

**quels sont
vos droits?**

2016

CCT DNATA personnel fixe



syndicat

**interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs**

TABLE DES MATIÈRES

1.	BUT ET CHAMP D'APPLICATION	1
2.	DÉLEGUÉS SYNDICAUX	1
2.1	Définitions	1
2.2	Nomination	1
2.3	Négociations	1
2.4	Décharges syndicales	2
2.5	Assemblées générales	2
2.6	Panneaux d'affichage et communication	2
3.	ENGAGEMENT DU PERSONNEL	2
3.1	Contrat	2
3.2	CCT et contrat de travail	2
3.3	Ancienneté	2
3.4	Période d'essai	2
4.	FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	3
4.1	Forme de la résiliation	3
4.2	Délai de résiliation	3
4.3	Maladie et accident	3
4.4	Matériel Individuel de Protection	4
4.5	Temps et recherche d'emploi	4
4.6	Suppression de poste	4
4.7	Incapacité de travail pour raison de santé	4
5.	ORGANISATION DU TRAVAIL	4
5.1	Durée du travail	4
5.2	Jours de travail par semaine	4
5.3	Durée du repos quotidien (nuit)	4
5.4	Travail irrégulier – Repos compensatoire	5
5.5	Organisation	5
5.6	Planification	5
5.7	Pauses	6
5.8	Décompte horaire	6

6.	MAJORATION SALARIALE	6
6.1	Heures supplémentaires	6
6.2	Heures du soir	6
6.3	Heures de nuit	7
6.4	Déneigement – Dégivrage	7
6.5	Indemnité push-back	7
6.6	Indemnité de transport	7
6.7	Indemnité d'uniforme	7
6.8	Contribution repas	7
6.9	Port de charge	7
7.	CONGÉS	8
7.1	Vacances	8
7.2	Week-end et jours fériés	8
7.3	Congés spéciaux	8
7.4	Congés d'ancienneté	9
7.5	Congés syndicaux	9
7.6	Autres congés	9
7.7	Nombre de jours de repos par année et répartition	9
8.	RÉMUNÉRATION	9
8.1	Salaires	9
8.2	Décompte Salaires	9
8.3	Augmentations	10
8.4	Treizième salaire	10
8.5	Annuités	10
8.6	Paieement du salaire en cas de maladie ou d'accident	10
8.7	Service militaire	11
8.8	Prime d'ancienneté	11
8.9	Prime de travail en équipe	11
8.10	Allocations mariage et naissance	11
8.11	Frais professionnels	12
9.	FORMATION	12
9.1	Principe	12
9.2	Frais	12

10. PROTECTION DE LA PRESONNALITÉ	12
11. RÉOLUTION DES LITIGES	12
12. DROIT SUPPLÉTIF	13
13. MODIFICATION DE LA CCT	13
14. DÉNONCIATION DE LA CCT	13
15. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CCT	13
16. PAIX DU TRAVAIL	13
17. PARTIES SIGNATAIRES	13

ANNEXES

1. TABLEAU DES POINTS CTI (Compensation Travail Irrégulier)	14
2. GRILLES SALARIALES	15
2.1 DÉPARTEMENT GROUND LOGISTICS	15
2.2 Secteur PISTE	15
2.3 Secteur TRI-NETTOYAGE	16
2.4 Secteur TRAFIC	16
2.5 DÉPARTEMENT PASSAGERS	17
2.6 Service CARGO	18

1. But et champ d'application

La présente Convention Collective de Travail, ci-après « CCT », régit les rapports de travail entre Dnata Genève, ci-après dénommée « l'Employeur », et l'ensemble du personnel opérationnel fixe travaillant à Dnata Genève ci-après dénommé « l'Employé » (ce terme doit s'entendre pour le masculin et le féminin). La présente CCT ne s'applique pas, notamment, aux membres de la direction, les chefs de services, les apprentis, les auxiliaires, les stagiaires. Le personnel auxiliaire fera l'objet d'un complément qui fera partie intégrante de la CCT. Les dispositions de la CCT priment pour toutes les matières qu'elle aborde. Les parties contractantes à la CCT déclarent leur consentement à toute déclaration de soumission individuelle des employés à la CCT au sens de l'article 356b CO. Pour les employés non affiliés à une association signataire de la présente CCT, la mention de celle-ci dans le contrat de travail vaut déclaration de soumission au sens de l'article 356b CO.

2. Délégués syndicaux

2.1 Définitions

- « Délégué Syndical » : signifie l'Employé de Dnata Switzerland AG qui a été nommé par le Syndicat selon le mode de nomination communiqué à l'Employeur et dont la durée de mandat de Délégué n'est si possible pas inférieure à 1 an et qui poursuit durant la durée dudit mandat une Activité Syndicale. La fin du contrat de travail fait perdre la qualité de Délégué Syndical.
- « Activité Syndicale » : signifie une activité dont le but est une amélioration des conditions de travail de l'ensemble du personnel de Dnata Switzerland AG et/ou la défense des intérêts collectifs ou individuels.

2.2 Nomination

Les Syndicats signataires nomment chacun leurs Délégués Syndicaux. Si le nombre de Délégués ainsi désignés devenait problématique, les parties s'engagent à examiner cette question, à s'entendre ou à constater leur désaccord. Seul le nombre maximum de Délégués Syndicaux participant aux négociations est limité à 3 par Syndicat. Leur désignation et la fin de leur mandat sont communiquées par écrit à l'Employeur sitôt qu'elles interviennent.

Les Syndicats communiquent à l'Employeur la liste des Délégués Syndicaux, à la signature de la présente CCT, et en cas de changement de ces mêmes délégués.

2.3 Négociations

Le temps passé en négociation par le Délégué avec l'Employeur compte comme temps de travail.

2.4 Décharges syndicales

Afin d'assumer son mandat, chaque Délégué dispose d'un temps de décharge payé d'au maximum 16.30 heures par an. Lorsqu'il a besoin d'heures de décharge, le Délégué doit en informer la Direction des Ressources Humaines avant la parution de son horaire du mois suivant. Si une demande devait être formulée après la parution de l'horaire, l'accord sera donné uniquement si les besoins du service le permettent.

2.5 Assemblées générales

Lors des assemblées générales du personnel, l'Employeur met à disposition une salle dans l'entreprise en fonction des disponibilités.

2.6 Panneaux d'affichage et communication

L'Employeur met à disposition des Délégués des panneaux d'affichage bien visibles pour le personnel, dans chaque secteur, afin que les Délégués puissent y afficher les informations syndicales. Les autres panneaux d'affichage ne peuvent être utilisés à cet effet.

3. Engagement du personnel

3.1 Contrat

1. L'engagement est confirmé par un contrat écrit de droit privé. Ce contrat fixe dans tous les cas la fonction de l'Employé et son salaire.
2. Le contrat de travail doit contenir la clause suivante: « La signature du contrat de travail vaut déclaration de soumission à la CCT au sens de l'art. 356b CO ».
3. Le recrutement du personnel fixe se fera prioritairement au sein du personnel Dnata tant auxiliaire que fixe. Toutes les annonces seront publiées 5 jours ouvrables sur l'intranet de Dnata avant toute publication sur un support externe.

3.2 CCT et contrat de travail

L'Employé reçoit un exemplaire de la présente CCT, partie intégrante du contrat

3.3 Ancienneté

Si l'Employé a déjà travaillé pour Dnata Switzerland AG ou Jet Aviation Handling SA, à Genève ou Zürich, les années de service, exception faite des saisons passées en tant qu'auxiliaire été / hiver, sont entièrement prises en compte pour le calcul de son salaire, de sa prime d'ancienneté et de ses congés d'ancienneté.

3.4 Période d'essai

Pour les contrats à durée indéterminée, les trois premiers mois comptent comme période d'essai.

4. Fin des rapports de travail

4.1 Forme de la résiliation

1. Lorsqu'une des parties désire mettre fin aux rapports de travail, elle doit le faire par écrit en motivant sa décision. En cas de licenciement, l'Employé est convoqué pour un entretien en présence de son chef et d'un représentant des Ressources Humaines et lui est remis en main propre un courrier de licenciement.
2. Lorsque le rendez-vous n'est pas possible, la résiliation doit se faire par courrier recommandé, ou par un service de livraison expresse avec accusé de réception, le pli devant être adressé au domicile de l'Employé.
3. Un entretien ultérieur est garanti, pour peu que l'Employé en fasse la demande. Il pourra être accompagné, s'il le souhaite, d'un représentant syndical.

4.2 Délai de résiliation

1. Durant la période d'essai : 1 semaine pour la fin d'une semaine.
2. Passée la période d'essai, le contrat de travail pourra être résilié :
 - de la première année à la neuvième année, moyennant un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois ;
 - dès la dixième année, moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois.

4.3 Maladie et accident

1. Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
 - Lorsque le collaborateur accomplit un service obligatoire (par exemple service militaire ou civil), durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ;
 - Au cours d'une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident dont le collaborateur est victime involontairement, et ce pendant la 1^{ère} année de service durant 30 jours de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de service durant 90 jours et dès la 6^{ème} année de service durant 180 jours ;
 - Durant la grossesse et le congé de maternité légal, ainsi que durant le congé non payé post maternité.

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

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

2. Après 3 mois calendaires d'arrêt maladie ou accident à plein temps, L'employé qui répond aux conditions de soumission à la LPP se voit libéré de son obligation de cotiser à la LPP.

4.4 Matériel individuel de protection

La Sécurité faisant partie des valeurs fondamentales de l'entreprise, l'Employeur fournit le matériel et les vêtements de protection en nombre et qualité suffisante. L'Employé est tenu de respecter les règles de sécurité de l'entreprise et de porter le matériel et les vêtements remis. L'employé est tenu de prendre soin du matériel remis, en cas de dégradation il doit se retourner vers son supérieur hiérarchique pour évaluation du remplacement.

4.5 Temps et recherche d'emploi

En cas de licenciement, l'Employeur accorde au travailleur le temps nécessaire pour chercher un autre emploi soit usuellement un demi-jour par semaine, ou plus lorsque le travailleur doit effectuer de longs trajets pour se présenter à une nouvelle place de travail. Dans ce cas, des justificatifs doivent être fournis.

4.6 Suppression de poste

Lorsque le contrat d'un Employé prend fin en raison d'une suppression de poste, l'Employeur donnera priorité à un reclassement à l'interne dans la mesure du possible.

4.7 Incapacité de travail pour raison de santé

Si pour des raisons de santé l'Employé ne peut plus assumer sa fonction et avant d'envisager un licenciement, l'Employeur donnera priorité à un reclassement à l'interne, dans la mesure du possible.

5. Organisation du travail

5.1 Durée de travail

Pour un Employé à 100%, la durée de travail hebdomadaire est de 41 heures 15 minutes telle que défini dans le contrat de travail.

5.2 Jours de travail par semaine

L'Employé est occupé au maximum 6 jours consécutifs.

5.3 Durée du repos quotidien (nuit)

L'Employé doit bénéficier d'un repos quotidien d'au minimum 11 heures. Le repos quotidien peut être réduit à 8 heures une fois par semaine pour autant que la moyenne atteigne 11 heures sur deux semaines.

5.4 Travail irrégulier – Repos compensatoire

Les temps de repos légaux compensatoires pour travail de nuit ou travail du dimanche sont reportés dans le solde de vacances, mais dans un compteur séparé, et doivent être accordés au plus vite, mais au maximum au 31 mars de l'année civile suivante.

5.5 Organisation

Afin de répartir au mieux la charge de travail, l'Employeur prévoit un personnel suffisant, en nombre et en qualification, conformément aux exigences de la concession aéroportuaire et des opérations des clients.

5.6 Planification

1. Un planning mensuel est mis à disposition de l'Employé au moins 15 jours avant le premier jour de travail planifié. Pour l'Employé au bénéfice d'un contrat à « Temps Partiel + », en sus du planning mensuel et sur la base des « Wishes » de travail communiqués par l'Employé, un planning hebdomadaire complémentaire est mis à sa disposition.
2. Chaque Employé peut poser un maximum de 4 « Wish » par mois. Les types de Wish pouvant être posés sont « tôt », « tard », « congé ». Chaque Wish représente un jour. Par conséquent, une demande pour un week-end correspond à deux Wishes.
3. Des demandes permanentes ou pour une durée définie ne sont pas considérées comme des Wishes et doivent être approuvées par le Chef de service et restent valables tant que les besoins du service le permettent. Une impossibilité de maintenir cette demande devra être motivée par des raisons impératives et un laps de temps adéquat sera laissé à l'Employé pour s'organiser.
4. Si des raisons impératives et exceptionnelles (telles que nouveaux horaires d'une compagnie aérienne inconnus au moment de la publication du planning) le requièrent, des modifications d'horaires peuvent intervenir à court terme. Dans ce cas, les travailleurs concernés sont informés de manière directe, rapide et complète.
5. Pour toute modification de planning intervenant sur un jour de congé moins de 48 heures à l'avance, les heures sont compensées à 100% et payées en sus à 50%.
6. Si la journée de travail de l'Employé est écourtée, et si l'Employé le souhaite, il peut être libéré. Les heures résiduelles seront compensées. A défaut, des tâches correspondant à ses capacités lui sont confiées pour la durée résiduelle de son horaire.

5.7 Pauses

Le travail sera interrompu par des pauses :

- de 15min, si la journée de travail dure plus de 05h30,
- de 30min, si la journée de travail dure plus de 07H00,
- de 60min, si la journée de travail dure plus de 09h00.

Les pauses sont planifiées et octroyées si possible au milieu du temps de travail, mais en aucun cas durant les 3 premières heures ou les 2 dernières heures du temps de travail dans le cadre d'un shift plein, les 2 premières heures ou les 2 dernières heures du temps de travail dans le cadre d'un shift partiel, et ce dans les deux cas, sauf exception opérationnelle.

5.8 Décompte horaire

L'Employé reçoit un décompte horaire mensuel mentionnant le nombre d'heures travaillées, le nombre d'heures supplémentaires, le nombre d'heures du soir et le nombre d'heures de nuit, le nombre de dimanches travaillés dans l'année civile en cours et le solde de vacances.

6. Majoration salariale

6.1 Heures supplémentaires

1. Par heure supplémentaire, on entend tout le temps de travail accompli en sus de l'horaire hebdomadaire contractuel tel que défini selon l'article 5.1.
2. Ces heures sont effectuées pour répondre aux besoins opérationnels.
3. Pour un employé au bénéfice d'un contrat de travail « Temps Partiel + », les heures supplémentaires correspondent aux heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire prévu dans le contrat tel que défini selon l'article 5.1, et des heures complémentaires attribuées à la semaine selon le principe des « Wishes ».
4. A la fin de chaque semestre calendaire, le solde des heures supplémentaires sera compensé à 150% si possible au minimum sur la base de demi-journées.

6.2 Heures du soir

Le travail du soir s'effectue entre 20h00 et 22h59. Le travail effectué le soir donne droit à une indemnité selon le tableau des points CTI annexé.

6.3 Heures de nuit

Le travail de nuit s'effectue entre 23h00 et 06h00. L'Employé qui effectue régulièrement du travail de nuit a droit à une indemnité selon le tableau des points CTI annexé. Si l'Employé travaille plus d'une heure au début ou à la fin du travail de nuit, il a droit également à une compensation en temps équivalent à 10 % de la durée du travail. Les Employés qui accomplissent des heures de nuit reçoivent 1 jour de congé (8 heures 15) supplémentaire pour 70 heures de travail de nuit accompli entre 23h00 et 06h00 (heures supplémentaires comprises).

6.4 Dénégement – Dégivrage

Un montant de 20 CHF par dégivrage est cumulé sur la saison. Le total est ensuite divisé en parts égales à la fin de la saison entre les Employés certifiés pour cette activité. En cas de déplacement (accepté par l'Employé), un montant de 300 CHF est alloué pour les 3 premières heures. Dès la 4^{ème} heure, il est alloué 60 CHF par heure.

6.5 Indemnité push-back

L'Employé bénéficiant de la formation Push-back perçoit une indemnité de 100 CHF par mois. L'Employé bénéficiant de la formation camion nettoyage perçoit une indemnité de 30 CHF par mois.

6.6 Indemnité de transport

Cette indemnité s'élève à 30 CHF par mois quel que soit le temps de travail.

6.7 Indemnité d'uniforme

Une allocation mensuelle de 35 CHF est allouée pour les frais de nettoyage. Elle est versée avec le salaire au prorata du temps de travail: de 80 à 100 % 35 CHF, de 50 à 79% 25 CHF, de 01 à 49 % 17 CHF. Pour les Employés dont le travail nécessite le port de chaussures de sécurité, ces dernières sont fournies et prises en charge par l'Entreprise. Pour tous les autres Employés en uniforme, une allocation mensuelle de 12.50 CHF est allouée pour les frais de chaussures.

6.8 Contribution repas

L'Employeur paie une contribution de 2 CHF par jour et par repas pris auprès des cafétérias du groupe Compass pour tout Employé à 80% et plus, ce à l'issue de la période d'essai.

6.9 Port de charge

Les Employés (notamment au ramp, au tri, aux bagages spéciaux, au litige bagage et halle cargo) dont l'activité principale les soumet à un port de charges répétitif reçoivent une prime de 100 CHF par mois (au prorata des heures travaillées).

7. Congés

7.1 Vacances

L'Employé a 5 semaines de vacances par an. Jusqu'à l'âge de 20 ans et à partir de la 50^{ème} année, l'Employé a 6 semaines de vacances par an. L'Employeur fixe les vacances en tenant compte, dans la mesure du possible, des désirs de l'Employé et en veillant à respecter l'équité de traitement. Les obligations familiales de l'Employé doivent également être prises en compte par l'Employeur. L'Employé doit prendre ses vacances durant l'année civile correspondante, mais au plus tard avant le 31 mars de l'année suivante. En cas de maladie ou d'accident durant les vacances, les jours ainsi perdus, attestés par un certificat médical, ne sont pas considérés comme jours de vacances.

Les jours fériés tombant durant les vacances ne sont pas considérés comme jours de vacances. Les suppléments à la rémunération de base, versés en compensation du travail effectué la nuit et le dimanche et qui ont un caractère régulier et durable, sont pris en compte dans le calcul du salaire afférent aux vacances pour un montant de 11 CHF par jour, du lundi au vendredi.

7.2 Week end et Jours fériés

En cas de travail régulier le week-end ou pendant un jour férié, L'Employé aura droit à une indemnité selon le tableau des points CTI annexé. Le nombre de dimanches de congé est déterminé par la LTR, le cas échéant par la dérogation accordée par le SECO.

Les jours fériés sont : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, 25 décembre, 31 décembre. Pour le cas où le jour férié tombe un week-end, il n'est pas compensé, à l'exception du 1^{er} Août.

7.3 Congés spéciaux

Des congés sans retenue de salaire sont accordés à l'Employé pour les événements suivants :

- Mariage de l'Employé : 3 jours;
- Mariage d'un proche : 1 jour;
- Pour le père, lors de la naissance de son enfant ou en cas d'adoption: 3 jour;
l'employé qui en fait la demande au moins 3 mois à l'avance peut se voir accordé un congé Paternité spécial d'un mois sans solde sous réserve des contraintes opérationnelles.
- Décès du conjoint ou partenaire, d'un enfant, d'un parent, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours;
- Décès d'un proche : 1 jour;
- Fondation du propre ménage ou déménagement lors d'un jour de travail:
jusqu'à 100 kilomètres du domicile actuel : 1 jour;
plus de 100 kilomètres : 2 jours;.
- Participation à des examens professionnels reconnus par les Ressources Humaines comme étant dans l'intérêt de l'Entreprise : maximum 6 jours.

Un « proche » est défini comme membre de la famille.

7.4 Congés d'ancienneté

Des jours de congés supplémentaires, sans retenue de salaire, sont accordés pour l'ancienneté, l'année du jubilé, selon les modalités suivantes :

- 10 ans : 1 jour ;
- 15 ans : 2 jours ;
- 20 ans : 3 jours ;
- 25 ans : 3 jours ;
- 30 ans : 3 jours ;
- 35 ans : 3 jours ;
- 40 ans : 3 jours.

7.5 Congés syndicaux

Pour les Délégués Syndicaux, lorsqu'une demande de formation syndicale est faite par le syndicat, l'Employeur fera de son mieux pour y accéder.

7.6 Autres congés

L'Employeur accorde, sans retenue de salaire, le temps nécessaire pour les consultations médicales, dans la mesure où ces dernières ne peuvent avoir lieu hors des heures de travail. Dans ce cas, l'Employé informe immédiatement le Chef de service en expliquant les raisons des heures concernées.

7.7 Nombre de jours de repos par année et répartition

L'Employeur publie, au plus tard, au mois de novembre de l'année précédente, à l'intention des Employés, un document indiquant mensuellement, pour l'année suivante : les heures à fournir, les jours de travail, les jours de congés inclus. Les employés ont droit à 104 jours de repos par année. A cela s'ajoute les jours fériés tels que définis à l'art. 7.2, pour autant que ceux-ci ne tombent pas sur un congé, soit notamment un samedi ou un dimanche, auquel cas ils ne donnent lieu à aucune compensation.

8. Rémunération

8.1 Salaires

Les salaires sont fixés dans les grilles de salaires annexées.

8.2 Décompte Salaires

Un décompte salaire mensuel est envoyé par mail sous réserve du consentement écrit de l'Employé. Dans le cas contraire, le décompte sera mis à disposition de l'Employé au service des Ressources Humaines.

8.2 Décompte Salaires

Un décompte salaire mensuel est envoyé par mail sous réserve du consentement écrit de l'Employé. Dans le cas contraire, le décompte sera mis à disposition de l'Employé au service des Ressources Humaines.

8.3 Augmentations

Les discussions concernant l'adaptation des salaires ont lieu chaque année en novembre. En ce qui concerne l'adaptation des salaires au coût de la vie, la base de référence est l'indice genevois des prix à la consommation d'octobre de l'année précédente.

8.4 Treizième salaire

1. Les Employés disposant d'un contrat d'engagement à durée indéterminée ou d'une durée minimale de trois mois reçoivent un treizième salaire avec leur salaire du mois de novembre de l'année en cours. Dans le cadre d'un contrat d'engagement à durée déterminée inférieure à 3 mois, aucun 13^{ème} salaire ne peut être revendiqué.
2. En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, le 13^{ème} salaire est versé prorata temporis.

8.5 Annuités

Les annuités s'élèvent à 45 CHF par mois jusqu'au salaire maximal défini par la grille de salaire. Les annuités sont payées à la date du jubilé individuel au prorata du temps de travail.

8.6 Paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident

1. En cas de maladie ou d'accident, le salaire est versé comme suit à partir du début de la maladie jusqu'à la fin de celle-ci, mais au maximum jusqu'à la fin du contrat de travail :
 - pendant la période d'essai : pendant deux semaines ;
 - du 4^{ème} au 6^{ème} mois : pendant quatre semaines ;
 - du 7^{ème} au 9^{ème} mois : pendant six semaines ;
 - du 10^{ème} au 12^{ème} mois : pendant deux mois ;
 - du 13^{ème} au 24^{ème} mois : pendant trois mois ;
 - dès le 25^{ème} mois : pendant six mois.
2. Par ailleurs, l'Employeur conclut en faveur des Employés une assurance de perte de gain en cas de maladie à hauteur de 80 % du salaire assuré AVS et cela pendant 730 jours au maximum avec un délai d'attente.
3. En cas de période de carence entre la fin du versement du salaire tel que mentionné au point 1 et le début du versement par l'assurance perte de gain en cas de maladie ou accident, le salaire sera versé par l'employeur au minimum à hauteur de 80% du salaire assuré AVS. Cet alinéa s'applique aux cas d'accident ou maladie qui pourraient être prise en charge sans réserve pas l'assurance perte de gain maladie ou accident.

4. Une copie de la police d'assurance et des conditions générales sont à disposition de l'Employé sur simple demande de sa part. Seuls ces documents font foi pour déterminer les prestations assurées.
5. Il en va de même en cas de modification des conditions d'assurance ou de changement d'assureur.
6. Les prestations prises en charge par l'assurance perte de gain maladie reviennent à l'Employeur durant la période au cours de laquelle il verse le salaire, conformément à l'alinéa 1^{er} du présent Article.
7. Pour toutes les prestations qui ne sont pas prises en charge par l'assurance perte de gain maladie, ainsi que toutes les hypothèses où l'assureur émettrait une ou plusieurs réserves à l'encontre de l'Employé ou refuserait de l'assurer ou de l'indemniser, l'Employeur payera à l'Employé le salaire selon l'alinéa 1^{er} du présent article.
8. L'Employé est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), qui seule fait foi.

8.7 Service militaire

En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de protection civile, l'Employeur assume les obligations conformément à l'art. 324b du Code des Obligations.

8.8 Prime d'ancienneté

Des primes d'ancienneté sont versées à la fin du mois jubilaire selon les modalités suivantes :

- 5 ans : 1'000 CHF
- 10 ans : 2'000 CHF
- 15 ans : 3'000 CHF
- 20 ans : 4'000 CHF
- 25 ans : 5'000 CHF
- 30 ans : 6'000 CHF
- 35 ans : 7'000 CHF
- 40 ans : 10'000 CHF

8.9 Prime de travail en équipe

Une prime de 277 CHF est intégrée aux salaires repris dans l'annexe.

8.10 Allocations mariage et naissance

L'Employé touche les allocations uniques suivantes :

- à son mariage : 500 CHF ;
- à la naissance ou l'adoption d'un enfant : 500 CHF.

8.11 Frais professionnels

Les dépenses professionnelles font l'objet d'un remboursement selon l'article 327a, alinéa 1 du Code des Obligations.

9. Formation

9.1 Principe

L'Employeur encourage la formation qualifiante, ainsi que le perfectionnement professionnel de l'Employé.

9.2 Frais

L'Employé fait une demande écrite et l'Employeur est seul habilité à entrer en matière et à décider si la formation est utile à l'entreprise et à l'Employé pour l'exercice de sa tâche et/ou son évolution. Dans le cas contraire, Employeur et Employé s'entendent de cas en cas.

10. Protection de la personnalité

Lorsqu'il s'estime atteint dans sa personnalité, l'Employé doit d'abord en informer le service des Ressources Humaines afin qu'une solution soit trouvée. En cas d'échec, il peut faire appel à une personne extérieure à l'entreprise, formée en matière de protection de la personnalité, afin de procéder à une éventuelle médiation. La liste des médiateurs admis par les parties sera annexée.

Les frais sont à la charge de l'Employeur uniquement si les Ressources Humaines ont d'abord été consultées par l'Employé.

11. Résolution des litiges

1. Les Parties Signataires se portent garantes du respect de la présente CCT. Tous litiges relatifs à l'interprétation d'une disposition de la convention sont tranchés par la juridiction compétente, soit actuellement la Chambre des relations collectives de travail, selon la législation fédérale et/ou cantonale applicable au moment du litige.
2. Une commission paritaire est instituée. Elle se réunit au minimum trois fois par an pour veiller à l'application de la présente convention. Elle se réunit également si une des parties signataires de la convention en fait la demande dans un délai qui n'excèdera pas les trois semaines à compter de ladite demande.

12. Droit supplétif

Pour tous les cas non prévus par la présente CCT, les dispositions légales en la matière s'appliquent, notamment le Code des Obligations, la Loi sur le Travail et ses Ordonnances, ainsi que les différentes législations relatives au droit du travail.

13. Modification de la CCT

Les Parties Signataires peuvent en tout temps modifier la CCT. De tels accords complètent la CCT en tant qu'avenants.

14. Dénonciation de la CCT

La présente convention peut être résiliée par chacune des parties contractantes pour la fin s'un mois, à condition qu'un délai de préavis de 6 mois soit respecté.

Durant toute négociation, l'ancien texte reste valable.

15. Entrée en vigueur et durée de la CCT

La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} avril 2015 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2017.

16. Paix du travail

La paix relative du travail est respectée pendant toute la durée de validité de la présente Convention.

17. Parties signataires

Pour Dnata Switzerland AG :

Pour le SSP-VPOD :

Pour le SIT :

ANNEXES

1. TABLEAU DES POINTS CTI (Compensation Travail Irrégulier)

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE & JOURS FÉRIÉS
00.00 - 01.00	3	3	3	3	3	3	4
01.00 - 02.00	3	3	3	3	3	3	4
02.00 - 03.00	3	3	3	3	3	3	4
03.00 - 04.00	3	3	3	3	3	3	4
04.00 - 05.00	3	3	3	3	3	3	4
05.00 - 06.00	3	3	3	3	3	3	4
06.00 - 07.00	2	2	2	2	2	3	4
07.00 - 08.00						1	2
08.00 - 09.00						1	2
09.00 - 10.00						1	2
10.00 - 11.00						1	2
11.00 - 12.00						1	2
12.00 - 13.00						1	2
13.00 - 14.00						1	2
14.00 - 15.00						1	2
15.00 - 16.00						1	2
16.00 - 17.00						1	2
17.00 - 18.00						1	2
18.00 - 19.00						1	2
19.00 - 20.00						1	2
20.00 - 21.00	2	2	2	2	2	3	3
21.00 - 22.00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	3
22.00 - 23.00	3	3	3	3	3	3.5	3.5
23.00 - 24.00	3	3	3	3	3	3.5	3.5
Un point - 3.10 CHF							

2. GRILLES SALARIALES

2.1 Département GROUND LOGISTICS

FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.		Max.
Superviseur GL 550 CHF	Opérationnel + coordination	4892	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5989
Duty Officer	Gestion d'équipe, dispatch, opérationnel	5100	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	6500

2.2 Secteur PISTE

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE				
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.		Max.
Machiniste	CRS/HEA/TPA/GPU/TRSP/TRAC/WC/H20/PLAT/STEP/JETTY/ASU	4112	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5099
Chef de machines 230 CHF	Gestion d'équipe Instructeur régulier + 150 CHF	4342	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5349

Commentaires :

Le salaire de base comprend l'indemnité de travail en équipes ramenée à 13 mois, soit 277 CHF.

Le salaire de base de chaque fonction comprend déjà les qualifications requises jusqu'à la fonction suivante (selon parcours professionnel).

L'indexation liée au coût de la vie est répercutée sur la grille de salaire d'année en année, selon l'article 8.3.

2.3 Secteur TRI-NETTOYAGE

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE				
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.		Max.
Agent d'escale Nettoyage	CRA / CRLT / CREV	3862	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	4949
Machiniste Tri	CRSA/CTBR/CRLT (PKAK/SPHE) = HEA/TAPI	4062	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5099
Chef d'équipe Nettoyage 200 CHF	Gestion d'équipe Instructeur régulier + 150 CHF	4062	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5199
Chef d'équipe Tri 200 CHF	Gestion d'équipe Instructeur régulier + 150 CHF	4262	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5348

Commentaires :

Le salaire de base comprend l'indemnité de travail en équipes ramenée à 13 mois, soit 277 CHF.

Le salaire de base de chaque fonction comprend déjà les qualifications requises jusqu'à la fonction suivante (selon parcours professionnel).

L'indexation liée au coût de la vie est répercutée sur la grille de salaire d'année en année, selon l'article 8.3.

2.4 Secteur TRAFIC

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE				
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.		Max.
Agent d'escale Trafic (TRC)	4 systèmes load control Par système suppl. + 100 CHF Qualification Dispatch + 200 CHF	4403	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5038

Commentaires :

Le salaire de base comprend l'indemnité de travail en équipes ramenée à 13 mois, soit 277 CHF.

Le salaire de base de chaque fonction comprend déjà les qualifications requises jusqu'à la fonction suivante (selon parcours professionnel).

L'indexation liée au coût de la vie est répercutée sur la grille de salaire d'année en année, selon l'article 8.3.

2.5 DÉPARTEMENT PASSAGERS

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE				
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.		Max.
Agent d'escale Check-in	2 systèmes Par système suppl. + 100 CHF	3962	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	4637
Gate info	3 systèmes Par système suppl. + 100 CHF	4162	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5007
T&D	Ticketing	4313	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5442
Agent d'escale LL	World Tracer / Q's	4102	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5007
Agent d'escale BS	BS & Transport	4012	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	4687
Agent d'escale Salon	Accueil + Office	3962	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	4637
Lead agent 200 CHF				
Check-in / Gate info	Check-in + Gate info + Gestion d'équipe	4362	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5362
LL	World Tracer / Q's + Gestion d'équipe	4302	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5362
Salon	Accueil + Office + Gestion d'équipe	4162	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5200
T&D	Ticketing + Gestion d'équipe	4513	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5513
Dispatcher	Supervision secteur + dispatch + admin.	4712	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5989
Duty Officer	Gestion d'équipe, dispatch, opérationnel, admin.	5100	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	6500

Commentaires :

Le salaire de base comprend l'indemnité de travail en équipes ramenée à 13 mois, soit 277 CHF.

Le salaire de base de chaque fonction comprend déjà les qualifications requises jusqu'à la fonction suivante (selon parcours professionnel).

L'indexation liée au coût de la vie est répercutée sur la grille de salaire d'année en année, selon l'article 8.3

2.6 Service CARGO

ANCIENNETÉ APRÈS EVALUATION ET/OU EXPÉRIENCE				
FONCTION	QUALIFICATIONS	Min.		Max.
Agent d'escale Cargo	Roulage & palettisation	4112	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5099
Chef d'équipe 368 CHF	Gestion d'équipe	4480	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5303
Cargo Customer service Agent	DGR	4112	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5007
Superviseur 718 CHF	Supervision d'équipe Opérationnel, admin.	4830	Augmentation linéaire 45 CHF à la date du jubilé	5989

Commentaires :

Le salaire de base comprend l'indemnité de travail en équipes ramenée à 13 mois, soit 277 CHF.

Le salaire de base de chaque fonction comprend déjà les qualifications requises jusqu'à la fonction suivante (selon parcours professionnel).

L'indexation liée au coût de la vie est répercutée sur la grille de salaire d'année en année, selon l'article 8.3.

Oui, j'adhère au SIT

Le-la soussigné-e demande son adhésion au **SIT** et s'engage à en respecter les statuts

Nom	Prénom	
Né-e le	Sexe	N° AVS
Nationalité	Permis	
Adresse (+ c/o)		
N° postal	Localité	Tél. fixe Tél. portable
Adresse e-mail		
Profession exercée	Taux d'occupation	% Salaire brut

Je désire payer ma cotisation tous les: 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois
(entourer ce qui convient)

Le montant de la cotisation est mensuel.

Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre mois, chaque semestre ou une fois par an.

En apposant ma signature, je m'engage à payer régulièrement mes cotisations.

Genève, le

Signature

Barème cotisation S/T (environ 0,7% du salaire brut)

Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle	Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle
□ mois de 1'200.-	8,40.-	□ de 3'601.- à 3'900.-	27,30
□ de 1'201.- à 1'500.-	10,50	□ de 3'901.- à 4'200.-	29,40
□ de 1'501.- à 1'800.-	12,60	□ de 4'201.- à 4'500.-	31,50
□ de 1'801.- à 2'100.-	14,70	□ de 4'501.- à 4'800.-	33,60
□ de 2'101.- à 2'400.-	16,80	□ de 4'801.- à 5'100.-	35,70
□ de 2'401.- à 2'700.-	18,90	□ de 5'101.- à 5'400.-	37,80
□ de 2'701.- à 3'000.-	21.-	□ de 5'401.- à 5'700.-	39,90
□ de 3'001.- à 3'300.-	23,10	□ de 5'701.- à 6'000.-	42,00
□ de 3'301.- à 3'600.-	25,20	(et ainsi de suite)	

Le SIT au service de ses membres:

- ▶ Défense et protection juridique liées au droit du travail.
- ▶ Fonds de grève
- ▶ Formation syndicale
- ▶ Information
- ▶ Impôts : remplissage des feuilles de déclaration d'impôts.

**Une question, des infos?
...un site internet, des permanences**

www.sit-syndicat.ch

Nous répondons à toutes les questions du personnel fixe Dnata lors de nos permanences syndicales ouvertes tous les mardis et jeudis de 14h à 18h au SIT, 16 rue des Chaudronniers, en vieille ville.

S'unir pour défendre ses droits?

Adhérez au syndicat SIT

- 16, rue des Chaudronniers
cp 3287, 1211 Genève 3
- 022 818 03 00
- sit@sit-syndicat.ch
www.sit-syndicat.ch


syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs