégulier 10
2.3.9 Fringe benefits 10

2.4 Formation initiale et continue 10

2.5 Vacances, jours fériés, congés et absences 10
2.5.1 Vacances 10
2.5.2 Jours de congé 10
2.5.3 Fidélité à l'entreprise 10
2.5.4 Congé prénatal 11
2.5.5 Congé maternité 11
2.5.6 Allocations familiales et de naissance 11
2.5.7 Congés payés 11
2.5.8 Absence pour cause de maladie et d'accident 12
2.5.9 Prévoyance en cas d'accident 12
2.5.10 Prévoyance professionnelle 12
2.5.11 Fonction publique 12
2.5.12 Congé non payé 12

2.6 Congés syndicaux 13

2.7 Détermination du salaire et égalité de traitement 13
2.7.1 Détermination du salaire et égalité de traitement 13
2.7.2 Salaire minimal 13
2.7.3 Salaire de base 13
2.7.4 Participation au résultat 13
2.7.5 Versement du salaire 14
2.7.6 Conversion en salaire horaire 14

Table des matières

2.8 Droit au maintien au salaire 14
2.8.1 Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident 14
2.8.2 Incapacité de travail survenant après le temps d'essai 14
2.8.3 Incapacité de travail pendant le temps d'essai 14
2.8.4 Fin des rapports de travail et passage dans l'assurance individuelle 15
2.8.5 Continuation de paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou dans la protection civile 15
2.8.6 Jouissance d'un salaire à titre posthume 15

2.9 Droits et obligations 15
2.9.1 Maintien du secret et de la discrétion professionnelle 15
2.9.2 Protection de la personnalité et des données 15
2.9.3 Consommation de substances psychoactives (alcool, médicaments, drogues) 16

2.10 Devoir de fidélité et responsabilité 16
2.10.1 Octroi et acceptation de cadeaux et d'autres avantages 16
2.10.2 Activité accessoire 16

2.11 Droit de la propriété intellectuelle 16
2.11.1 Droits d'auteur 16
2.11.2 Inventions et designs 17

2.12 Modification et fin des rapports de travail 17
2.12.1 Modification du lieu de travail ou du domaine d'activité 17
2.12.2 Reprise d'une fonction moins bien rémunérée 17
2.12.3 Adaptation 18
2.12.4 Echéance (fin ordinaire des rapports de travail) 18
2.12.5 Résiliation abusive et résiliation en temps inopportun 18
2.12.6 Protection contre les congés pour les membres des représentations syndicale et du personnel 18
2.12.7 Protection contre les congés en cas de restructuration, perte de licence pour des motifs de santé 18
2.12.8 Résiliation immédiate des rapports de travail 19

3 DISPOSITIONS CONTRACTUELLES (RELEVANT DU DROIT DES OBLIGATIONS) 19

3.1 Égalité de traitement, égalité des chances et protection de la personnalité 19
3.2 Négociations salariales 19
3.3 Plan social 20
3.4 Obligation de maintenir la paix 20
3.5 La participation 20

4 DROITS D'INFORMER DU SYNDICAT 20

4.1 Manifestations d'information pour les collaborateurs de skyguide 20
4.2 Informations électroniques du syndicat contractant sur l'intranet de skyguide 20

5 CONTRIBUTION AUX FRAIS D'EXÉCUTION (CONTRIBUTION CCT) 21

5.1 Contribution CCT 21
5.2 Encaissement 21
5.3 Commission paritaire du fonds d'application CCT 21
5.4 Arbitrage 21
5.5 Tribunal arbitral 21

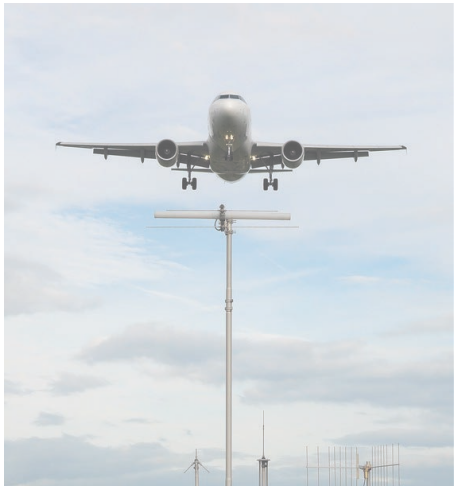
6 VOLONTÉ DE NÉGOCIER 22

7 DURÉE DE VALIDITÉ ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES 22

7.1 Durée de validité de la CCT 22
7.2 Dispositions transitoires 23
7.3 Autres dispositions 23

skyguide

Convention collective de travail AOT



Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

**Par souci de lisibilité seule la forme masculine est utilisée, mais le document s'adresse également aux collaboratrices.*

PRÉAMBULE

Cette convention collective de travail (ci-après: CCT) est conclue entre skyguide, société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne civils et militaires, à Meyrin, Genève (ci-après: skyguide) et syndicom – Syndicat des médias et de la communication (ci-après: syndicom). Son objectif est de contribuer au développement prospère de skyguide et au bien-être de ses collaborateurs*. 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;
- 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 qu'elle occupe, et d'autre part, les rapports entre skyguide et syndicom.

LIBERTÉ SYNDICALE

Les parties contractantes respectent expressément la pleine liberté syndicale. Les collaborateurs 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

[1] Les dispositions de cette CCT s'appliquent à tous les collaborateurs liés à skyguide par un contrat individuel de travail (CIT) et actifs dans les domaines administratif, opérationnel et technique.

[2] Cette CCT s'applique directement aux collaborateurs qui sont membres du syndicat syndicom.

[3] Les dispositions normatives de la CCT s'appliquent aux non-membres en tant que dispositions des contrats individuels de travail.

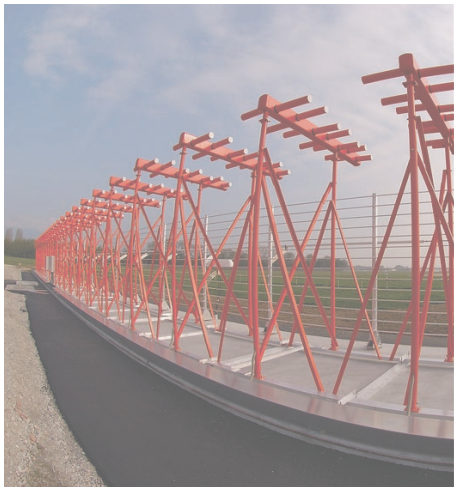
[4] Les partenaires contractuels déclarent ici et conformément à l'art. 356b, 1er alinéa, CO consentir à soumettre à la présente CCT les collaborateurs et futurs collaborateurs tels que définis dans l'alinéa 3 ci-dessus.

1.2 Exceptions

Cette CCT ne s'applique pas aux:

a) stagiaires, élèves et apprentis;

b) auxiliaires. Le terme «auxiliaires» couvre les collaborateurs au service de skyguide qui:
   - ont conclu un unique 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);



Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

c) cadres. Le terme «cadres» couvre les collaborateurs au service de skyguide liés par un CIT qui sont soumis au système fonctionnel d'évaluation des cadres;

d) contrôleurs de la circulation aérienne titulaires d'une licence valable, soumis à la Convention collective de travail pour les contrôleurs de la circulation aérienne (CCT CCA).

1.3 Sociétés

[1] 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 le syndicat contractant 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 le syndicat contractant 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.

[2] 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 le syndicat contractant en vue de la conclusion d'une CCT indépendante portant sur une solution adéquate, pour autant que plus de 50 % des collaborateurs de cette société aient été repris dans le cadre de ce détachement entrepris par skyguide. Si moins de 50 % des collaborateurs 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 de skyguide en tant que dispositions relevant du contrat individuel de travail.

[3] 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.

2 DISPOSITIONS (NORMATIVES) RELEVANT DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.1 Convention collective de travail/contrat individuel de travail

[1] 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.

[2] 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 (membre de syndicom) et skyguide ne peuvent pas être exclues dans le contrat individuel de travail.

[3] 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.

[4] Un contrat individuel de travail est conclu par écrit entre skyguide et chaque collaborateur.

[5] 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.

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

2.1.1 Généralités

Les conditions d'engagement des collaborateurs soumis à ce contrat sont régies par cette CCT, par l'Annexe 1 «Rémunération», par l'Annexe 2 «Horaire irrégulier» et par 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

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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. À partir de 55 ans, le délai de résiliation est de cinq mois. Le délai de résiliation peut être réduit d'un commun accord.

[4] Dans tous les cas, la résiliation doit se faire par écrit et indiquer le motif de la résiliation.

[5] 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

[1] Le collaborateur est engagé conformément aux dispositions définies dans le contrat individuel de travail.

[2] Pour des motifs inhérents à l'entreprise, chaque collaborateur peut se voir imposer temporairement un autre travail raisonnablement exigible de lui et qui sort du cercle habituel des tâches et charges fixées contractuellement. La même règle s'applique à l'affectation temporaire à un autre lieu de travail. 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

[1] Le temps de travail hebdomadaire s'élève à 41 heures (8,2h par jour) pour un emploi à plein temps.

[2] 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.

[3] Les dispositions particulières pour les collaborateurs qui travaillent durablement selon des horaires irréguliers sont réglées dans l'Annexe 2 «Horaire irrégulier».

2.2.2 Saisie du temps de travail

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 articles 73a et 73b OLT 1.

En cas de renonciation à la saisie du temps de travail, le contrôle du temps de travail tenu par les collaborateurs est admis comme moyen de preuve en cas de litige. Le collaborateur a l'obligation d'aborder la question du travail supplémentaire et des éventuelles mesures avec son supérieur 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.

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

2.2.3 Heures supplémentaires et temps supplémentaire

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 est tenu 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 est d'accord - compensés par un congé de même durée.

Si le collaborateur 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 pourra demander une compensation en espèces.

Elle s'opère avec un supplément de 25 % par rapport au salaire de base. La règle pour le calcul du taux horaire est: salaire de base à 100 % divisé par 2132 heures.

2.2.4 Pauses

[1] Le collaborateur 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.

[2] Dans les locaux dépourvus de fenêtres, le collaborateur 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.

[3] 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

[1] Les déplacements professionnels sont comptabilisés comme temps de travail normal, sans supplément pour heures supplémentaires.

[2] 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 distinguer entre temps de déplacement actif et passif.

- Le temps de déplacement actif est celui pendant lequel le collaborateur 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 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, les déplacements sont également possibles le week-end et les jours fériés, sans indemnisation correspondante.

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

2.3 Modèles de temps de travail et suppléments de salaire et temps de repos supplémentaires

2.3.1 Principe

Les parties à la CCT peuvent convenir de l'introduction de modèles d'horaires de travail. 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. 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

Le temps de travail variable est un modèle de temps de travail à plages horaires flexibles ou d'horaire à l'année.

Modèle de plages horaires flexibles: les collaborateurs 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.

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 doit annoncer en temps utile à son supérieur hiérarchique tout dépassement prévisible de cette bande.

D'entente avec le supérieur hiérarchique, le solde de temps peut être compensé en heures et en jours ou transféré sur un compte capital-temps. En cas de fluctuations du volume de travail, le supérieur hiérarchique peut ordonner une compensation, laquelle doit être annoncée au moins 3 jours à l'avance après consultation du collaborateur.

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.

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

Si le collaborateur 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 âgés de plus de 58 ans bénéficiant d'un traitement prioritaire.

Le collaborateur 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.

Pour les collaborateurs 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

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

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 Home Office

Le Home Office de skyguide est le travail effectué de temps en temps à domicile (1 jour/semaine). Il n'existe pas de droit au Home Office, mais il est basé sur le volontariat et requiert l'approbation du supérieur hiérarchique direct compétent. L'octroi du Home Office ne nécessite pas de convention écrite. Les collaborateurs pratiquant le Home Office sont intégrés dans les processus et l'organisation de travail de skyguide. Pour le temps de travail, la saisie du temps de travail, l'atteignabilité et le respect des aspects de sécurité (instructions relatives à l'utilisation des moyens informatiques et de télécommunication, à la sécurité des données et au maintien du secret), les mêmes règles sont applicables que pour le travail au bureau. Le temps de travail prévu doit être respecté. 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 des locaux privés).
Skyguide propose le Home Office dans des domaines où le travail en dehors du bureau est possible par des motifs inhérents à l'entreprise.

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

[1] Un supplément est versé pour le travail de nuit accompli entre 20h00 et 6h00.

[2] Pour les collaborateurs qui travaillent en permanence selon des horaires de service irréguliers, le supplément s'élève à CHF 7.50 par heure pleine accomplie la nuit, indemnité de vacances en sus. De plus, le collaborateur reçoit pour le travail de nuit une majoration de temps de 10 minutes par heure.

[3] Tous les autres collaborateurs, 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.

[4] Un supplément est versé pour les prestations de travail fournies les dimanches et les jours fériés qui leur sont assimilés par les cantons.

[5] Pour les collaborateurs qui travaillent en permanence selon des horaires de service irréguliers, le supplément s'élève à CHF 18.75 par heure pleine accomplie le dimanche ou les jours décrétés fériés, indemnité de vacances en sus.

[6] Tous les autres collaborateurs, 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

[1] Si le collaborateur doit fournir un service de piquet en dehors des horaires de travail planifiés par le service, il a droit à une indemnité.

[2] L'indemnité s'élève à CHF 5.50 par heure, indépendamment du fait que le collaborateur ait été appelé à fournir des prestations pendant le service de piquet ou ne l'ait pas été.
Ce montant inclut l'indemnité de vacances.

[3] De plus, le collaborateur reçoit un demi-jour de repos pour 127 heures de service de piquet effectuées.

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

Au plus tard après 254 heures de piquet effectuées, le collaborateur doit, d'entente avec son supérieur, prendre son jour de congé dans un délai de 10 jours. Passé ce délai, d'entente avec le supérieur le collaborateur fixe la date à laquelle le congé sera pris.

2.3.8 Allocation pour service irrégulier

Le collaborateur qui travaille en permanence selon des plans de service irréguliers reçoit une allocation non assurée de CHF 110.- par mois; l'allocation est augmentée à CHF 120.- à partir du 1er janvier 2017.

2.3.9 Fringe benefits

Selon les possibilités, skyguide accorde aux collaborateurs certaines réductions, entre autres sous forme de contribution aux coûts pour des bons de voyages de la Caisse suisse de voyage, aux coûts de l'abonnement demi-tarif, etc.

2.4 Formation initiale et continue

Le développement professionnel vise à préserver la compétitivité des collaborateurs sur le marché du travail. Cela présuppose une volonté d'apprendre et un engagement personnel des collaborateurs, compte tenu des exigences de l'entreprise, lesquelles découlent de la stratégie et des objectifs de l'entreprise. Le développement professionnel au sein de skyguide comprend les formations initiale et continue des collaborateurs, dans le but de préserver et de développer leurs compétences et leur potentiel. Skyguide encourage et incite les collaborateurs à se perfectionner et les aide d'une manière appropriée. Les collaborateurs sont responsables de la gestion de leur développement.

Outre les formations organisées par skyguide, les collaborateurs ont droit au maximum à trois 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.

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

Dans le cadre des entretiens et évaluations des collaborateurs 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 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 a droit à au moins 114 jours de congé par année civile.

2.5.3 Fidélité à l'entreprise

1 Le collaborateur 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 500.-
b) après 10 années d'engagement: 1/48 du salaire annuel de base
c) après 15 années d'engagement, 1/24 du salaire annuel de base
d) après 20 années d'engagement, puis tous les 5 ans: 1/12 du salaire annuel de base.

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

[2] 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.

[3] 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.

2.5.4 Congé prénatal

[1] 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 médecin traitant.

[2] 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.

[3] Si l'accouchement survient après le terme calculé, le congé de maternité prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement.

[4] Pendant le congé de maternité prénatal, la collaboratrice a droit au plein salaire.

2.5.5 Congé maternité

[1] La collaboratrice a droit à un congé maternité de 4 mois ininterrompus après l'accouchement. Pendant cette période, elle a droit au plein salaire.

[2] Après la naissance de l'enfant, les collaboratrices ont en principe le droit de prolonger le congé maternité par un congé non payé d'un an au plus, ou de travailler à temps partiel pendant un an (incluant le congé maternité).

[3] Le droit aux vacances n'est pas réduit par le congé maternité.

[4] Les prestations accordées en vertu des lois sur la maternité sont acquises à skyguide. Les collaboratrices sont tenues de respecter les prescriptions et les formalités posées par ces lois. Le salaire de base net de l'employée ne doit pas être supérieur à celui qu'elle aurait perçu sans les indemnités journalières.

2.5.6 Allocations familiales et de naissance

[1] Les allocations familiales sont payées conformément aux lois fédérales ainsi qu'aux lois en vigueur dans chaque canton concerné.

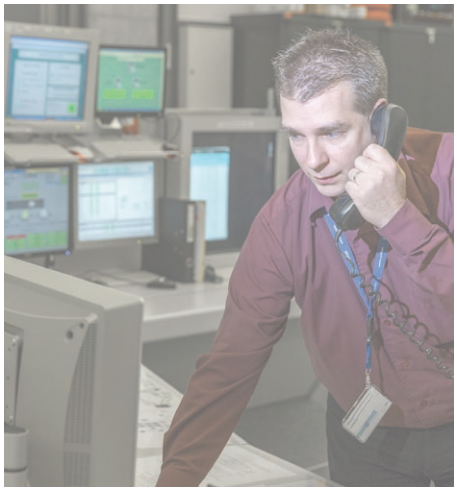
[2] Pour les enfants vivant à l'étranger, skyguide ne procède pas à l'adaptation du pouvoir d'achat des allocations.

[3] Les allocations de naissance sont versées conformément aux lois fédérales ainsi qu'aux lois en vigueur dans chaque canton concerné.

2.5.7 Congés payés

[1] Si un collaborateur veut s'absenter du travail pour d'autres motifs que la maladie, l'accident, le service militaire ou civil, il doit en faire la demande en temps utile en suivant la voie hiérarchique.
Le congé est accordé en tenant compte du motif dans une mesure appropriée.

[2] Le collaborateur se voit accorder un congé payé dans les cas suivants:
- congé paternité: 10 jours
- adoption d'un enfant: conformément au droit cantonal
- 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
- maladie d'un membre de la famille, du concubin, du partenaire enregistré: 3 jours
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire enregistré, des parents ou des enfants: jusqu'à 5 jours



Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

– décès de proches, lorsque le collaborateur doit s'occuper du traitement des formalités en lien direct avec le défunt: 1 à 3 jours au maximum et 5 jours dans le cas des familles monoparentales
– déménagement: 1 jour

[3] Dans des cas fondés, des jours de congé supplémentaires peuvent aussi être accordés.

[4] Le droit au congé-jeunesse est régi par l'article 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'article 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 de l'employé ne doit pas être supérieur à celui qu'il aurait perçu sans les indemnités journalières.

2.5.8 Absence pour cause de maladie et d'accident

En cas d'empêchement de travailler durant plus de 3 jours civils pour cause de maladie ou d'accident, le collaborateur doit spontanément présenter un certificat médical au plus tard le 4e jour. Exceptionnellement, skyguide peut réclamer un certificat médical dès le premier jour d'absence. Skyguide se réserve en outre le droit de convoquer le collaborateur à un examen chez son médecin-conseil; les coûts sont à la charge de skyguide.

2.5.9 Prévoyance en cas d'accident

[1] Le collaborateur est assuré contre les accidents professionnels et – lorsque les conditions légales sont remplies (au moins 8 heures de travail par semaine) – contre les accidents non professionnels.

[2] 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 assurés.

[3] En complément aux prestations de la SUVA, le collaborateur reçoit en outre le remboursement des frais de traitement et de séjour en division privée, un capital en cas d'invalidité ou en cas de décès ainsi qu'une extension de la couverture en cas de négligence grave conformément aux conditions générales de l'assurance perte de gain conclue par skyguide.

2.5.10 Prévoyance professionnelle

[1] Les collaborateurs sont assurés 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.

[2] Les statuts de la caisse de pension sont remis au collaborateur lors de son admission.

2.5.11 Fonction publique

Le collaborateur 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.

2.5.12 Congé non payé

[1] 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 généralement pas comme temps de service.

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

[2] Pour autant que le service le permette, skyguide peut accorder à ses collaborateurs au cours du temps de service un congé non payé de longue durée jusqu'à une année.

[3] 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 d'un syndicat contractant 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 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 52'000.– bruts. Skyguide peut convenir avec le syndicat contractant que le salaire minimal peut être inférieur dans des cas isolés.

2.7.3 Salaire de base

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.

Le niveau d'exigences est défini en commun sur la base de méthodes analytiques reconnues par les parties contractantes.

L'évolution du salaire au sein de cette bande salariale est déterminée par la prestation individuelle.

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 et le supérieur hiérarchique direct, dans le cadre du processus annuel d'évaluation des collaborateurs.

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

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

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

Le salaire de base individuel est versé mensuellement en 13 parts (13e part avec le salaire de novembre).
Les adaptations de salaire sont appliquées le 1er avril de chaque année.
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.
En cas d'arrivée, 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.
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

1 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. La participation du collaborateur 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 lorsque les conditions des assurances perte de gain changent.

2 Le collaborateur doit produire un certificat médical qui atteste de son incapacité de travail à partir du quatrième jour civil. Les conditions des assurances perte de gain sont déterminantes pour définir le droit aux prestations.

3 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

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse, le collaborateur 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'article 2.3.8 mais sans la part performance définie à l'article 2.7.4.
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

1 En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie pendant le temps d'essai, le collaborateur a droit à son salaire conformément à l'échelle bernoise.

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

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

2.8.4 Fin des rapports de travail et passage dans l'assurance individuelle

[1] Le collaborateur qui quitte le cercle des assurés collectifs a le droit de demander par écrit son passage dans l'assurance perte de gain individuelle complémentaire en cas de maladie et d'accident, ceci dans un délai de 30 jours et sans annonce d'une nouvelle réserve, et pour autant qu'il réside en Suisse ou dans un pays limitrophe.

[2] En cas de résiliation du contrat de travail par skyguide pendant l'incapacité de travail, le collaborateur 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

[1] 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 de l'employé ne doit pas être supérieur à celui qu'il aurait perçu sans les indemnités journalières.

[2] 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.

[3] 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 décède pendant ses rapports de travail, un montant salarial unique équivalent à un sixième de son salaire annuel de base est versé à son conjoint, son partenaire enregistré, ou à ses enfants mineurs ou, à défaut de ces bénéficiaires, à d'autres personnes en faveur desquelles le collaborateur remplissait une obligation d'entretien.

2.9 Droits et obligations

2.9.1 Maintien du secret et de la discrétion professionnelle

Les collaborateurs sont tenus de garder le secret au sens de l'article 321a CO. L'article 14 de la Loi sur la participation s'applique par analogie aux représentants des travailleurs et aux représentants syndicaux.

2.9.2 Protection de la personnalité et des données

[1] Skyguide respecte et protège la personnalité physique et psychique du collaborateur, manifeste les égards voulus pour sa santé et veille à la protection de la dignité des hommes et des femmes à leur place de travail.

[2] Après un incident ou un accident dans l'exercice de l'activité professionnelle, skyguide apporte son soutien au collaborateur concerné et lui fournit de l'assistance dans la mesure de ses possibilités.

[3] Skyguide garantit à tous ses collaborateurs la protection de leurs données personnelles. Le traitement de données relatives aux collaborateurs doit être limité aux impératifs d'exploitation.

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

[4] Pendant la durée de ses rapports de travail, le collaborateur a, en tout temps, le droit de consulter son dossier personnel et les données le concernant, enregistrées électroniquement ou d'une autre manière. Il peut également exercer ce droit par l'intermédiaire d'une personne au bénéfice d'une procuration écrite.

[5] Skyguide s'engage à rectifier les données erronées relatives aux collaborateurs et à effacer les données personnelles enregistrées électroniquement ou d'une autre manière au départ du collaborateur lorsqu'elles ne sont plus nécessaires pour des statistiques ou des motifs officiels ou internes à l'entreprise.

2.9.3 Consommation de substances psychoactives (alcool, médicaments, drogues)

[1] 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.

[2] En cas de doutes sur l'aptitude au travail, le supérieur hiérarchique compétent décide d'une éventuelle suspension du travail. Les investigations ultérieures seront effectuées en collaboration avec le médecin d'entreprise.

[3] Les collaborateurs exerçant une activité sous licence et les collaborateurs 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, le supérieur est responsable de prendre les mesures qui s'imposent.

2.10 Devoir de fidélité et responsabilité

[1] Le collaborateur 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.

[2] L'exercice d'une fonction syndicale ne décharge pas le collaborateur du devoir de fidélité envers skyguide.

2.10.1 Octroi et acceptation de cadeaux et d'autres avantages

Les collaborateurs ne peuvent pas proposer, promettre ou octroyer de cadeaux ou d'autres avantages lorsque ce geste est réalisé dans le cadre de l'activité professionnelle et pourrait donner à penser à un acte de corruption ou d'octroi d'avantages.
De la même manière, il est interdit de demander, de se faire promettre ou d'accepter des cadeaux ou autres avantages.

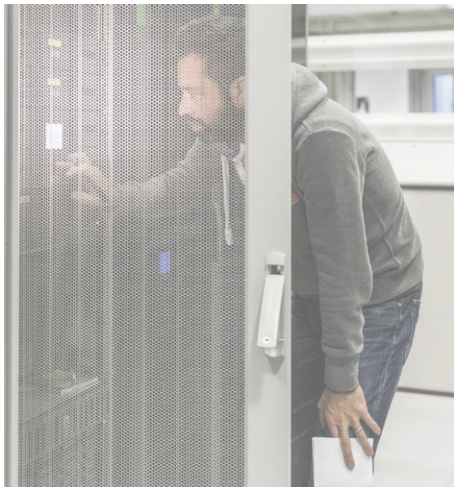
2.10.2 Activité accessoire

Le collaborateur 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

Les collaborateurs cèdent à skyguide tous les droits d'auteur et droits voisins dont ils 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 ont développés seuls ou en collaboration avec d'autres pendant leurs rapports de travail. 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 par contrat.



Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

2.11.2 Inventions et designs

Les inventions et les designs que le collaborateur 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 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.

Skyguide se réserve le droit d'acquérir et d'utiliser les inventions et les designs que le collaborateur réalise dans l'exercice de son activité professionnelle, mais pas dans l'accomplissement de ses obligations contractuelles. Dans ces cas, le collaborateur 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 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 et sa position dans l'entreprise.

Le collaborateur est tenu 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:

Pour des motifs de santé ou inhérents à l'entreprise, chaque collaborateur peut se voir confier temporairement un autre travail raisonnablement exigible de lui et qui ne relève pas des tâches normales définies dans son contrat de travail. La même règle s'applique à l'affectation temporaire à un autre lieu de travail. Le temps de déplacement supplémentaire jusqu'au lieu de travail temporaire est considéré comme temps de travail; les dépenses supplémentaires occasionnées sont remboursées par skyguide.

Permanent:

[1] 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.

[2] Si une mutation entraîne également le transfert vers un autre lieu de travail, ce fait doit être communiqué aussitôt que possible au collaborateur. Skyguide prend à sa charge les frais de trajet jusqu'au lieu de travail (au maximum à concurrence d'un AG en 1re classe) pendant trois années, pour autant que le trajet simple dure plus de 90 minutes.

[3] Un paiement unique de CHF 15'000.– (incluant les frais de déménagement et de désagrément) est versé à chaque collaborateur qui est affecté 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, le salaire assuré n'est pas réduit si

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

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 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 (fin ordinaire des rapports de travail)

[1] Les rapports de travail prennent fin lorsque l'âge de la retraite est atteint conformément au règlement ou au plan de prévoyance de la caisse de pension en vigueur. À la naissance du droit à une rente entière d'invalidité, les rapports de travail prennent fin sans résiliation.

[2] Si à cette date, le collaborateur n'a pas droit à une rente de vieillesse maximale de la caisse de pension (conformément à l'art. 2.5.10 CCT), les rapports de travail peuvent être prolongés, à sa demande et avec le consentement de skyguide, jusqu'à l'obtention de la rente de vieillesse maximale, toutefois au plus jusqu'à atteindre l'âge légal de l'AVS.

[3] 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

[1] La protection contre les congés relative à la résiliation abusive et à la résiliation en temps inopportun est régie par les articles 336 ss. CO.

[2] Durant le versement d'indemnités journalières d'assurances maladie et accident, l'employeur n'a pas le droit de dissoudre les rapports de travail. L'employeur 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.

[3] Si un tribunal compétent déclare dans un jugement définitif qu'une résiliation est abusive, le collaborateur 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 syndicale et du personnel

[1] Les collaborateurs ne peuvent être licenciés ou subir un quelconque préjudice en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité exercée en tant que représentant syndical élu d'un organe signataire de la CCT, en tant que membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise.

[2] Pendant le mandat d'un représentant élu 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

[1] 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 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

Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

de la situation sociale du collaborateur concerné. La procédure pour les licenciements collectifs et les délocalisations est régie par les réglementations légales pertinentes.

[2] S'agissant des collaborateurs 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 concerné, la protection devient caduque.

[3] Si un collaborateur âgé 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 concerné, 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 Égalité de traitement, égalité des chances et protection de la personnalité

Les parties à la CCT veulent encourager l'égalité des chances. C'est pourquoi skyguide s'engage:

- à protéger la personnalité des collaborateurs;
- à concrétiser l'égalité de traitement;
- à prendre des mesures pour empêcher la discrimination, le harcèlement sexuel et le mobbing ainsi qu'à y remédier, 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.

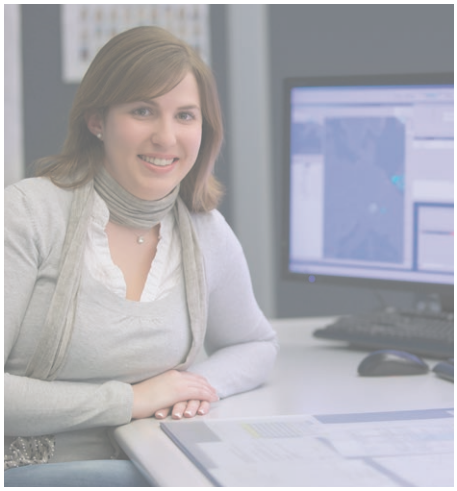
Skyguide crée des comités (plateformes et groupes de travail) qui s'occupent de l'égalité de traitement, de l'égalité des chances, de la protection de la personnalité, de la santé, etc. Ceux-ci rendent compte régulièrement au Comité de direction de l'avancement de leurs travaux. Les documents présentés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

Skyguide désigne des interlocuteurs pour les collaborateurs qui se sentent désavantagés ou victimes de discrimination sexuelle.

3.2 Négociations salariales

Chaque partie à la CCT peut demander jusqu'au 31 octobre des négociations sur des adaptations salariales au 1er 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.

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.



Champ d'application 4
Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5
Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19
Droits d'informer du syndicat 20
Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21
Volonté de négocier 22
Durée de validité et dispositions transitoires 22

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 et de contribuer à éviter ou, du moins, à atténuer les difficultés d'ordre humain et économique vécues par les collaborateurs concernés. Le plan social fait partie intégrante de la Convention collective de travail AOT.

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 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 La participation

Généralités

Le droit de participation est conféré au syndicat contractant et aux représentations du personnel (RP).

La participation est ouverte dans les domaines de participation et aux degrés et aux échelons de participation indiqués à l'Annexe 3.

Syndicat

Le syndicat contractant assume ses droits de participation envers skyguide. Il est l'interlocuteur de la direction pour les affaires importantes concernant le partenariat social.

Les parties à la CCT encouragent la participation des collaborateurs et favorisent ainsi un bon climat au sein de l'entreprise. Ils font accepter les dispositions de la CCT.

Les domaines, degrés et échelons de participation sont réglés dans l'Annexe 3 (Participation).

La participation n'est pas possible pour les concepts et modèles de formation ni pour les thèmes salariaux pour les apprenants.

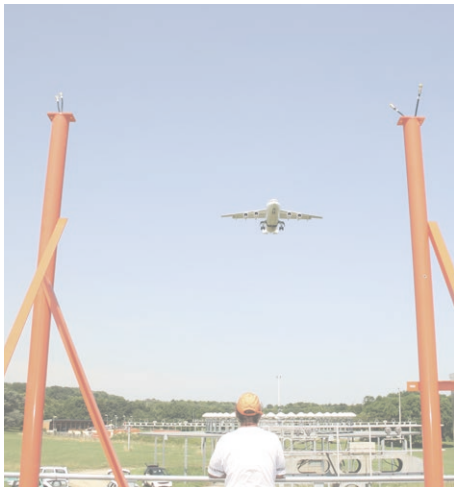
4 DROITS D'INFORMER DU SYNDICAT

4.1 Manifestations d'information pour les collaborateurs de skyguide

Lorsque le syndicat contractant désire organiser des manifestations d'information pour les collaborateurs de skyguide dans les locaux de skyguide, le syndicat contractant convient 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 du syndicat contractant 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 h).

4.2 Informations électroniques du syndicat contractant sur l'intranet de skyguide

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



Champ d'application 4
Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5
Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19
Droits d'informer du syndicat 20
Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21
Volonté de négocier 22
Durée de validité et dispositions transitoires 22

5 CONTRIBUTION AUX FRAIS D'EXÉCUTION (CONTRIBUTION CCT)

5.1 Contribution CCT

Skyguide prélève de chaque collaborateur qui est soumis au champ d'application de cette CCT une contribution CCT de 0,3 % du salaire de base par mois.

Déduction directe du salaire de la cotisation syndicale Syndicom par skyguide

La cotisation syndicale pour les membres de Syndicom est prélevée chaque mois directement sur le salaire par skyguide. Syndicom informe skyguide des adhésions de ses collaborateurs et du montant de la cotisation de membre correspondante.
Skyguide transfère chaque mois les cotisations de membre à Syndicom. Les modalités des transferts mensuels à Syndicom sont définies en concertation avec l'administration des finances de Syndicom.

Fonds d'application CCT

Les contributions CCT sont déposées dans un fonds géré de manière paritaire par les parties à la CCT.
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 de Syndicom. Toutes autres informations sont réglées par le règlement du fonds.

5.2 Encaissement

La contribution CCT n'est pas prélevée du salaire des membres du syndicat Sydicom pour autant que la déduction de la cotisation de membre de Syndicom soit effectuée par skyguide sur le salaire du collaborateur. Si à la demande d'un membre de Syndicom aucune déduction salariale pour la contribution syndicale n'est opérée, Syndicom rembourse au membre la contribution CCT.
Skyguide met à la disposition de Syndicom les indications concernant ses 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

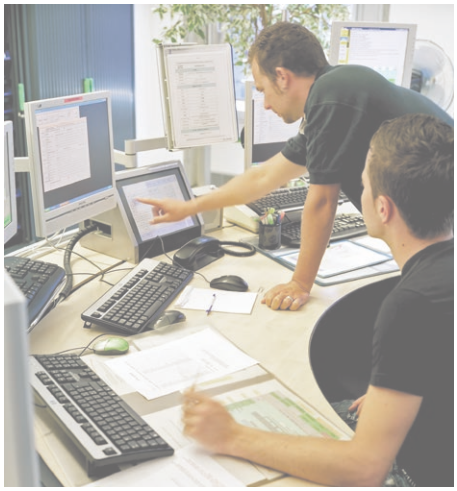
La «Commission paritaire de la contribution CCT» est composée de quatre membres. Elle exécute les tâches de manière autonome. Elle se prononce également sur l'utilisation d'une éventuelle fortune résiduelle en cas de dissolution du fonds.
La Commission paritaire désigne l'organe de révision.

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

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.
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.
En cas de litige en relation avec un plan social, le Tribunal arbitral peut uniquement constater la violation de cette CCT.



Champ d'application 4

Dispositions (normatives) relevant du contrat de travail 5

Dispositions contractuelles (relevant du droit des obligations) 19

Droits d'informer du syndicat 20

Contribution aux frais d'exécution (contribution CCT) 21

Volonté de négocier 22

Durée de validité et dispositions transitoires 22

Élection et constitution

Le Tribunal arbitral est composé de 3 membres. Lorsqu'une partie à la CCT veut en appeler au Tribunal arbitral, elle en informe le défendeur par courrier recommandé en indiquant simultanément ses conclusions de demandeur et en désignant un arbitre. Ensuite, le défendeur désigne également un arbitre. Ceci doit être fait dans un délai de 10 jours ouvrables. Les deux arbitres choisissent ensuite un troisième arbitre dans un délai de 10 jours ouvrables, lequel interviendra en tant que président et aura voix prépondérante en cas de doute. La constitution intervient aussitôt que possible après la désignation des arbitres.

Procédure

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 experts ainsi que pour la présentation orale des positions des parties.

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.

Le Tribunal arbitral peut procéder en tout temps à une tentative de conciliation.

La décision du Tribunal arbitral est définitive sous réserve du recours au Tribunal fédéral conformément à l'art. 389 ss CPC.

Les frais et indemnités sont fixés par le Tribunal arbitral dans le cadre du règlement des émoluments en vigueur pour les procès civils et sont à la charge de la partie qui a intenté la procédure. Pendant la procédure arbitrale, les parties s'abstiennent de tout débat public.

Dispositions applicables subsidiairement

À moins d'une réglementation contraire ci-dessus, les dispositions de la 3e partie du CPC (art. 353 ss.) trouvent application.

6 VOLONTÉ DE NÉGOCIER

[1] 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.

[2] 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

[1] La présente CCT s'applique jusqu'au 31 décembre 2019. Les Annexes en font partie intégrante et ont la même durée de validité.

[2] Six mois avant son expiration, les parties conviennent si la CCT (avec ou sans Annexes) est prolongée.

[3] La version allemande du texte fait foi pour toute question d'interprétation.

7.2 **Dispositions transitoires**

SkySoft-ATM SA est traitée conformément à l'article 1.3 al. 3.
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, le 12 février 2016

skyguide

Société anonyme suisse pour les services de la navigation aérienne civils et militaires, Genève

Hans Bracher
CHRO

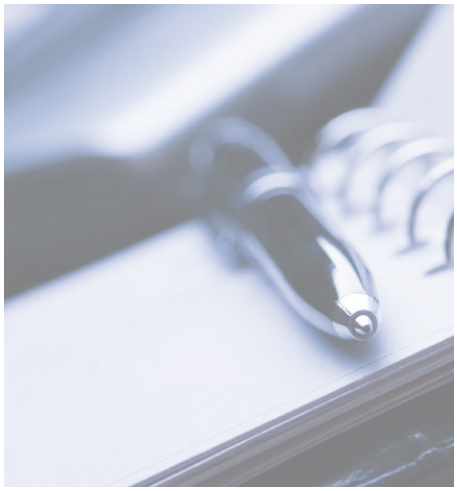
Klaus Meier
CIO

syndicom

Syndicat des médias et de la communication, Section sécurité aérienne

Giorgio Pardini
Membre du comité de direction

Daniel Hügli
Secrétaire général



Annexe 1 (Rémunération)

À la Convention collective de travail du personnel administratif, opérationnel et technique (AOT) du 12 février 2016

TABLE DES MATIÈRES PAGE

Préambule **24**
Art. 1 Rémunération 24
Art. 2 Salaires de base minimaux et évolution du salaire 26
Art. 3 Participation au résultat 27

PRÉAMBULE

Au 1er janvier 2018, skyguide introduit un nouveau système salarial. La période s'étendant entre l'entrée en vigueur de cette Convention collective de travail et de ses Annexes et le 31 décembre 2017 est considérée comme une phase transitoire. Pendant cette phase transitoire, l'actuel système salarial, complété des adaptations réglées dans cette Convention collective de travail, continue d'être applicable.

Art. 1 Rémunération

1 En vertu de l'art. 2.7.3 CCT AOT du 12 février 2016, les notions suivantes concernant la rémunération sont définies:

2 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.

3 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 est classé dans une bande salariale selon la fonction exercée.

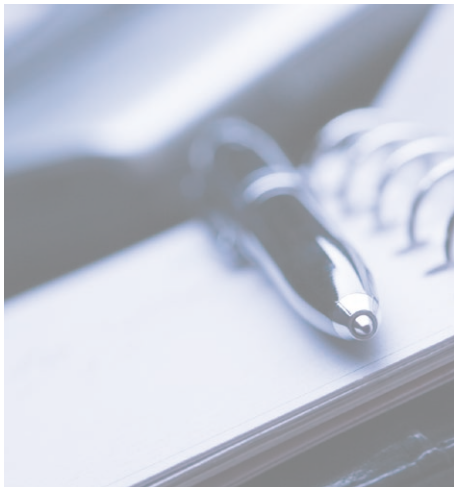
4 Conformément au système salarial, des « carrières » sont définies qui décrivent les possibilités d'évolution d'une fonction (ou Job Family en anglais) ou d'un type de fonctions sur plusieurs bandes salariales. La carrière présente les étapes d'évolution possible dans un domaine particulier.

5 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).

6 Le salaire du collaborateur pour la fonction exercée doit être situé dans la bande salariale correspondante au niveau d'exigence.

7 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.

Annexe 1 (Rémunération)



[8] Les évolutions de salaire négociées chaque année entre les parties contractantes sont mises en œuvre selon le tableau suivant :

		Position in the salary band		
		Low	**Middle**	**High**
Individual appraisal YEA@skyguide	**Low (C-B)**	Low %	Lowest %	Lowest %
	In line (A-AA)	High to average %	Average %	Low to average %
	High (AAA)	Highest %	High%	High to average %

Les parties contractantes définissent la répartition proportionnelle collective et individuelle de la masse salariale. L'entreprise soumet au partenaire contractant les différentes répartitions des masses salariales individuelles conformément au tableau défini. Le partenaire contractant a un droit de consultation sur ce point.

[9] Le salaire de base du collaborateur 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
- les éventuelles augmentations collectives de salaire.

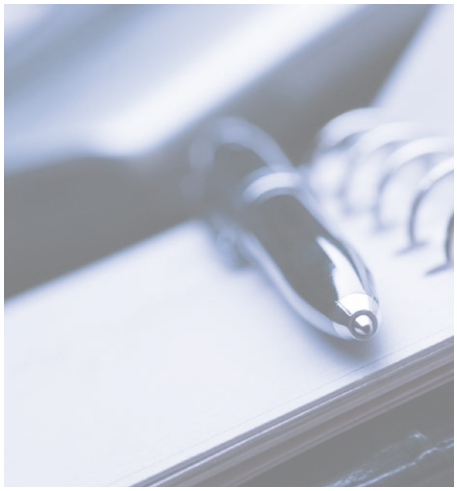
[10] Le passage dans un autre niveau d'exigence que celui convenu au moment de l'entrée en service ou la prise en charge d'une autre fonction que la fonction initiale se fait sur la base du processus « Changement de grade » (grade change). En principe, ce processus est réalisé une fois par an et son application est effective au 1er avril.

[11] Un changement de bande salariale (grade change) ne déclenche pas d'adaptation automatique du salaire pendant la durée de la phase transitoire mentionnée dans le préambule. 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.

[12] «Évaluation du collaborateur (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 supérieur hiérarchique et le collaborateur ; les résultats seront consignés formellement et intégrés au nouveau système salarial à partir du 1er janvier 2018.

[13] «Composante expérience» (CE): droit des collaborateurs soumis à la CCT AOT à une rémunération automatique de leur expérience professionnelle pour 2016 et 2017. Pour chaque bande salariale, le montant total de la Composante expérience est défini conformément à l'article 2 de cette Annexe. À l'entrée en service chez skyguide ou au moment de prendre en charge une nouvelle fonction, le salaire de base est défini sur la base du niveau d'exigence et de l'expérience professionnelle acquise au sein et en dehors de l'entreprise. Les montants conformément à l'article 2 de cette Annexe sont ajoutés, le cas échéant, à l'ancien salaire de base avec effet au 1er avril, et ce jusqu'à atteindre le salaire maximum. Pour les collaborateurs qui sont entrés en service chez skyguide avant le 1er juillet, la Composante expérience est prise en considération à partir du 1er avril de l'année suivante.

Annexe 1 (Rémunération)



Art. 2 Salaires de base minimaux et évolution du salaire

[1] Pour l'année 2016, la Composante expérience est définie pour les bandes salariales A à E comme une vitesse unique de progression de 14 années pour passer du minimum au maximum d'une bande salariale. Pour les bandes salariales de F à J, une vitesse de progression unique de 17 années est définie pour passer du minimum au maximum d'une bande salariale.

[2] La validité de la grille salariale suivante s'étend du 1er avril 2016 au 31 mars 2017.

Grille salariale valable du 01.04.2016 au 31.03.2017				
Bande salariale (grade)			Expérience	
2016	Minimum	Maximum	CE	
A	48 221	81 014	2 342	Vitesse moyenne = 14 années
B	52 458	88 135	2 548	
C	56 623	95 130	2 751	
D	61 380	103 123	2 982	
E	67 180	112 864	3 263	
F	74 241	124 729	2 970	Vitesse moyenne = 17 années
G	80 994	136 080	3 240	
H	90 173	151 494	3 607	
I	100 195	168 340	4 009	
J	110 357	185 408	4 415	

[3] Les collaborateurs dont le salaire, avec l'introduction de la grille valable le 1er avril 2016, est au maximum - ou supérieur au maximum - de leur bande salariale gardent leur salaire inchangé.

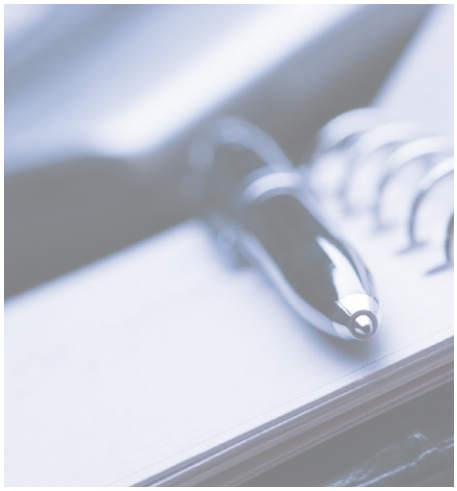
[4] Pour l'année 2017, la Composante expérience définie à l'article 1, alinéa 13 de cette Annexe est réduite d'un tiers.

[5] La validité de la grille salariale suivante s'étend du 1er avril 2017 au 31 mars 2018.

Grille salariale valable du 01.04.2017 au 31.03.2018			
Bande salariale (grade)			Expérience
2017	Minimum	Maximum	CE 2/3
A	48 221	81 014	1 561
B	52 458	88 135	1 699
C	56 623	95 130	1 834
D	61 380	103 123	1 988
E	67 180	112 864	2 175
F	74 241	124 729	1 980
G	80 994	136 080	2 160
H	90 173	151 494	2 405
I	100 195	168 340	2 673
J	110 357	185 408	2 943

Les collaborateurs dont le salaire, avec l'introduction de la grille valable le 1er avril 2017, est au maximum - ou supérieur au maximum - de leur bande salariale gardent leur salaire inchangé.

Annexe 1 (Rémunération)



[6] Le montant correspondant à cette réduction du tiers de l'expérience est compensé par l'évolution individuelle du salaire conformément à la nouvelle évolution du salaire décrite à l'article 1 alinéa 8 et 9 de cette Annexe.

[7] À partir du 1er avril 2018, la Composante expérience définie à l'article 1, alinéa 13 sera intégralement remplacée par le nouveau système salarial. Les parties contractantes s'entendent, après une révision préalable des bandes salariales, au sujet du nouveau tableau des salaires de base prenant effet au 1er avril 2018.

Art. 3 Participation au résultat

[1] 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.

[2] 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%). À partir du 1er janvier 2018, aucun versement minimal (4.4% du salaire de base) ne sera accordé.

[3] 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.

[4] Pour les collaborateurs à temps partiel et/ou entrés 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.

[5] En cas de situation particulièrement difficile, un collaborateur 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 doit être soumise au chef de son département pour approbation. En cas de litige, les dispositions réglant le processus en cas de conflit individuel s'appliquent.

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

[7] 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.

[8] En cas d'absence pour cause de congé non payé, le collaborateur n'a aucun droit à la participation au résultat.

[9] 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 12 février 2016

TABLE DES MATIÈRES PAGE

I.	**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**	**28**
Art. 1	Champ d'application	28
Art. 2	Définitions	28
II.	**HORAIRES DE TRAVAIL ET PLANIFICATION DU TRAVAIL**	**29**
Art. 3	Durée maximale du travail quotidien	29
Art. 4	Durée hebdomadaire du travail	29
Art. 5	Durée quotidienne du repos	29
Art. 6	Pauses	29
Art. 7	Planification des horaires de travail et de repos	29
Art. 8	Repos dominical	30
Art. 9	Vacances	30
III.	**JOURS DE REPOS**	**30**
Art. 10	Nombre de jours de repos par année civile	30
IV.	**TRAVAIL DOMINICAL**	**30**
Art. 11	Compensation	30
V.	**TRAVAIL DE NUIT**	**31**
Art. 12	Compensation	31
VI.	**AUTRES DISPOSITIONS**	**31**
Art. 13	Calcul du salaire horaire	31
Art. 14	Congé de régénération	31

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1 Champ d'application

[1] Cette Annexe est applicable aux collaborateurs qui entrent dans le champ d'application de la Convention collective de travail pour le personnel administratif, opérationnel et technique du 12 février 2016 (ci-après: CCT AOT) et qui travaillent selon un horaire irrégulier.

[2] 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.

[3] Elle fait partie intégrante de la CCT AOT.

Art. 2 Définitions

[1] 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 – 20 heures) sont dépassées à intervalles réguliers ou lorsque des engagements, qui se répartissent sur les sept jours de la semaine, sont à effectuer.

[2] 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.

Annexe 2 (Horaire irrégulier)

[3] 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 ou plusieurs collaborateurs 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).

II. HORAIRES DE TRAVAIL ET PLANIFICATION DU TRAVAIL

Art. 3 Durée maximale du travail quotidien

Pour tous les collaborateurs concernés 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.

Art. 4 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.

Art. 5 Durée quotidienne du repos

[1] Un tour de service doit être précédé par une durée quotidienne de repos de 11 heures consécutives.

[2] Toutefois, une fois par semaine civile, cette durée du 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.

[3] Si le collaborateur y consent, la durée du repos peut même être réduite à 8 heures aux mêmes conditions.

Art. 6 Pauses

[1] Le collaborateur 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 AOT.

[2] 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.

Art. 7 Planification des horaires de travail et de repos

[1] 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.

[2] Le travail à temps partiel est possible pour autant qu'il n'ait pas de répercussions défavorables sur le service.

[3] 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.

[4] Un jour de repos doit être pris obligatoirement après au maximum 6 jours de travail consécutifs. Pour les collaborateurs travaillant dans un service exploité en continu, un jour de repos doit être pris obligatoirement après 7 jours de travail consécutifs.

[5] Chaque semaine civile, le collaborateur doit disposer d'au moins 1 jour et demi de repos.

[6] Pour autant que le service le permette, le collaborateur bénéficie d'un week-end entier de repos par mois.

[7] Pour les collaborateurs mariés soumis tous deux à la présente Annexe, les dimanches et autres jours de repos seront attribués en même temps s'ils le souhaitent, ce aussi souvent et pour autant que le service le permette.

Annexe 2 (Horaire irrégulier)

[8] 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 ou de leurs représentants.

Art. 8 Repos dominical

[1] 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 et 24 heures. Les dimanches coïncidant avec les vacances du collaborateur en font partie.

[2] En cas de besoin, skyguide peut demander au collaborateur, en accord avec ce dernier, 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). 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.

[3] Par tranche de 28 jours, au moins un dimanche ou jour férié de repos doit être accordé. En accord avec le collaborateur, il sera toutefois possible de prolonger la période entre deux dimanches de repos.

Art. 9 Vacances

[1] Le droit aux vacances est déterminé conformément aux dispositions de la CCT AOT.

[2] Les impératifs de l'exploitation sont déterminants pour la fixation des vacances. Il sera tenu compte autant que possible des désirs du collaborateur. Pendant les périodes de trafic intense, les vacances ne peuvent être accordées que si le service le permet.

[3] Si le collaborateur 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.

III. JOURS DE REPOS

Art. 10 Nombre de jours de repos par année civile

[1] Chaque collaborateur a droit à au moins 117 jours de repos payés pour une année civile complète.

[2] 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.

[3] 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.

IV. TRAVAIL DOMINICAL

Art. 11 Compensation

[1] Le droit du collaborateur à une indemnité pour travail du dimanche est fixé dans la CCT AOT.

2 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.

Annexe 2 (Horaire irrégulier)

V. TRAVAIL DE NUIT

Art. 12 Compensation

1 Le droit du collaborateur à une indemnité pour travail de nuit est fixé dans la CCT AOT, de même que le droit à une compensation en temps. Les majorations en temps (selon l'art. 2.3.6 de la CCT AOT) 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).

2 Le collaborateur ne peut pas travailler de nuit plus de 14 fois en l'espace de 28 jours. Les limites prévues à l'art. 7 al. 4 de la présente Annexe sont en outre applicables.

3 Les collaborateurs ayant 45 ans révolus peuvent être libérés du travail de nuit s'ils en émettent le souhait et pour autant que le service le permette. Dans le cas contraire, skyguide s'engage à épauler le collaborateur en vue d'un reclassement interne.

VI. AUTRES DISPOSITIONS

Art. 13 Calcul du salaire horaire

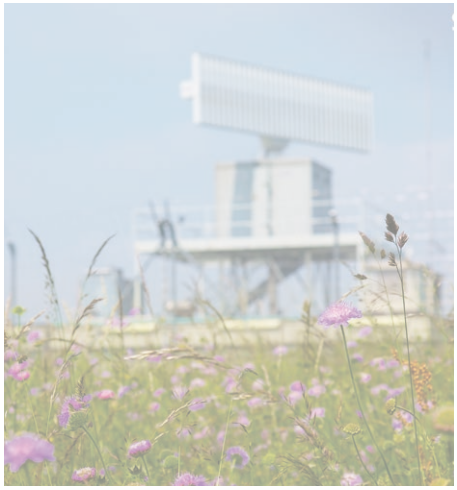
Par dérogation à l'article 2.7.6 de la CCT AOT, le salaire est calculé sur la base de 248 jours de travail à 8,2 heures (base: 117 jours de repos)

Art. 14 Congé de régénération

1 Les collaborateurs qui ont entre 40 ans révolus et 62 ans révolus peuvent bénéficier d'un congé de régénération d'une durée de deux semaines à la fréquence suivante : tous les 5 ans pour les collaborateurs dont le taux d'activité se situe entre 90 et 100%, tous les 6 ans pour les collaborateurs dont le taux d'activité se situe entre 70 et 80%.

2 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 date exacte à laquelle le congé de régénération sera pris.

3 Skyguide et le syndicat signataire de la CCT AOT établissent paritairement un règlement fixant les dispositions d'application correspondantes.



Annexe 3 (Participation)

À la Convention collective de travail du personnel administratif, opérationnel et technique (AOT) du 12 février 2016

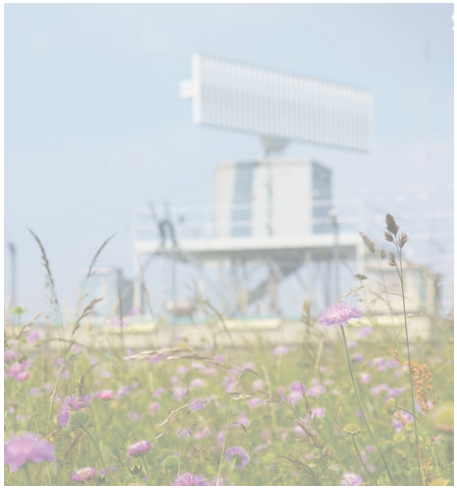
TABLE DES MATIÈRES PAGE

1	**Généralités**		**32**
2	**Degrés de participation**		**33**
	2.1	Information (degré 1)	33
	2.2	Consultation (degré 2)	33
	2.3	Codécision (degré 3)	33
3	**Syndicat contractant**		**33**
4	**Représentation du personnel (RP)**		**33**
	4.1	Généralités	33
	4.2	Nombre de membres	33
	4.3	Constitution et quorum	33
	4.4	Tâches	33
	4.5	Séances de la Représentation du personnel avec skyguide	34
	4.6	Infrastructure, coûts et dépenses	34
	4.7	Formation	34
5	**Élections de la représentation du personnel**		**34**
	5.1	Droit de vote	34
		5.1.1 Droit de vote	34
		5.1.2 Éligibilité	34
	5.2	Principes électoraux	34
	5.3	Formation des circonscriptions électorales	34
	5.4	Comité électoral	34
	5.5	Durée du mandat	35
	5.6	Procédure électorale	35
		5.6.1 Généralités	35
		5.6.2 Élection par courrier	35
		5.6.3 Détermination des résultats d'élection	35
		5.6.4 Élection tacite	35
		5.6.5 Élection complémentaire	35
		5.6.6 Protection juridique/recours	36
6	**Position et protection**		**36**
	6.1	Devoir de discrétion	36
	6.2	Protection des membres	36
	6.3	Dispense	36
7	**skyguide AOT, domaines, degrés et échelons de participation**		**37**

1 GÉNÉRALITÉS

Le droit de participation est conféré au syndicat contractant et à la Représentation du personnel (RP). La participation porte sur les domaines, degrés et niveaux de participation définis de manière exhaustive au chiffre 7.

Annexe 3 (Participation)



2 DEGRÉS DE PARTICIPATION

2.1 Information (degré 1)
L'information désigne le droit d'être informé 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 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 le syndicat contractant, respectivement avec la Représentation du personnel (RP).

3 SYNDICAT CONTRACTANT

Le syndicat contractant se réunit au gré des besoins avec skyguide concernant des thèmes pertinents de la CCT. Il soumet son 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.

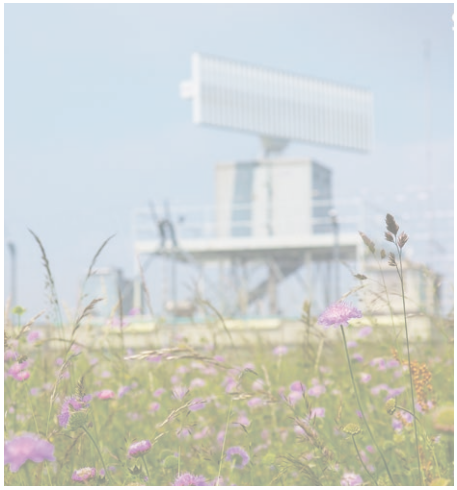
4 REPRÉSENTATION DU PERSONNEL (RP)

4.1 Généralités
Les droits de participation sont exercés par une seule Représentation du personnel (RP) suisse.
Skyguide communique le nom de ses interlocuteurs compétents à la représentation du personnel (RP) et apporte son soutien à la RP dans l'exercice de ses droits et obligations.

4.2 Nombre de membres
La RP est composée au maximum de 7 membres.

4.3 Constitution et quorum
La Représentation du personnel se constitue elle-même. Ce faisant, elle doit au minimum désigner les fonctions de présidence et de suppléance.
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.
En cas d'égalité des voix, celle du Président est prépondérante.
La Représentation du personnel peut édicter des directives pour l'organisation et la répartition des tâches parmi les membres de la RP.
La Représentation du personnel se réunit au gré des besoins. En règle générale, le Président 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
La Représentation du personnel accomplit ses tâches de manière autonome.
La Représentation du personnel entretient le contact avec les collaborateurs qu'elle représente. Elle recueille leurs préoccupations, leurs désirs et leurs critiques et les représente face aux interlocuteurs de skyguide.



La Représentation du personnel traite toutes les affaires qui lui sont soumises par les interlocuteurs compétents 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

Le Président de la Représentation du personnel ou les interlocuteurs de skyguide peuvent solliciter la tenue de séances en cas de besoin. Dans des circonstances normales, deux réunions doivent être prévues chaque année.

Les interlocuteurs de skyguide sont responsables de la convocation des réunions. Ils composent l'ordre du jour avec le Président de la Représentation du personnel et convoquent les participants, en règle générale 14 jours à l'avance.

Le procès-verbal est signé par les deux parties. Le Président de la Représentation du personnel veille à ce que le procès-verbal soit distribué aux membres.

4.6 Infrastructure, coûts et dépenses

Le 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 Président 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

Le syndicat contractant prend soin de la formation des membres de la Représentation du personnel.

5 ÉLECTIONS DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

5.1 Droit de vote

5.1.1 Droit de vote

Tous les collaborateurs soumis à la CCT AOT du 12 février 2016 ont le droit de vote.

5.1.2 Éligibilité

Sont éligibles tous les titulaires du droit de vote, âgés de 18 ans au moins, dont les rapports de travail n'ont pas été résiliés et qui sont employés depuis au moins six mois au moment de l'élection.

5.2 Principes électoraux

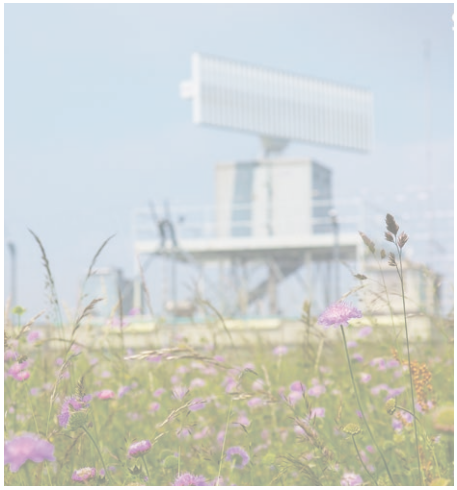
Les membres de la Représentation du personnel sont élus par élection universelle et libre. Le secret du vote doit être garanti.

5.3 Formation des circonscriptions électorales

Skyguide est formée de deux circonscriptions électorales: Dübendorf et Genève. Les aérodromes régionaux sont attribués conformément à la structure de l'entreprise, soit à Dübendorf, soit à Genève.

5.4 Comité électoral

Un Comité électoral est formé pour l'élection. Le Comité électoral est constitué au moins quatre mois avant l'échéance électorale par la direction RH compétente. Le Comité électoral est composé de deux membres de l'ancienne Représentation du personnel et de deux représentants de skyguide.



Si un membre du Comité électoral présente sa candidature, il se récuse et désigne un suppléant.
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

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.
Si un membre de la Représentation du personnel se retire en cours de mandat, ne prend pas ses fonctions ou change d'arrondissement électoral, le premier des viennent-ensuite prend sa place.

5.6 Procédure électorale

5.6.1 Généralités

Le Comité électoral communique par écrit l'échéance électorale au moins douze semaines à l'avance. Simultanément, les collaborateurs se voient impartir un délai de quatre semaines pour déposer des listes de candidats. Ces listes doivent être signées par au moins 10 électeurs et par le candidat. Le collaborateur ayant droit de vote peut proposer autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir dans la circonscription électorale.
Les membres actuels de la Représentation du personnel sont réputés être à nouveau candidats s'ils ne font pas parvenir leur démission écrite au Comité électoral au moins huit semaines avant l'échéance électorale.
Les listes de candidats doivent être communiquées par écrit ou sur Intranet aux collaborateurs ayant droit de vote au moins six semaines avant l'échéance électorale.
Les élections sont organisées par courrier (ou, lorsque c'est possible, par voie électronique).

5.6.2 Élection par courrier

Le matériel électoral doit être remis à tous les collaborateurs ayant droit de vote au moins trois semaines avant la date du scrutin. Le bulletin de vote officiel présente autant de lignes libres qu'il y a de sièges à pourvoir dans la circonscription électorale. Des bulletins de vote pré-imprimés comportant autant de noms qu'il y a de sièges à pourvoir sont admis.
Chaque collaborateur ayant droit de vote ne peut exprimer qu'un seul suffrage valable par candidat. Les candidats doivent être inscrits à la main sur le bulletin de vote officiel. Sur les bulletins de vote pré-imprimés, des noms de candidats peuvent être biffés ou ajoutés à la main.

5.6.3 Détermination des résultats d'élection

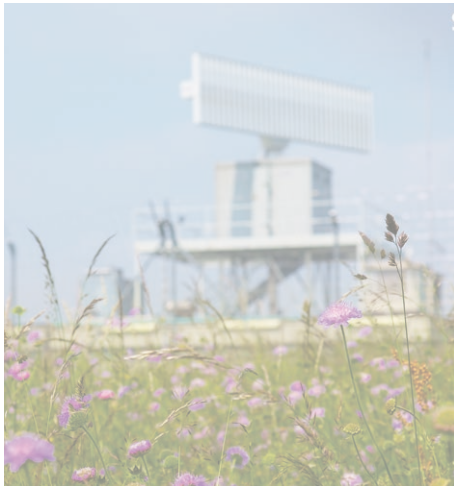
Le Comité électoral détermine les résultats des élections. Sont élus les candidats qui ont recueilli le plus de suffrages (majorité relative). En cas d'égalité de suffrages, un tirage au sort les départage.

5.6.4 Élection tacite

Si le nombre de candidats proposés dans le délai imparti pour une circonscription électorale ne dépasse pas celui des sièges à pourvoir, le Comité électoral déclare les candidats tacitement élus.

5.6.5 Élection complémentaire

Une élection complémentaire a lieu dès qu'une Représentation du personnel se trouve réduite à moins de cinq membres et que les élections ordinaires n'auront pas lieu avant huit mois.



5.6.6 Protection juridique/recours

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.
Le recours doit être motivé et déposé par écrit.

6 POSITION ET PROTECTION

6.1 Devoir de discrétion

Les membres de la Représentation du personnel qui ont accès, à ce titre, à des informations concernant les affaires de l'entreprise sont tenus de les garder secrètes vis-à-vis de toute personne externe qui n'est pas chargée de défendre les intérêts des collaborateurs.
Skyguide et les membres de la Représentation du personnel sont tenus 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.

L'obligation de respecter le devoir de discrétion subsiste même après avoir quitté la Représentation du personnel.

6.2 Protection des membres

Skyguide n'empêche pas les membres de la Représentation du personnel d'exécuter leurs tâches.
Les membres de la Représentation du personnel ne doivent pas être désavantagés 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

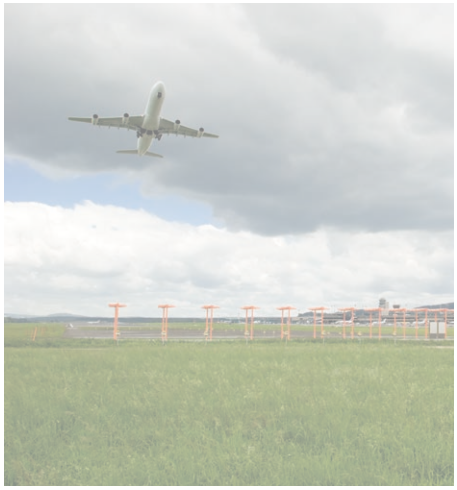
Les membres de la Représentation du personnel peuvent exercer leur activité pendant les heures de travail, lorsque l'exécution de leurs tâches l'exige et que leur activité professionnelle le permet. La Représentation du personnel peut tenir ses réunions pendant les heures de travail en fonction des besoins.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

Président	jusqu'à 4 jours
Suppléant du Président	jusqu'à 3 jours
Autres membres	jusqu'à 2 jours

Annexe 3 (Participation)

7 SKYGUIDE AOT, DOMAINES, DEGRÉS ET ÉCHELONS DE PARTICIPATION

Domaine de participation	Syndicat	Comités spécialisés (CoSpé)	Représentation du personnel (RP)
1. En général			
1.1 CCT et Annexes, contrats d'adhésion et règlements liés à la CCT: • Règlement de piquet • Règlement du système salarial • Règlement congé de régénération • Règlement du fonds de solidarité • Règlement Comité local (LOCOM)	3		1
1.2 Négociations salariales annuelles	3		1
1.3 Règlements d'entreprise, qui ne sont pas déjà réglés par la CCT	1		1
1.4 Fringe benefits			1
1.5 Droit au salaire /assurances indemnités journalières pour feuilles d'information et CGA	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 Édicter/modifier le règlement interne de l'immeuble	-		1
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	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



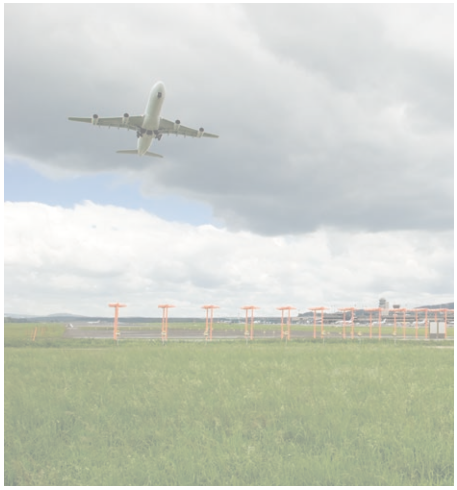
Annexe 4 (Plan social)

À la Convention collective de travail du personnel administratif, opérationnel et technique (AOT) du 12 février 2016

TABLE DES MATIÈRES PAGE

1	**Préambule**		**39**
2	**Champ d'application**		**39**
	2.1	Champ d'application du plan social	39
	2.2	Exclusions du champ d'application du plan social	39
3	**Principes**		**39**
4	**Droits de participation du partenaire social**		**40**
5	**Prestations du plan social**		**40**
	5.1	Mutation au sein de skyguide	40
	5.2	Calcul des catégories de prestations	40
	5.3	Catégories de prestations	40
	5.4	Périmètre et teneur des prestations du contrat de travail de durée déterminée	41
	5.5	Programme de reclassement (outplacement)	42
	5.6	Mesures individuelles de transition	42
		5.6.1 Principes	42
		5.6.2 Personnes en difficultés après l'échéance du contrat de travail de durée déterminée	42
		5.6.3 Mesures de reclassement	42
		5.6.4 Fonds pour les situations difficiles et les mesures de reclassement	43
	5.7	Indemnité pour déménagement et pour inconvénients	43
	5.8	Incitation à résilier avant terme le contrat de travail de durée déterminée	43
	5.9	Retraite anticipée	43
	5.10	Prestations de libre passage	44
6	**Dispositions diverses**		**44**
	6.1	Vacances et heures supplémentaires	44
	6.2	Assurance indemnités journalières en cas de maladie et assurance accidents	44
	6.3	Prime de fidélité	44
	6.4	Contrats d'apprentissage	44
	6.5	Contributions à la formation et engagements en matière de formation	44
	6.6	Devoir de discrétion	45
7	**Commission du plan social**		**45**
8	**Compléments, modifications et traductions**		**45**
9	**Validité**		**45**
10	**Annexe**		**45**

Annexe 4 (Plan social)



1 PREAMBULE

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 le partenaire social 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 concernés. Le présent plan social a pour but de donner des perspectives à ces collaborateurs, tout en attachant beaucoup d'importance à leur responsabilité individuelle.
Le plan social fait partie intégrante de la convention collective de travail AOT du 12 février 2016 (ci-après « la CCT »), dont il constitue l'Annexe 4.

2 CHAMP D'APPLICATION

2.1 Champ d'application du plan social

Le plan social s'applique à tous les collaborateurs soumis à la CCT,
- dont les rapports de travail ont duré au moins six mois,
- qui sont concernés 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 ch. 5.4, qui leur est remis en même temps que le licenciement économique.

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

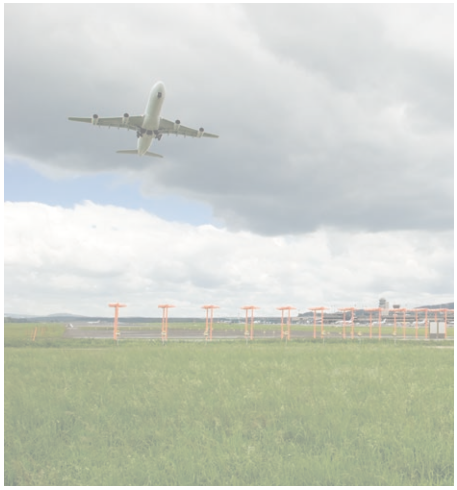
2.2 Exclusions du champ d'application du plan social

Le plan social ne s'applique pas :
- aux collaborateurs qui résilient eux-mêmes leur contrat de travail,
- aux collaborateurs dont les rapports de travail ont déjà été résiliés au moment de l'adoption de la mesure,
- aux collaborateurs 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 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 dont le contrat est résilié pour des raisons disciplinaires ou en raison de leur rendement,
- aux collaborateurs dont le contrat est résilié au titre de l'article 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.

Annexe 4 (Plan social)



- Skyguide s'emploie à placer les collaborateurs de skyguide menacés 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 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.
- 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 DU PARTENAIRE SOCIAL

La Représentation du personnel et le partenaire social 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, le partenaire social 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. ch. 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 concernés par une réduction des effectifs d'autres postes au sein de skyguide (ci-après « autre poste de travail ») (cf. ch. 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. ch. 2.12.1, al. 1, CCT). À l'échéance de ces douze mois, le collaborateur concerné et les RH de skyguide réévaluent la situation et l'adaptent d'un commun accord aux nouveaux rapports de travail.

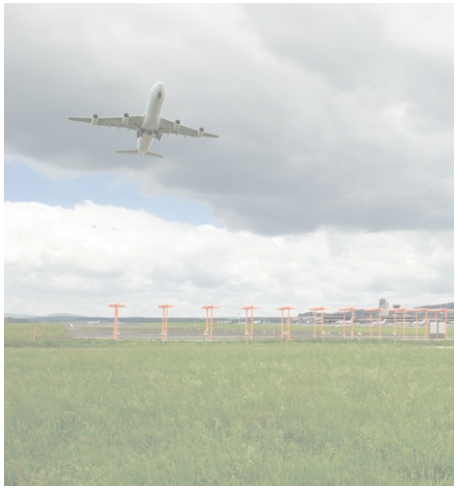
5.2 Calcul des catégories de prestations

Le droit individuel aux prestations d'un collaborateur concerné 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 :

$$\frac{\hat{A}ge \ X \ ancienneté}{10} = \textit{points servants à l'attribution à une catégorie de prestations}$$

5.3 Catégories de prestations

Les collaborateurs sont attribués aux catégories de prestations suivantes en fonction du nombre de points calculés selon la formule du ch. 5.2 :
Cat. A = collaborateurs atteignant 73,6 points ou plus
Cat. B = collaborateurs compris entre 35,3 et 73,5 points y compris
Cat. C = collaborateurs compris entre 15,3 et 35,2 points y compris
Cat. D = collaborateurs atteignant 15,2 points ou moins



5.4 Périmètre et teneur des prestations du contrat de travail de durée déterminée

[1] Skyguide propose aux collaborateurs dont le contrat de travail est résilié pour des motifs économiques un contrat de travail de durée déterminée (Annexe 4bis), que les collaborateurs peuvent résilier avant son terme en tout temps pour la fin d'un mois, sans respecter les délais prévus à l'al. 4 de ce ch. 5.4 (cf. le ch. 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 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 collaborateur auquel le plan social pourrait en principe s'appliquer renonce à toutes les prestations et à tous les droits qui en découlent.

[2] Tant que le contrat de travail de durée déterminée est en vigueur, skyguide verse au collaborateur le dernier salaire de base payé avant la conclusion dudit contrat. Le 13e salaire est versé au prorata avec le dernier salaire mensuel. Le salaire de base reste inchangé pendant toute la durée de ce contrat. Le ch. 5.8 régit la résiliation anticipée du contrat de travail de durée déterminée.

[3] Les collaborateurs sont libérés 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 au ch. 5.5. Ils 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 ne respectent pas leur obligation de rechercher un nouvel emploi ou s'ils refusent un emploi convenable au sens du ch. 2.12.1 CCT, ou encore s'ils commettent un grave manquement d'une autre nature, en particulier dans le cadre du programme de reclassement régi par le ch. 5.5 (absences répétées non justifiées aux cours, séances, rendez-vous, entretiens, par ex.), la Commission du plan social (ch. 7) peut réduire ou suspendre les prestations du plan social. Elle doit entendre le collaborateur en question avant de prononcer sa sanction.

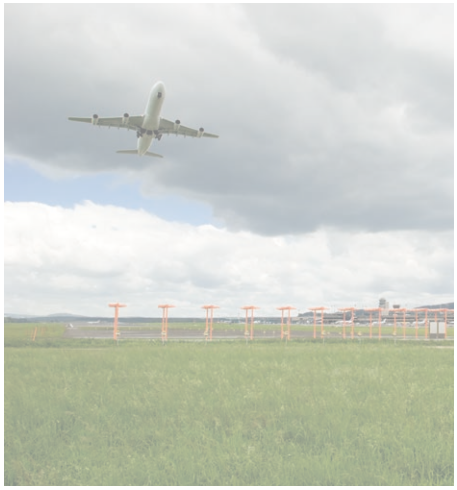
[4] La durée du contrat de travail de durée déterminée (y compris le délai de congé contractuel du contrat en vigueur) varie selon les catégories de prestations définies au ch. 5.3.

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 âgés de 50 à 54 ans révolus, classés en catégorie C en fonction du nombre de points conformément au ch. 5.3, est de six mois.

La durée du contrat de travail de durée déterminée pour les collaborateurs âgés de 50 à 54 ans révolus, classés en catégorie D en fonction du nombre de points conformément au ch. 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 donné, 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 qui ont 55 ans révolus.



5.5 Programme de reclassement (outplacement)

Les collaborateurs dont le contrat de travail est résilié pour des motifs économiques et à qui s'applique le plan social sont tenus de participer à un programme de reclassement pendant la durée du contrat de travail de durée déterminée.

Ce programme est exécuté par des prestataires de services de reclassement reconnus dans l'ensemble de la Suisse, qui sont évalués par skyguide.

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.

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.

En participant au programme de reclassement, les collaborateurs 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.).

Les prestataires de services externes de reclassement fournissent à skyguide et au partenaire social 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

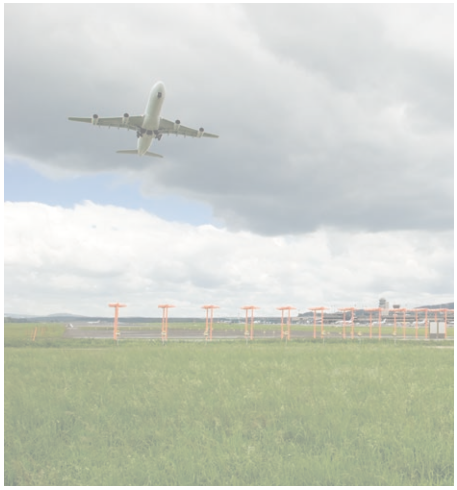
La réorientation professionnelle entraînée par un licenciement économique peut être rendue plus difficile par diverses circonstances, qui doivent être jugées et examinées au cas par cas et considérées dans leur particularité. Cette difficulté accrue de réinsertion peut être due, par exemple, à des problèmes 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 ne retrouve pas d'emploi durant le contrat de travail de durée déterminée, en dépit des efforts consentis par lui-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 plus après le terme du contrat de travail de durée déterminée, tout collaborateur 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 au ch. 5.6.3, aide financière immédiate, poursuite du versement du salaire, etc.) pour une période de douze mois au plus afin d'atténuer les conséquences du licenciement. Les RH de skyguide évaluent la demande du collaborateur et statuent sur celle-ci, ainsi que sur l'existence d'une situation difficile. Le collaborateur peut, dans un délai de 15 jours civils, demander à la Commission du plan social régie par le ch. 7 d'examiner la décision de skyguide. La décision de la Commission du plan social est définitive.

5.6.3 Mesures de reclassement

Pendant la durée du contrat de travail de durée déterminée, tout collaborateur 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 peut, dans un délai de sept jours civils, demander à la Commission du plan social régie par le ch. 7 d'examiner la décision de skyguide. La décision de la commission du plan social est définitive.
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 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 veut obtenir une qualification? (présenter les offres d'emploi correspondantes)

c) Le collaborateur est-il 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 a-t-il eu connaissance de la mesure de reclassement et du marché de l'emploi en question et pourquoi demande-t-il à skyguide de financer cette mesure ?

Skyguide peut contribuer au financement des mesures de reclassement jusqu'à un plafond de CHF 20'000.- par collaborateur.

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 ch. 5.6.2 et 5.6.3.

5.7 Indemnité pour déménagement et pour inconvénients

Le collaborateur 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 douze mois suivant son entrée en fonction, une participation aux frais de déménagement ou une indemnité pour inconvénients d'un montant maximal de CHF 15'000.- (cf. ch. 2.12.1, al. 3, CCT). Il doit motiver la demande de participation aux frais. Les RH de skyguide statuent sur la demande. Le collaborateur peut, dans un délai de 15 jours civils, demander à la Commission du plan social régie par le ch. 7 d'examiner la décision de skyguide. La décision de la Commission du plan social est sans appel.

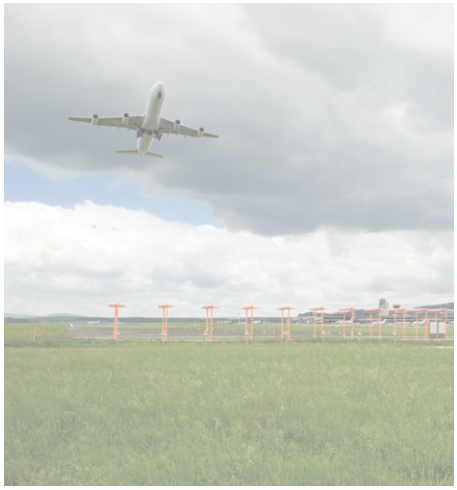
5.8 Incitation à résilier avant terme le contrat de travail de durée déterminée

Cette disposition a pour but d'inciter les collaborateurs 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 du ch. 5.4.
Tout collaborateur qui conclut un contrat de travail de durée déterminée en vue de sa réorientation professionnelle conformément au ch. 5.4 et le résilie avant le terme prévu au ch. 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 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 qui sont à cinq 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 du ch. 5.9, let. e), au financement de la retraite anticipée en rachetant totalement (100 %) les cotisations de l'employeur et du travailleur servies sur le capital-épargne.
c) Le maintien de l'assurance-accidents est du ressort du collaborateur à compter de la date de la retraite anticipée.
d) Skyguide ne peut plus offrir un emploi ordinaire au collaborateur qui a pris une retraite anticipée pour des motifs économiques. Le collaborateur concerné 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. À défaut, skyguide refuse la retraite anticipée.

5.10 Prestations de libre passage

Les collaborateurs 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

Les collaborateurs doivent prendre les vacances dues pendant le contrat de travail de durée déterminée pendant la durée de l'engagement de durée déterminée.
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.
S'agissant des jours de vacances auquel donne droit le contrat de travail résilié que le collaborateur 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 ont le droit, dans les trente 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 soient domiciliés en Suisse ou dans un pays voisin (cf. ch. 2.8.4, al. 1, CCT).

6.3 Prime de fidélité

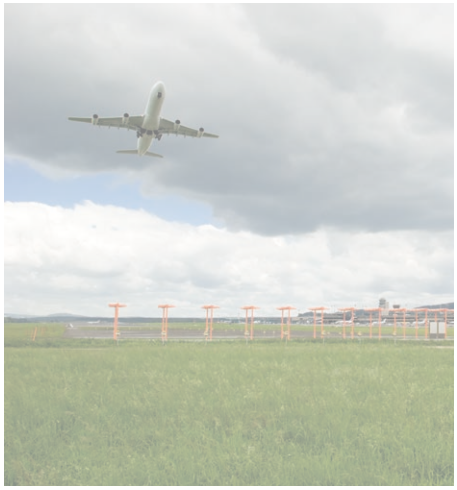
Les collaborateurs reçoivent les primes de fidélité prévues au ch. 2.5.3 CCT au pro rata. Il est tenu compte, dans le calcul, de la durée du contrat de travail de durée déterminée. La prime de fidélité est versée au moment où le collaborateur quitte l'entreprise au terme du contrat de travail de durée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

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 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 a la possibilité de demander une aide financière conformément au ch. 5.6.3. Skyguide ne rémunère cependant pas les congés que le collaborateur 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.
Dès la conclusion du contrat de travail de durée déterminée, le collaborateur est délié des engagements (tels que les remboursements) qu'il aurait encore à ce moment et qu'il a contractés en raison d'une formation commencée ou achevée pendant son engagement chez skyguide.

6.6 Devoir de discrétion

Le collaborateur 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 a pris connaissance par une autre voie. Il 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

La Commission du plan social accompagne l'exécution de ce plan social. La Commission se compose au plus de huit membres, pour moitié des représentants du syndicat signataire et pour moitié des représentants de skyguide. La Commission élit son Président, en alternance parmi les représentants de skyguide et parmi ceux du syndicat signataire pour un mandat d'un an. La Commission peut, au cas par cas, faire appel à des experts et des représentants des domaines concernés.
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 président est prépondérante.

8 COMPLEMENTS, MODIFICATIONS ET TRADUCTIONS

Le partenaire social et skyguide négocient selon les règles de la bonne foi et concluent par écrit tout complément, modification et prolongation du présent plan social.
Si ce plan social est traduit dans d'autres langues, seul l'original allemand signé par le partenaire social et skyguide fait foi en cas d'interprétation.

9 VALIDITE

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

10 ANNEXE

L'Annexe suivante fait partie intégrante du présent plan social :
– Annexe 4 bis : modèle de contrat de travail de durée déterminée

skyguide
swiss air navigation services ltd
p.o. box 796
CH-1215 geneva 15
tel +41 22 417 41 11
fax +41 22 417 45 47
www.skyguide.ch

Impressum:
© skyguide, swiss air navigation services ltd
Convention collective de travail AOT/fr/internal/H/03.2016

member of FABEC