

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL DE Vebegeo SA, Aéroport Genève

Sommaire

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL DE VebeGO SA, Aéroport Genève	1
\ A. Généralités	4
Dans le but de simplification, les termes «employé», travailleur ou «collaborateur» désignent les femmes et les hommes.	4
Article 1 Champ d'application	4
Article 2 Renvoi au CO	4
Article 3 Sauvegarde de la paix sociale	4
Article 4 Liberté syndicale	4
Article 5 Participation aux frais d'exécution	5
Article 6 Commission du personnel	5
Article 7 Soumission à la Convention collective de travail	5
Article 8 Conflits afférents au contrat individuel de travail et conflits collectifs	5
\ B. Droits, obligations et responsabilités des employés	6
Article 9 Obligations de service	6
Article 10 Secret professionnel	6
Article 11 Exécution des ordres de service	6
Article 12 Prévention des risques de maladie, prévention des accidents	6
Article 13 Exercice d'activités annexes	7
Article 14 Responsabilité	7
\ C. Engagement	7
Article 15 Contrat de travail	7
Article 16 Période d'essai	7
\ D. Fin des rapports de travail	8
Article 17 Résiliation et fin du contrat de travail	8
Article 18 Protection contre le licenciement	8
Article 19 Retraite pour raisons d'âge	9
Article 20 Réductions du personnel et mutations pour raisons économiques, affectation à une autre activité	9
\ E. Horaires de travail, vacances, jours de congé	9
Article 21 Durée du travail hebdomadaire pour le personnel à temps complet	9
Article 22 Durée du travail hebdomadaire pour le personnel à temps partiel	10
Article 23 Durée du travail hebdomadaire pour le personnel avec un salaire horaire	10
Article 24 Heures supplémentaires pour le personnel à temps complet et à temps partiel	11
Article 25 Heures supplémentaires pour le personnel avec un salaire horaire	11

Article 26	Dimanches, jours fériés et jours de repos pour le personnel à temps complet et temps partiel	11
Article 27	Dimanches, jours fériés et jours de repos pour le personnel avec un salaire horaire	12
Article 28	Vacances pour le personnel à temps complet et à temps partiel	12
Article 29	Indemnisation pour les vacances du personnel avec un salaire horaire	13
Article 30	Jours de congé	13
Article 31	Jours de congé supplémentaires	14
Article 32	Congé de maternité	14
\ F.	Fonctions et salaires	14
Article 33	Fonctions et salaires	14
Article 34	Treizième salaire pour le personnel à temps complet et à temps partiel	15
Article 35	Versement du salaire	15
\ G.	Allocations et indemnités	15
Article 36	Indemnité pour heures effectuées hors du planning de travail	15
Article 37	Indemnité pour travail fourni les dimanches et jours fériés	16
Article 38	Indemnité pour le travail de nuit	16
Article 39	Congés supplémentaires en cas d'heures de travail irrégulières pour le personnel à temps complet et à temps partiel	16
Article 40	Indemnité pour service de toilette	16
Article 41	Indemnité pour prestations imprévues	16
Article 42	Cadeaux de jubilé de service	17
Article 43	Versement du salaire en cas de décès	17
Article 44	Frais de taxi pour les travailleurs travaillant la nuit	17
Article 45	Frais pour habits de travail	17
\ H.	Assurances	17
Article 46	Assurance perte de gain et versement du salaire en cas de maladie	17
Article 47	Assurance accidents	18
\ I.	Prévoyance professionnelle	18
Article 48	Prévoyance professionnelle	18
\ J.	Dispositions finales	19
Article 49	Entrée en vigueur et validité	19
	ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL Grille des salaires	20
	ANNEXE Primes d'ancienneté:	21

Entrée en vigueur 1 avril 2022

\ A. Généralités

Dans le but de simplification, les termes «employé», travailleur ou «collaborateur» désignent les femmes et les hommes.

Article 1 Champ d'application

- 1 La présente Convention collective de travail s'applique au personnel de VebeGo SA occupé à Genève et dont l'activité principale consiste dans le nettoyage d'avions, l'évacuation d'eau usagée ou l'injection d'eau potable dans les avions, ou dans le transport sur le tarmac de personnel des compagnies aériennes ou d'agents d'assistance.
- 2 Le personnel soumis à la convention est engagé à (i) temps complet, (ii) à temps partiel ou (iii) avec un salaire horaire.
- 3 Les dispositions concernant le personnel à temps partiel deviennent applicables à un membre du personnel engagé avec un salaire horaire dès qu'un taux d'activité de 50% en moyenne (basé sur un temps de travail de 40 heures par semaine) est atteint durant trois mois consécutifs ou durant une année civile.

Article 2 Renvoi au CO

- 1 Sauf dérogations expressément formulées dans la présente Convention collective de travail, les dispositions du code des obligations suisse concernant le contrat de travail (CO art. 319-343) s'appliquent aux rapports du travail.

Article 3 Sauvegarde de la paix sociale

- 1 Pendant la durée de la présente Convention collective de travail, la paix sociale devra être respectée. Toute mesure de lutte telle que grève (grève de solidarité, grève de zèle, travail non conforme aux prescriptions, sabotages inclus) ou lock-out est interdite. L'obligation de paix du travail est relative au sens de l'article 357a al.2 in fine CO.
- 2 Toute partie contractante qui ne respecte pas la paix sociale est tenue de payer à l'autre une peine conventionnelle de CHF 50'000.-. La partie victime de la violation peut résilier la Convention collective de travail avec effet immédiat.

Article 4 Liberté syndicale

- 1 La liberté syndicale est garantie.

- 2 Aucun employé ne doit subir de préjudice du fait de son affiliation ou de sa non-affiliation à un syndicat ou à toute autre association du personnel.

Article 5 Participation aux frais d'exécution

- 1 Une participation aux frais d'exécution de CHF 10.00 sera déduite mensuellement du salaire des employés engagés avec un salaire mensuel à temps complet et une participation de CHF 5.00 sera déduite mensuellement des employés engagés à temps partiel ou avec un salaire horaire.

Article 6 Commission du personnel

- 1 Les employés ont le droit d'être informés et d'être consultés.
- 2 VebeGo n'a pas de commission du personnel. Les syndicats SEV et SSP sont acceptés en tant que partenaires sociaux à Genève Aéroport et sont impliqués dans les questions de personnel qui affectent la majorité des employés.

Article 7 Soumission à la Convention collective de travail

- 1 Pour les employés non affiliés à un syndicat ou à une association signataire de la présente Convention collective de travail, la mention de celle-ci dans le contrat de travail vaut déclaration de soumission selon l'article 356b al.1 CO; la signature du contrat de travail par l'employeur vaut approbation de la déclaration de soumission par toutes les parties à la présente convention. Lesdits employés se soumettent ainsi à toutes les dispositions normatives de la présente Convention collective de travail et indirectement aux obligations qui en découlent.
- 2 Les parties contractantes déclarent, conformément à l'article 356b al.1 CO, leur consentement futur à la soumission future de tous les employés y ayant droit.

Article 8 Conflits afférents au contrat individuel de travail et conflits collectifs

- 1 Lors de différends découlant du contrat individuel de travail, les parties concernées s'efforcent de trouver une solution à l'amiable. S'il n'est pas possible de trouver une telle issue, chaque partie a le droit de porter le litige devant le tribunal ordinaire compétent.
- 2 En cas de conflit collectif, l'employeur et les représentants syndicaux ou des associations du personnel directement concernés s'efforcent de trouver une solution à l'amiable lors de négociations directes. S'il n'est pas possible de trouver une solution à l'amiable, chaque partie a la possibilité de porter l'affaire devant la Chambre des relations collectives de travail du Canton de Genève.

\ B. Droits, obligations et responsabilités des employés

Article 9 Obligations de service

- 1 Les employés doivent consacrer à l'employeur toutes leurs connaissances et leurs capacités professionnelles, mettre au service de la société toute leur capacité de travail et se plier aux directives des autorités de l'aéroport, ainsi qu'à celles de la police et de la douane.
- 2 Ils doivent accomplir les tâches qui leur sont assignées et suivre les directives de leur supérieur consciencieusement et judicieusement tout en respectant les prescriptions et les règlements. Ils doivent faire tout ce qui sert les intérêts de l'employeur et éviter tout ce qui pourrait lui nuire.

Article 10 Secret professionnel

- 1 Les employés observent le secret professionnel concernant les affaires internes, et également celles des compagnies assistées, les faits, les transactions et les décisions qui sont expressément qualifiés de confidentiels ou dont le caractère confidentiel découle des circonstances.
- 2 L'obligation de garder le secret professionnel demeure même après la fin des rapports de service.

Article 11 Exécution des ordres de service

- 1 Les employés exécuteront leurs tâches d'une manière consciencieuse et réfléchie. Si un employé estime qu'un ordre n'est pas conforme aux directives en vigueur ou qu'il est contraire aux intérêts de l'employeur, il en fera la remarque à son supérieur. Celui-ci est responsable des instructions qu'il a données.

Article 12 Prévention des risques de maladie, prévention des accidents

- 1 Les employés ont droit à la protection de leur santé. Ils sont tenus de respecter strictement les mesures de sécurité et d'utiliser correctement les appareils et les installations mis à leur disposition pour éviter tout accident ou maladie ; ils doivent en outre soutenir les efforts mis en œuvre pour la prévention des risques de maladie et la prévention des accidents. Les cours dispensés par les organismes de prévention des accidents seront systématiquement affichés sur un panneau prévu à cet effet.

Article 13 Exercice d'activités annexes

- 1 Les employés n'ont le droit d'exercer des activités annexes à but lucratif ainsi que des mandats de conseils d'administration qu'avec l'accord de l'employeur. L'accord peut être subordonné à des conditions.

Article 14 Responsabilité

- 1 Les employés sont responsables des dommages causés à dessein ou par imprudence (négligence, manque de précaution ou de soin) à l'employeur et ce même après la résiliation des rapports de service. La réparation du dommage causé est réglée par l'art. 321e CO. La gravité du dommage et le degré de la faute sont déterminants, compte tenu des conditions de travail particulières, du risque professionnel, de l'aptitude de l'employé à mener à bonne fin le travail qui lui a été confié (niveau de formation, connaissances professionnelles, genre de travail etc.) ainsi que son instruction.

\ C. Engagement

Article 15 Contrat de travail

- 1 Le contrat de travail est passé par écrit. Il n'y a qu'un contrat par employé.
- 2 La présente Convention collective de travail et ses annexes font partie intégrante du contrat de travail. Lors de l'engagement, chaque employé reçoit un exemplaire de la présente Convention collective de travail.
- 3 L'engagement est rétribué par un salaire mensuel pour le personnel à temps complet et à temps partiel.
- 4 Pour le personnel payé avec un salaire horaire, l'engagement est rétribué par un salaire calculé selon le taux horaire fixé dans le contrat de travail, ceci en conformité avec la présente Convention collective de travail et ses annexes.
- 5 Un examen médical confidentiel d'entrée peut être demandé.

Article 16 Période d'essai

- 1 Les trois premiers mois d'engagement sont considérés comme période d'essai.
- 2 Il n'y a pas de période d'essai en cas d'engagement pour une durée déterminée.

\ D. Fin des rapports de travail

Article 17 Résiliation et fin du contrat de travail

- 1 La résiliation du contrat de travail aura lieu en respectant les délais suivants :
 - a. durant la période d'essai, le délai de préavis est de sept jours ;
 - b. après la période d'essai, durant la première année de service, le délai de préavis est d'un mois pour la fin d'un mois ;
 - c. à partir de la deuxième année de service, le délai de préavis est de deux mois pour la fin d'un mois ;
 - d. à partir de la dixième année de service, le délai de préavis est de trois mois pour la fin d'un mois ;
- 2 Selon l'art. 337 CO, en présence de motifs graves, le contrat de travail peut être résilié à tout moment avec effet immédiat par chacune des parties.
- 3 Lors du licenciement, l'employeur doit, sur demande de l'employé, fournir par écrit les motifs de la résiliation du contrat de travail.
- 4 En cas d'engagement pour une durée déterminée, le contrat prendra automatiquement fin, sans autre avis, à l'échéance de la période d'engagement convenue.

Article 18 Protection contre le licenciement

- 1 Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
- 2 a) pendant que l'employé accomplit un service obligatoire en Suisse, militaire ou dans la protection civile, pendant un service féminin de l'armée ou pendant un service de la Croix-Rouge ; la protection s'étend aux quatre semaines qui précèdent et qui suivent la période de service obligatoire, lorsque cette dernière a duré au moins douze jours ;
- 3 b) pendant une période d'incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de l'employé, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième et la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
- 4 c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement d'une employée ainsi que pendant un congé maternité non rétribué ;
- 5 d) lorsque les employés participent, avec le consentement de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Article 19 Retraite pour raisons d'âge

- 1 Les rapports de travail qui n'ont pas été résiliés se terminent à la fin du mois précédant celui où l'employé commence à toucher ses prestations de retraite AVS.

Article 20 Réductions du personnel et mutations pour raisons économiques, affectation à une autre activité

- 1 Les réductions du personnel telles que licenciements collectifs ou mises au chômage partiel pour cause de manque de travail ou d'autres motifs indépendants de la volonté de l'employeur, par exemple les diminutions de la production, la restructuration de la production, les mesures de rationalisation doivent faire l'objet d'une information préalable aux syndicats qui sont autorisés à émettre des propositions.
- 2 L'employeur s'efforcera d'atténuer les problèmes sociaux. Il aidera, dans la mesure du possible, au placement des employés concernés ; dans la mesure du possible, il aidera au maintien de la couverture découlant des assurances sociales.
- 3 Pour des raisons impératives de service ou de rationalisation du travail, l'employé peut être muté ou se voir attribuer d'autres tâches correspondant à ses aptitudes ou à sa formation professionnelle, qui diffèrent des tâches et des devoirs prévus normalement dans son contrat de travail. Ces mesures sont prises d'entente avec l'employé concerné.
- 4 En vue de sauvegarder les intérêts économiques de l'entreprise ou pour des raisons importantes d'exploitation, il peut arriver qu'un employé soit affecté, même sans son consentement, jusqu'à deux fois par année et pour une période totale d'au maximum deux mois, à un autre poste dans un autre lieu de travail, à condition qu'un tel changement d'affectation soit exigé de façon fondée. Une fois la période de transfert terminée, l'employé a le droit de retrouver son poste d'origine.

\ E. Horaires de travail, vacances, jours de congé

Article 21 Durée du travail hebdomadaire pour le personnel à temps complet

- 1 La durée moyenne du travail hebdomadaire est de 40 heures (pauses-café incluses, au maximum 15 minutes par jour).
- 1 Les pauses café peuvent être prises pendant un maximum de 15 minutes par jour, à condition que les opérations de service le permettent. Il n'y a pas de droit à une

compensation pour une pause-café non prise. Ainsi, le temps de travail cible de 40 heures est maintenu même si une pause-café n'a pas pu être prise.

- 2 Le calcul de la durée moyenne du travail se fait sur l'année calendrier.
- 3 La répartition du travail hebdomadaire doit être réglementée par des plans de travail. Les nouveaux plans de travail doivent être portés à la connaissance des employés, par affichage ou par distribution de circulaires, 14 jours avant la date d'entrée en vigueur du plan. Le personnel peut faire part de ses souhaits dans le délai prédéfini par l'employeur.

Article 22 Durée du travail hebdomadaire pour le personnel à temps partiel

- 1 La durée moyenne du travail hebdomadaire est fixée individuellement dans le contrat de travail de chaque employé à temps partiel. La moyenne des heures de travail se fait sur l'année calendrier.
- 2 La répartition du travail hebdomadaire doit être réglementée par des plans de travail. Les nouveaux plans de travail doivent être portés à la connaissance des employés, par affichage ou par distribution de circulaires, 14 jours avant la date d'entrée en vigueur du plan. Le personnel peut faire part de ses souhaits dans le délai prédéfini par l'employeur. Lors de la planification, l'employeur se base sur le nombre d'heures dues mensuellement, sous réserve de variations en deçà ou en sus ne dépassant pas 10 heures. Avec l'accord exprès de l'employé, la limite de 10 heures peut être dépassée.

Article 23 Durée du travail hebdomadaire pour le personnel avec un salaire horaire

- 1 La durée moyenne du travail hebdomadaire est fixée individuellement dans le contrat de travail de chaque employé rémunéré par un salaire horaire. La moyenne des heures de travail se fait sur l'année calendrier.
- 2 La répartition du travail hebdomadaire doit être réglementée par des plans de travail. Les nouveaux plans de travail doivent être portés à la connaissance des employés, par affichage ou par distribution de circulaires, 14 jours avant la date d'entrée en vigueur du plan. Le personnel peut faire part de ses souhaits dans le délai prédéfini par l'employeur.
- 3 Les dispositions concernant le personnel à temps partiel deviennent applicables à un membre engagé avec un salaire horaire dès qu'un taux d'activité de 50% en moyenne (basé sur un temps de travail de 40 heures par semaine) est atteint durant trois mois consécutifs ou durant une année civile.

Article 24 Heures supplémentaires pour le personnel à temps complet et à temps partiel

- 1 Dans les limites des dispositions légales, la durée du travail peut être prolongée provisoirement au-delà du maximum fixé. Les employés sont tenus de fournir ces heures supplémentaires dans la mesure où ils le peuvent et si ces heures sont exigées de façon justifiée.
- 2 Par heures supplémentaires on entend tout travail fourni en sus de la durée moyenne hebdomadaire du travail prévue par le contrat de travail de l'employé concerné et calculée sur l'année calendrier.
- 3 Les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés d'une égale durée jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Le choix des jours de compensation doit être compatible avec les impératifs de service, mais les souhaits de l'employé seront respectés dans la mesure du possible.
- 4 Les heures supplémentaires qui n'ont pas été compensées à cette date doivent être payées avec le salaire d'avril. Dans ce cas, un supplément de 25% est payé à l'employé.

Article 25 Heures supplémentaires pour le personnel avec un salaire horaire

- 1 Dans les limites des dispositions légales, la durée du travail peut être prolongée provisoirement au-delà du maximum fixé. Les employés sont tenus de fournir ces heures supplémentaires dans la mesure où ils le peuvent et si ces heures sont exigées de façon justifiée.
- 2 Par heures supplémentaires on entend tout travail fourni en sus de la durée moyenne hebdomadaire du travail prévue par le contrat de travail de l'employé concerné et calculée sur l'année calendrier.
- 3 Les heures supplémentaires sont payées mensuellement avec une majoration de 25% du salaire brut.
- 4 Les heures supplémentaires sont prises en compte dans le calcul du taux d'activité ouvrant un droit au contrat mensualisé.

Article 26 Dimanches, jours fériés et jours de repos pour le personnel à temps complet et temps partiel

- 1 Dans l'année civile, le travailleur bénéficie d'au moins 18 dimanches de congé pour autant qu'au minimum 12 fois dans l'année civile le repos hebdomadaire comporte au moins 59

heures consécutives. Ces 59 heures comprennent le repos quotidien, le samedi et le dimanche complets. Les dimanches de congé peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile.

- 2 Dans l'année civile sont compris au moins neuf jours fériés (1^{er} janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, 25 décembre, 31 décembre). Si un jour férié tombe sur un samedi ou dimanche, il est considéré comme accordé. Est réservée l'application des dispositions légales.
- 3 Est considéré comme jour de repos une durée de repos continue de 35 heures au moins. Si deux jours de repos sont pris l'un à la suite de l'autre, le temps de repos doit être d'au moins 59 heures. Le temps de repos doit généralement comprendre un jour civil ; s'il tombe sur un dimanche ou un jour férié officiel, il doit comprendre le jour civil entier. Un jour de repos au moins est accordé chaque semaine.

Article 27 Dimanches, jours fériés et jours de repos pour le personnel avec un salaire horaire

- 1 Dans l'année civile, le travailleur bénéficie d'au moins 18 dimanches de congé pour autant qu'au minimum 12 fois dans l'année civile le repos hebdomadaire comporte au moins 59 heures consécutives. Ces 59 heures comprennent le repos quotidien, le samedi et le dimanche complets. Les dimanches de congé peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile
- 2 Est considéré comme jour de repos une durée de repos continue de 35 heures au moins. Si deux jours de repos sont pris l'un à la suite de l'autre, le temps de repos doit être d'au moins 59 heures. Le temps de repos doit généralement comprendre un jour civil ; s'il tombe sur un dimanche ou un jour férié officiel, il doit comprendre le jour civil entier. Un jour de repos au moins est accordé chaque semaine.

Article 28 Vacances pour le personnel à temps complet et à temps partiel

- 1 Le droit aux vacances, pour chaque année civile accomplie, s'élève à :
 - a. 5 semaines pour les employés de moins de 20 ans révolus ;
 - b. 4 semaines pour les employés ayant plus de 20 ans révolus jusqu'à ce que les conditions pour le passage à
- 2 l'échelon de vacances suivant soient remplies ;
 - a. 5 semaines après 45 ans révolus ou après la 20^{ème} année de service,

- 3 Le choix de la période de vacances doit répondre en premier lieu aux exigences de service. Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des souhaits de l'employé, et notamment des motivations familiales.
- 4 Le droit à l'échelon de vacances supérieur est acquis dès le début de l'année civile où l'âge requis est atteint.
- 5 Les vacances seront octroyées au prorata aux employés entrant en service ou partant en cours d'année.
- 6 Les cours militaires de répétition, les cours complémentaires et les cours de protection civile n'entraînent aucune réduction de vacances. Les absences dues à d'autres cours ou écoles militaires, ainsi que les absences pour cause de maladie, d'accident etc., n'entraînent une réduction du droit aux vacances que si elles dépassent au total trois mois au cours de l'année.
- 7 Pour chaque mois d'absence pour maladie ou accident, le droit aux vacances est réduit d'un douzième dès le 2e mois, les fractions de plus d'un demi-mois comptant comme un mois entier.

Article 29 Indemnisation pour les vacances du personnel avec un salaire horaire

- 1 Le personnel avec un salaire horaire est indemnisé pour son droit aux vacances par une majoration sur le salaire horaire de base de 8,33% pour les employés ayant droit à 4 semaines de vacances par année et de 10,64% pour le personnel ayant droit à 5 semaines de vacances par année.
- 2 Le droit aux vacances pris en considération et indemnisé comme indiqué à l'alinéa 1, pour chaque année civile accomplie, s'élève à :
 - a. 5 semaines pour les employés de moins de 20 ans révolus ;
 - b. 4 semaines pour les employés ayant plus de 20 ans révolus jusqu'à ce que les conditions pour le passage à
- 3 l'échelon de vacances suivant soient remplies ;
 - a. 5 semaines après 45 ans révolus ou après la 20^{ème} année de service.

Article 30 Jours de congé

- 1 Avec l'accord préalable du chef de service, chaque employé peut bénéficier des jours de congé qui suivent, selon l'événement qui les motive :

- | | | |
|------|---|--------------|
| 2 a) | Mariage de l'employé(e) | 3 jours ; |
| b) | Mariage d'un proche parent | 1 jour ; |
| c) | Naissance de son propre enfant (pour le père) | 2 semaines ; |
| d) | Décès du conjoint ou d'un enfant vivant dans le même ménage | 3 jours ; |
| e) | Au décès d'un frère ou d'un sœur et beaux-parents | 1 jour ; |
| f) | Recrutement ou inspection militaire | 1 jour ; |
| g) | Déménagement | 1 jour ; |

Article 31 Jours de congé supplémentaires

- 1 Un congé non payé d'une durée maximale de 6 mois peut être accordé selon les exigences de l'exploitation et en accord avec l'employeur.
- 2 Lors de l'exercice de fonctions publiques, un congé payé adéquat peut être accordé.

Article 32 Congé de maternité

- 1 L'employée a droit à 16 semaines de congé maternité conformément à la Loi genevoise sur l'assurance- maternité.
- 2 La présentation d'un certificat médical n'est pas requise pour cette période.
- 3 Durant le congé de maternité, l'employée a droit aux prestations selon la Loi genevoise sur l'assurance- maternité.
- 4 Les employées ont en principe le droit, après la naissance de l'enfant, de prolonger le congé de maternité par un congé non payé de six mois au maximum. Après le congé non payé consécutif au congé de maternité, l'employée a la garantie de réintégrer le poste occupé avant le congé de maternité aux mêmes conditions.
- 5 Les détails concernant les congés de maternité figurent dans une feuille d'information correspondante destinée aux futures mamans.

\ F. Fonctions et salaires

Article 33 Fonctions et salaires

- 1 Les salaires et la description des fonctions sont définis dans l'annexe à la présente Convention collective de travail. Cette annexe s'applique, à l'exclusion de toute autre, à tous les employés entrant dans le champ d'application de la présente convention.

- 2 Le salaire est déterminé par la fonction et l'ancienneté.
- 3 La grille des salaires annexée à la présente convention collective s'applique quelle que soit la date d'engagement. Cependant, les employés qui, le 31 décembre 2017, touchent un salaire mensuel supérieur à celui qui résulte de l'application de cette grille le conservent au minimum, à taux d'occupation égal (droit acquis).
- 4 A conditions égales, femmes et hommes sont rémunérés de façon identique.
- 5 En principe, les salaires sont revus au 1^{er} janvier de chaque année, sans obligation pour l'employeur.
- 6 Pour chaque fonction est fixé le minimum du salaire possible.

Article 34 Treizième salaire pour le personnel à temps complet et à temps partiel

- 1 Les employés recevront chaque année, avec le salaire du mois de décembre, un treizième salaire. Le treizième salaire représente 1/12 du salaire brut sans les indemnités d'une année civile. Les réductions de salaire découlant d'une maladie ou d'un accident ne seront pas prises en compte. Les employés qui ont été engagés ou qui ont quitté leur emploi dans le courant de l'année auront droit à un versement partiel (au prorata temporis de leur présence).

Article 35 Versement du salaire

- 1 Pour le personnel à temps complet ou à temps partiel, le salaire est versé par virement bancaire ou postal avant la fin de chaque mois. Pour le personnel avec un salaire horaire, le salaire est versé par virement bancaire ou postal au plus tard le 10 du mois suivant.

\ G. Allocations et indemnités

Article 36 Indemnité pour heures effectuées hors du planning de travail

- 1 Les heures travaillées dont l'exécution est requise par l'employeur hors du planning de travail décrit aux articles 21, 22 et 23 donnent droit à une indemnité ; celle-ci représentera 25% du salaire horaire pour chacune de ces heures.
- 2 Lorsque de telles heures sont effectuées la nuit, elles donnent droit, en outre, à une indemnité de service de nuit de CHF 6.00 par heure effectuée,

- 3 Lorsque de telles heures sont accomplies le dimanche entre 00h00 et 24h00, elles donnent droit, en outre à une indemnité de service de CHF 6.00 par heure effectuée,
- 4 Les heures effectuées hors du planning de travail sont prises en compte dans le calcul du taux d'activité ouvrant droit au contrat mensualisé.

Article 37 Indemnité pour travail fourni les dimanches et jours fériés

- 1 Lorsque le travail du dimanche ou des jours fériés effectué entre 00h00 et 24h00 est accompli en permanence ou périodiquement au sens de la Loi sur le Travail, il est versé une indemnité de CHF 6.00 par heure, plus une majoration forfaitaire selon l'article 41.

Article 38 Indemnité pour le travail de nuit

- 1 Lorsque le travail de nuit effectué entre 20h00 et 06h00 est accompli en permanence ou périodiquement au sens de la Loi sur le Travail, il est versé une indemnité de CHF 6.00 par heure,

Article 39 Congés supplémentaires en cas d'heures de travail irrégulières pour le personnel à temps complet et à temps partiel

- 1 Les employés qui doivent travailler la nuit reçoivent une compensation supplémentaire en temps de 10 % par heure de travail entre 20h00 et 06h00.
- 2 Le supplément en temps accumulé au cours d'une année civile doit normalement être compensé avant le 31 mars de l'année suivante. Comme le supplément en temps est consacré au repos de l'employé, le paiement n'est prévu qu'en cas de démission.

Article 40 Indemnité pour service de toilette

- 1 Pour le service de toilette est versée une indemnité de CHF 30.- par jour.

Article 41 Indemnité pour prestations imprévues

- 1 Une indemnité pour inconvénient de service de CHF 20.- par cas est versée si la demande de prestation imprévue se rapporte à un jour de congé et est faite avec un préavis de moins de 24 heures.

Article 42 Cadeaux de jubilé de service

- 1 En reconnaissance de leur fidélité, les employés reçoivent de l'employeur les cadeaux de jubilé de service. Les échelons d'ancienneté et le montant des cadeaux sont réglés par le règlement du personnel de VebeGO SA.
- 2 Pour le personnel, avec salaire horaire, le salaire mensuel de base déterminant est calculé sur la moyenne du salaire versé durant les 6 derniers mois avant la survenance du droit au cadeau du jubilé.

Article 43 Versement du salaire en cas de décès

- 1 Lors du décès d'un employé, il sera versé aux survivants, en plus de toutes les prestations d'assurance, le salaire du mois en cours ainsi que celui des deux mois qui suivent. Pour le personnel avec salaire horaire, le salaire mensuel de base déterminant est calculé sur la moyenne du salaire versé durant les 6 derniers mois avant la survenance du décès.

Article 44 Frais de taxi pour les travailleurs travaillant la nuit

- 1 Les travailleurs travaillant la nuit et qui n'ont pas de voiture à leur disposition ont droit au remboursement des frais pour un taxi les ramenant à la maison quand il n'y a plus de moyen de transport public dans le réseau des TPG.

Article 45 Frais pour habits de travail

- 1 Une indemnité de CHF 15.- est versée mensuellement pour le nettoyage des habits de travail à un employé à temps complet ou à temps partiel. Cette indemnité est fixée à CHF 10.- pour un employé travaillant avec un salaire horaire.

\ H. Assurances

Article 46 Assurance perte de gain et versement du salaire en cas de maladie

- 1 La durée de l'emploi au premier jour de maladie est déterminante pour le calcul du versement du salaire.
- 2 Les prestations des assurances seront déduites des prestations de l'employeur.

- 3 Si, pour des raisons de santé et sur attestation médicale, un(e) employé(e) ne doit plus travailler à son poste de travail habituel ou selon l'horaire habituel (travail de nuit), l'employeur essaie dans la mesure du possible de lui trouver un horaire ou un poste de travail lui convenant mieux.
- 4 Pour toute absence de plus de 3 jours, l'employé doit présenter un certificat médical. L'employeur peut exiger un certificat médical pour une absence d'une durée plus courte, s'il en avise l'employé dès le début de son absence.
- 5 Une absence de travail pour cause de maladie doit être annoncée dès le premier jour, aussitôt que possible.
- 6 Aux employés à temps complet et à temps partiel s'applique un régime unique :
 - a. L'employeur assure les employés contre les pertes de gain en cas de maladie. Cette assurance est obligatoire et les primes sont partagées à parts égales entre employé et entreprise.
 - b. Après la période d'essai, l'employé a droit à 100% de son salaire pendant le premier mois de maladie, puis à partir du 2^{ème} mois de maladie, il a droit à 80% de son salaire, le tout pendant 730 jours durant une période de 900 jours.
- 7 Aux employés avec salaire horaire s'applique un régime unique :
Après la période d'essai, l'employé a droit à 80% de son salaire dès le 3^{ème} jour pendant 730 jours durant une période de 900 jours.

Article 47 Assurance accidents

- 1 Les employés sont obligatoirement assurés auprès de la SUVA contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels et les maladies professionnelles reconnues. Les primes de l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, les primes de l'assurance accidents non professionnels sont à la charge de l'employé.
- 2 En cas d'accident, quelle que soit la date d'engagement, l'employé a droit à 80 % du salaire dès le premier jour d'incapacité de travail.

\ I. Prévoyance professionnelle

Article 48 Prévoyance professionnelle

- 1 Les employés sont assurés auprès de la Caisse de Pension de Vebegeo Suisse contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès selon le règlement de la compagnie lorsque le revenu annuel soumis AVS atteint le montant minimal LPP (seuil

d'entrée LPP) conformément aux conditions légales. Les primes sont réparties à parts égales entre l'employeur et l'employé.

- 2 Les employés de moins de 25 ans adhèrent uniquement à l'assurance risque (décès et invalidité).
- 3 Le libre passage est garanti (pleines primes de l'employé, pleines primes patronales et intérêts).

\ J. Dispositions finales

Article 49 Entrée en vigueur et validité

- 1 La présente Convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2022 et reste valable pour une période indéterminée.
- 2 Elle peut être résiliée à tout moment pour la fin d'un mois en respectant un délai de six mois.
- 3 Les parties à la présente Convention collective de travail pourront s'entendre sur d'éventuels ajouts et modifications à y apporter, et ce même pendant la durée de la validité de cette dernière. Si de tels accords interviennent, ils seront annexés à la Convention collective de travail, sous forme d'avenants.

VebeGo AG,



Remo Wehrli
Director People & Transformation



Bruno Zucchi
Head of Operations

SSP Aéroport



Jamshid Pouranpir
Stefan Giger

SEV-GATA



Giorgio Tuti
Philipp Hadorn
Pablo Guarino

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL Grille des salaires valable au 1.10.2021:

Poste	1ère année	4e année	7e année
Nettoyeur.se de cabine	CHF 3 702,40	CHF 3 822,40	CHF 3 942,40
Personnel payé à l'heure*	CHF 21,36	CHF 22,06	CHF 22,75
CFC	CHF 3 862,40	CHF 3 982,40	CHF 4 102,40
Personnel payé à l'heure*	CHF 22,29	CHF 22,98	CHF 23,67
Purificateur.trice, chauffeur.se	CHF 3 832,40	CHF 3 952,40	CHF 4 072,40
Personnel payé à l'heure*	CHF 22,11	CHF 22,81	CHF 23,50
CFC	CHF 3 992,40	CHF 4 112,40	CHF 4 232,40
Personnel payé à l'heure*	CHF 23,04	CHF 23,73	CHF 24,42

*** plus le 13ème salaire et indemnité vacances**

*) Les adaptations se font toujours au 1er janvier d'une année civile. Pour les personnes engagées entre janvier et juin, la première année est considérée comme accomplie au 1er janvier qui suit l'engagement ; pour les personnes qui sont engagées au 1er juillet ou plus tard, la première année est considérée comme accomplie une année plus tard.

Majoration multifonctions, au bénéfice des employés qui exercent effectivement les trois fonctions (nettoyeur, chauffeur et purificateur) dans le mois selon leur planning (applicable dans 3 secteurs)	CHF 100.00	Forfait mensuel (avec une charge de travail de 100%)
Prime mensuelle chauffeur (au prorata du taux d'occupation) versée aux collaborateurs sous contrat de « nettoyeur avion », bénéficiant d'un permis de conduire « Tarmac » et conduisant quotidiennement un véhicule d'entreprise dans le cadre de l'activité de nettoyeur	CHF 50.00	Forfait mensuel (avec une charge de travail de 100%)
Responsable Turn-Around	CHF 100.00	Forfait mensuel (avec une charge de travail de 100%)

ANNEXE Primes d'ancienneté:

Les jubilés de service sont versés conformément au règlement du personnel 2021. Les éventuelles modifications de l'article 3.14 du règlement du personnel 2021 de VebeGO AG ont une influence directe sur la présente annexe.

Primes d'ancienneté

Conformément aux dispositions suivantes, VebeGO accorde au travailleur une prime en fonction de la durée de son engagement (*prime d'ancienneté*).

<u>Années d'engagement révolues</u>	<u>Prime d'ancienneté (CHF)</u>	
Dix (10)	1 500	<u>pour</u> un travailleur à temps plein ; <u>pour</u> un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 600 ;
<u>Quinze (15)</u>	2 000	<u>pour</u> un travailleur à temps plein ; <u>pour</u> un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 800 ;
<u>Vingt (20)*</u>	2 500	<u>pour</u> un travailleur à temps plein ; <u>pour</u> un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 1 000 ;
<u>Vingt-cinq (25)*</u>	3 000	<u>pour</u> un travailleur à temps plein ; <u>pour</u> un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 1 200 ;
<u>Trente (30)</u>	3 500	<u>pour</u> un travailleur à temps plein ; <u>pour</u> un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 1 500 ;
<u>Trente-cinq (35)</u>	4 000	<u>pour</u> un travailleur à temps plein ; <u>pour</u> un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 2 000 ;
<u>Quarante (40)</u>	4 500	<u>pour</u> un travailleur à temps plein ; <u>pour</u> un travailleur à temps partiel, la prime est réduite proportionnellement, mais s'élève au moins à CHF 2 500.
*		Remplace l'ancienne règle avec effet au 1 ^{er} janvier 2023.