

Entre

PRIORA FM SA

d'une part,

et

PUSH
Suisse Romande

ainsi que

SSP
Syndicat des Services Publics
Groupe Trafic Aérien

d'autre part.

Valable à partir du 1^{er} janvier 2016

TABLE DES MATIERES

1. Dispositions générales	4
1.1 But	4
1.2 Champ d'application	4
1.3 Rapport avec d'autres règlements.....	4
1.4 Paix sociale	4
1.5 Liberté de coalition	5
1.6 Contribution aux frais d'application de la CCT	5
1.7 Représentation des collaborateurs.....	5
1.8 Règlement des différends	5
2. Accords concernant les rapports de service	5
2.1 Contrat de travail	5
2.2 Période d'essai	5
2.3 Calcul des années de service	5
3. Résiliation des rapports de service	6
3.1 Résiliation des rapports de service	6
3.2 Protection contre le licenciement	6
3.3 Retraite officielle	6
3.4 Retraite anticipée	6
4. Durée de travail / congés	7
4.1 Durée de travail hebdomadaire	7
4.2 Heures supplémentaires	8
4.3 Dimanches, jours fériés et jours de repos	8
4.4 Vacances.....	8
4.5 Absences liées à un événement sans réduction de salaire	9
4.6 Congés payés en cas de circonstances particulières	9
4.7 Congés non payés	10
4.8 Exercice de fonctions publiques.....	10
4.9 Activité dans une association du personnel	10
4.10 Congé jeunesse	11
4.11 Congé maternité et d'adoption et/ou congé paternité	11
5. Rémunération	11
5.1 Fonctions et salaires	11
6. Allocations, indemnités et dédommagements	12
6.1 Forfaits	12
6.2 Indemnités liées à un événement.....	12
6.3 Divers	15
6.4 Primes de rendement.....	15
7. Versement du salaire en cas d'incapacité de travail.....	16

7.1	Maladie.....	16
7.2	Accidents.....	16
7.3	Services obligatoires	17
8.	Prévoyance	17
8.1	Fonds de Prévoyance	17
8.2	Versement du salaire en cas de décès	17
9.	Droits et obligations.....	18
9.1	Droit à l'égalité.....	18
9.2	Protection de la personnalité et de la santé	18
9.3	Droits et obligations du collaborateur	18
9.4	Exercice d'activités annexes	19
9.5	Responsabilité.....	19
10.	Droit de participation aux décisions de l'entreprise	19
10.1	Organisation du travail	19
10.2	Droit des collaborateurs et de leurs représentants à l'information	19
11.	Avantages en nature	19
12.	Comportement durant les périodes de rigueur économique	19
12.1	Principe	19
12.2	Bases pour l'élaboration d'un plan social	20
12.3	Période de rigueur économique	20
13.	Dispositions finales.....	20
13.1	Entrée en vigueur et validité du contrat.....	20
13.2	Remise des documents contractuels	21

1. Dispositions générales

1.1 But

La présente convention collective de travail (nommée ci-après CCT) a pour but, dans l'intérêt de Priora FM SA, nommé ci-après Priora FM et du personnel de cette société (appelés ci-après les collaborateurs) :

- a) de concevoir et de fixer des conditions d'engagement adéquates.
- b) de maintenir et d'encourager de bonnes relations entre Priora FM, les collaborateurs et leurs associations du personnel.
- c) d'approfondir la collaboration entre les parties contractantes.

Pour des raisons de simplification, le terme « collaborateur(s) » est indifféremment utilisé pour les femmes et les hommes.

1.2 Champ d'application

La présente CCT s'applique à tous les collaborateurs, à l'exception des cadres, des apprentis, des contrats à durée déterminée (CDD) de moins de 5 mois non-renouvelables et des collaborateurs payés à l'heure, dans la mesure où ces derniers n'effectuent pas plus de 2 jours de travail par semaine.

Si cette moyenne est dépassée, les collaborateurs sont automatiquement mensualisés dès le mois suivant le dépassement et soumis à la présente CCT. Pour les CDD, tout renouvellement des rapports de travail, dans les 12 mois qui suivent la fin du CDD, doit se faire sous la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) soumis à la présente CCT.

1.2.1 Adhésion à la CCT

- a) La mention obligatoire de la CCT dans le contrat de travail individuel est considérée comme une déclaration d'adhésion à la CCT selon l'art. 356b, al. 1 du Code des Obligations (CO) pour les collaborateurs non affiliés à l'une des associations du personnel signataires du présent contrat. Ceux-ci se soumettent ainsi à toutes les dispositions normatives de ce contrat et indirectement aux obligations qui en découlent.
- b) Les parties contractantes déclarent par-là, conformément à l'art. 356b, al. 1 CO, leur consentement à l'adhésion future de tous les collaborateurs y ayant droit.

1.3 Rapport avec d'autres règlements

La CCT se réfère à des règlements complémentaires et à des conditions d'application qui, outre la CCT et le contrat individuel, régissent également la relation de travail.

1.4 Paix sociale

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

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

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

1.5 Liberté de coalition

- a) La liberté de coalition est assurée.
- b) L'affiliation ou la non affiliation à une association du personnel ne doit porter préjudice à aucun employé, ni de la part de l'employeur, ni de celle des autres collaborateurs.
- c) Les collaborateurs affiliés à une association du personnel signataire du présent contrat ont le droit de confier la défense de leurs intérêts à cette organisation.

1.6 Contribution aux frais d'application de la CCT

Le(s) syndicat(s) signataire(s) de la présente CCT reçoit une contribution mensuelle par collaborateur aux frais d'élaboration, d'observation et d'application de la CCT.

La contribution est déduite mensuellement du salaire de tous les collaborateurs soumis à la CCT. Chaque syndicat reçoit la part de la contribution correspondant au pourcentage confirmé par l'Office Cantonal de l'Inspection et des Relations du Travail à Genève (OCIRT).

La contribution mensuelle aux frais d'application de la CCT est fixée à CHF 12.00.

1.7 Représentation des collaborateurs

- a) Le(s) syndicat(s) signataire(s) du présent document sont responsable(s) des négociations, de la conclusion et de la mise à jour de la CCT.
- b) Les questions non contractuelles à la CCT sont traitées par la commission du personnel (CP) élue, la Direction et le département des Ressources Humaines (RH). La composition de la CP, l'élection de ses membres, leurs tâches et leurs compétences sont stipulées dans un règlement séparé.

1.8 Règlement des différends

- a) Les parties contractantes s'efforcent de régler les différends concernant l'interprétation et l'application de la présente convention par le biais de négociations directes. Avant de faire appel à un arbitrage externe, le CEO de Piora FM devra être consulté en vue d'un arrangement à l'amiable. S'il n'est pas possible d'aboutir à un accord sur le différend, les parties soumettront le litige à la Chambre des Relations Collectives de Travail (CRCT) à Genève, afin qu'elle prenne une décision arbitrale.
- b) Les différends entre Piora FM et un employé sont soumis au tribunal ordinaire compétent.

2. Accords concernant les rapports de service

2.1 Contrat de travail

- a) L'engagement s'effectue au moyen d'un contrat individuel de travail. La conclusion de contrats à durée déterminée reste réservée.
- b) La présente CCT et l'annexe correspondante font partie intégrante du contrat de travail individuel.

2.2 Période d'essai

- a) Les trois premiers mois de travail constituent la période d'essai.
- b) La période d'essai peut être prolongée conformément à l'art. 335b al. 3 CO.

2.3 Calcul des années de service

Les années de services accomplies antérieurement chez Piora FM sont prises en compte, pour autant que l'interruption des rapports contractuels n'ait pas duré plus de 5 ans.

3. Résiliation des rapports de service

3.1 Résiliation des rapports de service

Les délais de résiliation des rapports de service s'élèvent au moins à :

- pendant la période d'essai : 7 jours (pour la fin d'une semaine civile)
- durant la première année de service : 1 mois (pour la fin d'un mois civil)
- jusqu'à la fin de la 9e année de service : 2 mois (pour la fin d'un mois civil)
- dès la 10e année de service : 3 mois (pour la fin d'un mois civil)

La résiliation doit se faire par écrit. La partie qui résilie le contrat peut être appelée à donner ses motifs par écrit.

Tout licenciement sera précédé de deux avertissements écrits, sauf en cas de fautes graves ou restructuration. En cas de fautes graves, le rapport de service sera résilié sans délai (art. 337 CO). En cas de restructuration, le rapport de service sera résilié pour la prochaine échéance contractuelle, conformément à l'art. 3.2 de la CCT. Des délais de résiliation allant jusqu'à 6 mois peuvent être convenus à titre individuel.

Priora FM informera les partenaires sociaux lorsqu'un collaborateur/trice reçoit le deuxième avertissement.

3.2 Protection contre le licenciement

A la fin de la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat dans les cas suivants :

- a) Lorsque le collaborateur accomplit un service militaire suisse obligatoire, un service de protection civile, un service militaire féminin ou un service pour le compte de la Croix Rouge, pour autant que ce service ait une durée de plus de douze jours, durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent.
- b) Au cours d'une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable au collaborateur,
 - pendant la 1ère année de service : durant 30 jours,
 - de la 2ème à la 5ème année de service : durant 90 jours,
 - et dès la 6ème année de service : durant 180 jours,
 - durant la grossesse et les 4 mois suivant l'accouchement ainsi que durant le congé maternité non payé,
 - alors qu'un collaborateur accomplit, avec l'accord de l'employeur, un service ordonné par l'autorité fédérale compétente dans le cadre d'une action d'entraide à l'étranger.

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

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

Pour ce qui est de la résiliation abusive, il convient de se référer aux articles 336 ss CO.

Priora FM reconnaît l'importance de protéger les membres et délégués des syndicats. A ce titre, Priora FM s'engage à ne pas exercer de pression ni prononcer de sanction en lien avec l'activité syndicale. Si le Tribunal des Prud'hommes ou la Chambre des Relations Collectives de Travail devait établir qu'un licenciement prononcé par Priora FM est abusif au sens de l'article 336 alinéa 2 du CO, Priora FM s'engage à réintégrer immédiatement l'employé victime de ce licenciement abusif.

3.3 Retraite officielle

Le rapport de service se termine sans résiliation à la fin du mois où le collaborateur a fêté ses 63 ans. Dès ce moment, les collaborateurs reçoivent les prestations versées par le Fond de Prévoyance de Priora FM (FP).

3.4 Retraite anticipée

Les collaborateurs, assurés du FP, ont la possibilité de prendre une retraite anticipée, conformément aux dispositions du Règlement du Fonds de Prévoyance Priora art. 13.6. (cf. Annexe).

4. Durée de travail / congés

4.1 Durée de travail hebdomadaire

La durée de travail s'élève à 41 heures par semaine. Cette durée correspond à un taux d'activité de 100%.

Elle doit être accomplie sur cinq jours par semaine, sauf pour les collaborateurs travaillant en équipe selon un tournus régulier, impliquant des horaires irréguliers, de nuit et les week-ends.

La possibilité de travailler 40 heures hebdomadaires par semaine au lieu de 41 heures est offerte, sous réserve de la bonne marche du service. La déduction salariale sera faite proportionnellement (environ 2.5% de réduction du salaire brut). Le choix doit être annoncé au plus tard le 1^{er} décembre précédant l'année de réduction de l'horaire.

4.1.1 Principes de gestion de l'horaire de travail individuel

- a) Transfert/prise de nouvelles fonctions
Si le collaborateur est transféré ou qu'il prend de nouvelles fonctions, il a droit à l'horaire de travail normal dès le début du transfert. Les horaires de travail individuels doivent être rediscutés en fonction de la date du transfert ou de la reprise d'une nouvelle fonction.
- b) Assurances
Pour le calcul des contributions aux primes d'assurance et aux institutions de prévoyance, le salaire convenu fait référence et les dispositions légales font foi.
- c) Indemnité forfaitaire
Les indemnités forfaitaires sont pleinement versées pour les horaires de travail normal.
- d) Heures supplémentaires
Le règlement concernant les heures supplémentaires est basé sur l'horaire de travail individuel, fixé dans le contrat.

4.1.2 Aménagement de l'horaire de travail individuel

- a) Début et fin de l'horaire
Le travail dans les secteurs à horaire régulier doit commencer entre 06h00 et 09h00 et se terminer entre 15h00 et 20h00. L'unité d'organisation doit être joignable au moins de 08h00 à 17h00 (vendredi jusqu'à 16h30).
- b) Jours et demi-jours fériés
La durée obligatoire de l'horaire de travail est réduite lorsque des jours ou des demi-jours fériés tombent durant la semaine. Le nombre des heures obligatoires à fournir durant l'année/le mois est élaboré chaque année.

4.1.3 Plans de service pour le personnel travaillant irrégulièrement

La répartition détaillée des heures de travail hebdomadaires est à définir, autant que possible, dans les plans de service. Si la situation le permet, les nouveaux plans (de base) sont portés à la connaissance du personnel 6 semaines avant leur entrée en vigueur par le biais d'affichages ou de circulaires. En cas de force majeure, Piora FM se garde le droit d'afficher les plans au plus tard 15 jours avant leur entrée en vigueur. Les collaborateurs ont le droit d'émettre des propositions lors de préparation de ces plans.

4.1.4 Pauses

La loi sur le Travail et ses ordonnances relatives précisent que le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins :

- un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de 5 heures et demie
- une demi-heure, si la journée de travail dure plus de 7 heures
- une heure, si la journée de travail dure plus de 9 heures

Les pauses repas dûment planifiées sont comptabilisées comme temps de travail le dimanche et pendant le travail de nuit.

Pour le surplus en ce qui concerne les règles relatives à la timbreuse, ces dernières sont réglées dans le « Règlement sur la gestion du temps de Piora FM S.A. (cf Annexe).

4.2 Heures supplémentaires

- a) Le collaborateur peut être tenu de fournir des heures supplémentaires dans la mesure où il peut les accomplir et où cette demande procède de la bonne foi.
- b) Les heures supplémentaires résultent d'un travail additionnel allant au-delà des heures fixées par le plan de travail. Les heures de travail supplémentaires doivent être expressément demandées par la hiérarchie.
- c) Le rattrapage d'heures non travaillées ne peut pas être considéré comme heures supplémentaires, conformément à la législation du travail.
- d) Les heures supplémentaires doivent être compensées le plus rapidement possible par des congés d'une durée égale, en principe dans les neuf mois ou, si les besoins de l'entreprise l'exigent, dans les douze mois au plus tard. Exceptionnellement, et d'entente avec le collaborateur concerné, les heures supplémentaires peuvent être payées entièrement ou en partie. Le choix des jours de congé compensatoires doit être compatible avant tout avec les impératifs du service, mais les souhaits du collaborateur doivent être respectés dans la mesure du possible.
- e) Les détails relatifs aux heures supplémentaires figurent dans l'article 6.2.3 de cette CCT.

4.3 Dimanches, jours fériés et jours de repos

- a) En plus du jour de la Fête nationale, 9 jours fériés peuvent être assimilés au dimanche. En ce qui concerne la récupération des jours fériés tombant le samedi ou le dimanche, seuls les collaborateurs travaillant ces jours (samedi et dimanche) ont le droit de récupérer lesdits jours fériés. Tous les jours fériés légaux sont considérés comme des dimanches au sens de la Loi Fédérale sur le Travail.
- b) La réglementation cantonale relative aux jours fériés (nombre d'heures réglementaires) pour le personnel assujéti à une durée de travail normale et à la semaine de cinq jours est déterminante pour le droit aux jours fériés ou aux jours de repos compensatoires pour le reste du personnel. Si les dispositions contractuelles sont abrogées par la Loi, ce sont les prescriptions légales du lieu de travail qui font foi.
- c) Pour le personnel travaillant le samedi et/ou le dimanche selon le système des tours de service irrégulier ou travail en équipe, conformément à la Loi sur le Travail, si un jour férié tombe sur un samedi ou un dimanche, un jour de congé sera octroyé en compensation.
- d) Par jour de repos, on entend une période ininterrompue d'au moins 35 heures. Pour deux jours de repos, la période de repos ininterrompue sera d'au moins 59 heures. En principe, le jour de repos correspond à une journée civile ; s'il tombe sur un dimanche ou un jour férié légal, le jour de repos correspondra à un jour civil entier.
- e) Les indemnités versées pour le travail le dimanche ou les jours fériés sont détaillées dans l'article 6.2.2.

4.4 Vacances

Par année civile, les collaborateurs ont droit aux vacances suivantes :

25 jours → jusqu'à 54 ans

30 jours → dès 55 ans révolus

4.4.1 Calcul du droit aux vacances

- a) Le droit à des congés prolongés commence dans l'année civile dans laquelle l'âge requis est atteint.
- b) Lorsqu'un collaborateur entre ou quitte l'entreprise en cours d'année, les vacances sont octroyées au prorata.
- c) En cas de départ en cours d'année civile, les trop-perçus seront déduits du salaire.
- d) La date des congés doit, en premier lieu, tenir compte des besoins de l'organisation. Dans la mesure du possible, les souhaits des collaborateurs, notamment leur contexte familial, seront pris en considération.

- e) Les vacances doivent être prises avant le 31 décembre de l'année civile en question. Les obligations militaires qui n'entraînent aucune diminution du solde de vacances sont : cours de répétition, de complément, de protection civile et école de recrues. Les absences liées à d'autres cours militaires, à la maladie, à un accident non-professionnel, etc. n'entraînent une réduction de solde de vacances que si elles excèdent 3 mois pendant une même année civile. En cas d'accident du travail, le solde de vacances n'est adapté qu'après 6 mois d'absence. Pour les congés non payés, le solde n'est affecté qu'après 6 semaines d'absences cumulées. Si les absences (y compris les cours de répétition) totalisent plus de 9 mois par année civile, la période totale sera prise en compte dans la réduction du solde de vacances (le solde au prorata des jours travaillés pendant l'année civile en question).
- f) Le solde de vacances diminue d'un douzième pour chaque mois d'absence entraînant une diminution. Au-delà d'un demi mois, l'absence est comptabilisée comme un mois entier.
- g) Pendant les vacances, il est interdit d'exercer une activité rémunérée si celle-ci va à l'encontre du principe de repos. Le cas échéant, Piora FM se réserve le droit de réduire le salaire versé pendant les vacances à hauteur du temps de travail consacré à la tierce activité.

4.4.2 Congé individuel supplémentaire

Les collaborateurs qui travaillent avec un taux d'activité de 75% et plus, ont la possibilité de prendre un congé individuel supplémentaire, sous conditions de la bonne marche du service, selon les modalités suivantes :

Heures travaillées	Heures payées	Salaire payé	Congés supplémentaires
41	41	100 %	-----
	40	97.6%	environ + une semaine

Ce congé concerne les collaborateurs qui bénéficient de 25 jours de vacances annuels selon art. 4.4 de la CCT. Sont exclus les collaborateurs qui bénéficient de 30 jours de vacances.

Le collaborateur qui choisit de prendre des congés supplémentaires est tenu d'informer sa hiérarchie au plus tard le 1^{er} décembre précédant l'année de la prise du congé supplémentaire.

4.5 Absences liées à un événement sans réduction de salaire

Des congés payés sont accordés pour les circonstances ou les événements ci-après au moment de la survenance de chaque événement et ne sont pas accordés à une date ultérieure. Il convient d'en informer à l'avance la hiérarchie.

- | | |
|--|--|
| a) Lors de son propre mariage | 3 jours |
| b) Lors du mariage de proches parents (frères, sœurs, enfants) | 1 jour |
| c) En cas de décès | |
| - d'un conjoint, d'un enfant, des parents | 4 jours |
| - de beaux-parents | 2 jours |
| - de frères et sœurs | 3 jours |
| - des grands-parents | 1 jour |
| - de gendres ou belles-filles, beaux-frères ou belles-sœurs | 1 jour |
| - de proches parents ou d'amis | d'entente avec la hiérarchie :
participation aux obsèques (max. 1 j.) |

Les congés mentionnés sous c) sont liés à chaque événement, le temps de déplacement est ajouté en accord avec le service des RH.

- | | |
|---|--------|
| d) Lors d'inspection d'armes et de recrutement | 1 jour |
| e) En cas de déménagement (n'est pas valable en période de préavis) | 1 jour |

Si les congés cités aux lettres c) et d) tombent sur les vacances, les congés correspondants peuvent être récupérés ultérieurement.

4.6 Congés payés en cas de circonstances particulières

Des congés payés concernant les absences ci-après sont octroyés. Le collaborateur est tenu d'en informer sa hiérarchie dans les plus brefs délais.

Evénement	Congés payés
Convocation/invitation des autorités en tant que juré, témoin, en cas de naturalisation de fête pour jeunes citoyens, élections etc.	durée de l'événement
Manifestations internes telle que informations semestrielles	durée de la manifestation
Examens officiels, par exemple Examen fin d'apprentissage, MBA	à convenir - durée de l'examen
Formation de moniteur J+S	50% du temps
Direction de cours J+S	50% du temps
Don de sang	temps nécessaire
Cas de maladie dans la famille	temps nécessaire pour organiser les soins de l'ordre de 3 jours sauf accord spécifique avec les RH
Cures de désintoxication Service dans un camp de la Croix Rouge	selon prescription du médecin traitant durée du service
Consultation chez un médecin/dentiste	Les collaborateurs fixeront dans la mesure du possible leur consultation médicale en dehors des heures de travail, en particulier les collaborateurs bénéficiant d'un horaire flexible (selon détails du règlement sur la gestion du temps). Si cela ne leur est pas possible, une durée maximale de 2 heures leur est octroyée pour chaque consultation.

4.7 Congés non payés

Dans la mesure où les impératifs de l'exploitation le permettent, des congés non payés (CNP) peuvent être accordés. Il existe deux types de CNP : sans ou avec bonus. La durée minimale d'un CNP est de 5 jours, la durée maximale de six mois. Les modalités d'application sont décrites dans la directive séparée. (cf. Annexe)

4.8 Exercice de fonctions publiques

L'employeur assure le droit à l'exercice d'une fonction officielle sous forme de congé payé. Ce congé est déterminé en fonction des nécessités. Pendant une année civile, le congé ne peut excéder le triple des heures hebdomadaires de travail stipulées par contrat. Dans certains cas, un congé payé supplémentaire peut être accordé s'il est dûment justifié.

4.9 Activité dans une association du personnel

- a) Les membres des associations (syndicats) ayant adhéré à la présente CCT bénéficient de congés payés pour participer à des cours ou aux conférences des associations du personnel (syndicats) si l'absence n'affecte pas la bonne marche de Priora FM.
- b) Les membres de syndicats qui négocient la CCT doivent être libérés pour cette activité, si l'absence n'affecte pas la bonne marche de Priora FM.
- c) Les délégués disposent, en plus des jours de congés syndicaux prévus dans la CCT, d'un temps de décharge annuel de 40h maximum par délégué. Le temps de décharge restant à la fin de chaque année ne sera pas reporté.
- d) Les syndicats signataires de la CCT ont le droit d'afficher des avis et des informations sur le lieu de travail. Seuls les textes émanant des syndicats et sous leur responsabilité peuvent être affichés. Préalablement, les textes doivent être portés à connaissance de l'employeur. L'affichage peut se faire uniquement sur les tableaux réservés à cet effet.

- e) Toutes absences liées à l'activité syndicale doivent être signalées le plus tôt possible à la hiérarchie afin d'organiser la bonne marche du département.

4.10 Congé jeunesse

Jusqu'à l'âge de trente ans révolus, les collaborateurs ont droit à un congé jeunesse d'une semaine de travail au maximum par année de service pour s'engager dans des activités bénévoles de gestion, d'assistance ou de conseil dans le cadre d'un travail extrascolaire pour la jeunesse, dans une organisation culturelle ou sociale, ainsi que pour suivre la formation initiale ou continue correspondante.

4.11 Congé maternité et d'adoption et/ou congé paternité

- a) La collaboratrice a droit à 16 semaines de congé maternité ininterrompues. Pendant la durée de cette absence, aucune ordonnance médicale ne doit être fournie.
- b) Le collaborateur a droit à deux semaines (10 jours ouvrables) de congé paternité à la naissance de l'enfant de sa femme, partenaire ou partenaire enregistré. Ce congé ne doit pas nécessairement être pris en bloc, mais pendant les 16 semaines qui suivent la naissance de l'enfant (selon les calculs du congé maternité).
- c) Les collaboratrices ont le droit de prolonger le congé maternité par un congé non payé postnatal. Toutefois, l'interruption maximale de travail après la naissance de l'enfant ne pourra pas excéder une année. Piora FM devra fournir à la collaboratrice un poste équivalent au même taux d'occupation à celui occupé avant le congé maternité.
- d) La législation en vigueur dans le canton du lieu de travail précisée dans le contrat du collaborateur fait foi.

5. Rémunération

Tout collaborateur occupant la même fonction et bénéficiant de la même formation et expérience est rémunéré de manière égale.

5.1 Fonctions et salaires

Le salaire est convenu individuellement entre le collaborateur et Piora FM. Il est versé au plus tard le 27 de chaque mois pour les collaborateurs sous contrat mensuel.

La compensation du renchérissement basée sur l'index genevois des prix à la consommation est, en principe, accordée en cas de bénéfice de l'entreprise. La base de référence est l'indice du mois d'octobre.

Fonction	Salaire min. en CHF	Salaire max. en CHF
Employé Polyvalent 1	4'000	5500
Employé Polyvalent 2	4'300	ouvert
Employé de Bureau 1	4'100	5'900
Employé de Bureau 2	4'900	ouvert
Employé de Commerce 1	4'300	6'100
Employé de Commerce 2	5'100	ouvert
Spécialiste 1/Chef de Projet	5'100	7'300
Spécialiste 2/Chef de Projet	5'500	ouvert
Electricien de Montage	4'500	ouvert
Monteur Electricien/Telecom	4'900	ouvert
Employé d'Exploitation	4'400	6'600
Monteur d'Exploitation	4'500	7'600
Spécialiste de Système	5'300	ouvert
Téléphoniste	4'100	ouvert
Réceptionniste 1	4'000	ouvert
Réceptionniste 2	4'500	ouvert
Contremaître	5'400	ouvert

Base 41h/semaine

5.1.1 13^{ème} salaire

Le versement du 13^{ème} salaire s'élève à un douzième du salaire annuel sans les indemnités (article 6 CCT). Il est versé dans l'année en cours.

Les collaborateurs qui entrent en service ou quittent l'entreprise dans le courant de l'année civile ont droit au prorata du 13^{ème} salaire.

6. Allocations, indemnités et dédommagements

Les indemnités fixées dans la présente CCT sont liées à un événement. Le droit à l'indemnité prend fin lorsque les conditions justifiant l'indemnité ne sont plus remplies. Son maintien ne peut être revendiqué que s'il en a été convenu par écrit.

6.1 Forfaits

6.1.1 Allocations familiales

Les allocations familiales ou allocations de formation sont versées directement par l'autorité cantonale, conformément à la législation en vigueur dans le canton de Genève (le domicile légal de l'employeur faisant foi). Les collaborateurs qui perçoivent ces allocations reçoivent un complément de CHF 43.00 par enfant.

6.1.2 Participation à la caisse-maladie

Priora FM permet à ses collaborateurs (y compris à leurs conjoints et enfants) de conclure des contrats individuels avec les compagnies d'assurances avec lesquels Priora FM a signé un contrat collectif d'assurance maladie pour la couverture des frais de médecin, de médicaments et d'hospitalisation.

En plus, Priora FM paie par collaborateur un montant de CHF 215.00 à titre de participation à la prime de base. Cette contribution repose sur la durée de travail pour un taux d'activité à 100%. Si la durée de travail hebdomadaire individuelle est inférieure, la contribution est calculée au prorata.

6.1.3 Jubilé

- Lors de 10 années de services : CHF 1'000.00 plus 2 jours de vacances supplémentaires durant l'année du jubilé
- Lors de 15 années de services : CHF 2'000.00 plus 3 jours de vacances supplémentaires durant l'année du jubilé
- Lors des 20, 25, 30, 35 et 40 années de services : 1 salaire mensuel de base

Les jours de congés sont à prendre au plus tard une année après le jubilé. Une sortie annuelle avec tous les concernés est organisée par le service des RH.

6.2 Indemnités liées à un événement

6.2.1 Indemnités pour travail de nuit

- a) Généralités
 - Pour le travail du soir entre 20h00 et 23h00 et le travail de nuit entre 23h00 et 06h00, une indemnité est versée avec le salaire du mois suivant.
 - Les voyages de service (durée du trajet aller-retour) effectués de nuit ne donnent droit à aucun supplément de salaire.
- b) Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail variables (tours de service irréguliers ou travail en équipe). L'indemnité par heure de travail de nuit est calculée comme suit :

Heure	Jour / points						
	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
00.00 - 01.00	5	5	5	5	5	5	5
01.00 - 02.00	5	5	5	5	5	5	5
02.00 - 03.00	5	5	5	5	5	5	5
03.00 - 04.00	5	5	5	5	5	5	5
04.00 - 05.00	5	5	5	5	5	5	5
05.00 - 06.00	5	5	5	5	5	5	5
06.00 - 07.00						2	4.5
07.00 - 08.00						2	4.5
08.00 - 09.00						2	4.5
09.00 - 10.00						2	4.5
10.00 - 11.00						2	4.5
11.00 - 12.00						2	4.5
12.00 - 13.00						2	4.5
13.00 - 14.00						2	4.5
14.00 - 15.00						2	4.5
15.00 - 16.00						2	4.5
16.00 - 17.00						2	4.5
17.00 - 18.00						2	4.5
18.00 - 19.00						2	4.5
19.00 - 20.00						2	4.5
20.00 - 21.00	4	4	4	4	4	4.5	4.5
21.00 - 22.00	4	4	4	4	4	4.5	4.5
22.00 - 23.00	4	4	4	4	5	5	5
23.00 - 24.00	5	5	5	5	5	5	5

Chaque point équivaut à CHF 2.50. Les collaborateurs du secteur du Tri-Bagages reçoivent un supplément pour la pénibilité de CHF 0.40 par point.

- c) Tous les autres collaborateurs reçoivent une indemnité égale à 25% du salaire horaire pour chaque heure de travail de nuit effectuée de manière temporaire aux termes de la Loi sur le Travail.

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

- a) Généralités
- Pour le travail effectué le dimanche ou pendant les jours fériés, une indemnité est versée avec le salaire du mois suivant.
 - les voyages de service (durée du trajet aller-retour) effectués un dimanche ou un jour férié ne donnent droit à aucun supplément de salaire.
- b) Pour les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail irréguliers, en conformité avec la Loi sur le Travail, l'indemnité par heure de travail effectuée le dimanche ou pendant les jours fériés est calculée selon le barème reproduit à l'article 6.2.1.
- c) Pour tous les autres collaborateurs qui travaillent exceptionnellement, avec l'accord préalable de la hiérarchie le dimanche ou les jours fériés : aux termes de la Loi sur le Travail, ils reçoivent pour chaque heure fournie une indemnité égale à 50% du salaire horaire entre 06h00 et 20h00. Si le travail du dimanche ou des jours fériés est accompli entre 00h00 et 06h00 ou 20h00 et 24h00, l'indemnité est de 75%.

6.2.3 Indemnités pour heures supplémentaires

- a) Généralités
- Pour les heures supplémentaires prévues dans le cadre de cette CCT, une indemnité égale à 33 1/3 % du salaire horaire individuel (basé sur 12 salaires mensuels à l'exclusion des gratifications, indemnités, primes de rendement, primes de fin d'année et autres indemnités) est versée par heure supplémentaire. L'indemnité est versée avec le salaire du mois suivant.
 - Si les voyages de service (durée du trajet aller-retour) doivent être effectués en dehors de l'horaire de travail, leur durée complète peut être compensée mais ne donne pas droit à une indemnité supplémentaire.

- b) Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail variables (tours de service ou travail en équipe)
Ces collaborateurs reçoivent, outre l'indemnité pour heures supplémentaires, des points correspondant aux heures de travail durant la nuit, le dimanche ou les jours fériés durant lesquels ils effectuent ces heures supplémentaires.
- c) Tous les autres collaborateurs
- Outre l'indemnité pour heures supplémentaires, ces collaborateurs reçoivent :
- Du lundi au samedi, de 20.00 - 06.00 h :
l'indemnité pour le travail de nuit en plus
 - Le dimanche de 06.00 - 20.00 h :
l'indemnité pour le travail du dimanche en plus
 - Le dimanche de 00.00 - 06.00 h et de 20.00 - 24.00 h :
l'indemnité pour le travail de nuit et du dimanche en plus

6.2.4 Indemnités pour le service de piquet

Ces collaborateurs doivent être joignables par téléphone et prêts au service dans un délai de 60 minutes.

Les services de piquet exigeant une disponibilité dans les 60 minutes sont indemnisés comme suit :

a) Equipe Adic

Du 1.5. au 31.10. - régulier

- En semaine (lundi au vendredi 17h00 – 07h00 heures, en dehors des heures de bureau) : CHF 30,- par nuit
- Week-end et jours de fête (samedi 07h00 au lundi 07h00) CHF 45,- par tranche de 24 heures.

Du 1.11. au 30.4.- irrégulier

- En semaine (lundi au vendredi 23h00 – 04h00 heures) CHF 20.0 par nuit
- Samedi-dimanche (23h00 – 04h00) CHF 30.- par nuit.

b) Equipe Tri-Bagages

- En semaine (lundi au vendredi 22h45 – 04h15 heures, en dehors des heures de bureau : CHF 20,- par nuit)
- Week-end et jours de fête (samedi 22h45 au lundi 04h15) CHF 30,- par tranche de 24 heures.

Pour les services de piquet de trois heures ou plus, la moitié des indemnités est versée et à partir de 5 heures, le montant entier. Dans le cas où le travail ne peut pas être exécuté à la maison durant le temps de piquet, le temps de déplacement est considéré comme temps de travail. Le collaborateur qui se déplace pour une intervention de piquet et qui enchaîne sur sa journée de travail habituelle n'est pas indemnisé pour le déplacement. Lorsqu'il rentre à la maison après l'intervention de piquet et revient plus tard au travail, les frais de déplacement seront indemnisés. Le voyage est indemnisé selon le règlement sur le remboursement des frais. Les heures de travail effectivement fournies seront indemnisées selon des allocations prévues (heures supplémentaires, de nuit et le dimanche) et peuvent être compensées, indépendamment du lieu où le travail est fourni (à domicile ou sur le lieu de travail).

6.2.5 Prestations imprévues

Une indemnité pour inconvénients de service d'un montant de CHF 20.- par événement est versée si :

- a) La demande de prestation imprévue se rapporte à un jour de congé et qu'elle est faite moins de 96 heures avant le début de la prestation imprévue.
- b) Une modification du plan de service de deux heures ou plus est communiquée au collaborateur pendant le congé précédant son affectation normale au travail.

Ces dispositions ne sont pas valables pour les collaborateurs en service de piquet.

6.2.6 Congés supplémentaires en cas d'heures de travail irrégulières

- a) Les collaborateurs qui doivent effectuer des heures de nuit reçoivent un jour de congé supplémentaire (8.12 heures) par 70 heures de travail de nuit accomplies entre 20h00 et 06h00 (heures supplémentaires comprises).
- b) Sont également prises en considération, les heures de nuit effectuées à l'occasion d'un détachement, lors d'un travail pendant un service de piquet ou lors de prestations imprévues.

- c) Les besoins d'exploitation sont pris en compte lors de la fixation des congés supplémentaires (CS).
- d) Les jours de congé supplémentaires obtenus pendant une année civile doivent être pris, en règle générale, jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

6.2.7 Retraite anticipée pour le personnel travaillant selon des horaires de travail variables

- a) Ayants droit et étendue du droit : pour le calcul de la date de retraite anticipée, les heures de travail de nuit individuelles accomplies après l'âge de 40 ans sont additionnées et converties selon le tableau suivant :

Total heures de nuit		Anticipation possible du départ à la retraite	Total heures de nuit		Anticipation possible du départ à la retraite
de	à	Droit en mois	De	à	Droit en mois
	1200	pas droit	1891	2120	9
1201	1430	6	2121	2350	10
1431	1660	7	2351	2580	11
1661	1890	8	2581	indéterminé	12

- b) Prestations de Piora FM : prestations transitoires jusqu'à la retraite du FP ordinaire
- 80% du dernier salaire mensuel brut
 - 80% des indemnités forfaitaires si le collaborateur y a droit au moment du départ en retraite anticipée
 - versement 12 x par an
 - totalité de la prime pour le FP
- c) Prestations à la charge des collaborateurs
- prime AVS
 - prime assurance-accident
 - prime assurance-maladie
- d) Employé à temps partiel

Les prestations de Piora FM mentionnées à la lettre b) sont calculées au pro-rata.

6.3 Divers

6.3.1 Remboursement des notes de frais

Les notes de frais sont remboursées conformément au règlement sur le remboursement des frais de Piora FM.

6.3.2 Frais de déménagement

Si les collaborateurs sont contraints de changer de domicile pour des raisons professionnelles, Piora FM prend en charge les frais de déménagement.

6.3.3 Indemnisation d'autres inconvénients de service

Hormis les primes et indemnités spéciales, la rétribution des inconvénients de service est comprise dans le salaire.

6.3.4 Calcul des indemnités

Les indemnités sont calculées en pourcentage sur la base d'une semaine de travail de durée normale et du salaire mensuel brut (12 salaires mensuels). Si la durée de travail hebdomadaire individuelle est inférieure à la durée normale de travail, les indemnités sont versées au prorata.

6.3.5 Paiement des indemnités

Sauf mention contraire dans le présent contrat, la comptabilisation et le paiement des suppléments et des indemnités se fait en général chaque mois, en même temps que le salaire.

6.4 Primes de rendement

Des primes uniques, en espèces ou non, peuvent être versées pour récompenser des performances exceptionnelles.

7. Versement du salaire en cas d'incapacité de travail

7.1 Maladie

Conformément au principe de la protection de la personnalité – voir aussi art. 9.2 de la CCT (art. 328 du CO) – aucune information ayant trait aux données médicales des collaborateurs ne peut être demandée par l'employeur.

- a) Si le collaborateur est absent pour cause de maladie, il doit le communiquer à sa hiérarchie dès le premier jour, aussitôt que possible mais au plus tard deux heures après le début officiel du travail.
- b) La justification des absences pour cause de maladie ou d'accident s'effectue selon le règlement d'entreprise de Piora FM
 - Jusqu'à 3 jours d'absence pour maladie ou accident : information téléphonique à la hiérarchie.
 - A partir de 4 jours d'absence pour maladie ou accident : le collaborateur informera la hiérarchie de la durée prévue de l'absence et fera parvenir aux Ressources Humaines un certificat d'incapacité de travail portant sur toute la durée de l'absence, conformément aux directives émises par Piora FM. Le cas échéant, plusieurs certificats médicaux peuvent être nécessaires.
- c) Si le collaborateur a dûment observé les directives internes, il a droit à 100% du salaire (salaire mensuel, y compris les indemnités fixes) pendant 3 mois au maximum.
- d) Tous les collaborateurs assujettis à la présente CCT sont obligatoirement inscrits auprès d'une assurance perte de salaire. Consécutivement au versement du salaire par Piora FM selon le point c), l'assurance perte de salaire verse, en cas de maladie justifiée, 90% du salaire contractuel ainsi que des indemnités et allocations assurées. Au total, le salaire continue d'être versé selon c) et d) durant au maximum 24 mois civils. En cas de maladie, le revenu ne doit pas être supérieur à celui versé lors d'une capacité de travail complète. Les prestations d'autres assurances sociales sont prises en compte.
- e) L'employeur prend en charge 50% des primes de l'assurance perte de salaire.
- f) Dans la mesure où le collaborateur tombe malade à deux reprises dans un intervalle de moins de 6 mois, les jours de maladie antérieurs sont pris en compte dans la période de prestation totale de 24 mois.

7.2 Accidents

- a) Tous les accidents, même bénins, doivent être communiqués au plus vite à la hiérarchie. Si l'absence liée à un accident dure plus de deux jours ouvrables, il convient d'en informer les services conformément aux directives émises par Piora FM.
- b) Tous les collaborateurs de Piora FM sont assurés auprès de la SUVA contre les conséquences d'accidents professionnels et non professionnels, ainsi que contre les maladies professionnelles, conformément à la Loi sur l'assurance accidents.
- c) La SUVA verse une indemnité journalière à compter du troisième jour suivant l'accident et pendant la durée de l'arrêt de travail prescrit par le médecin. Lors d'une incapacité totale, la SUVA verse une indemnité journalière s'élevant à 80 % du salaire assuré jusqu'à ce que l'assuré recouvre son entière capacité de travail ou qu'il soit soumis au régime de rentes AI de la SUVA.
- d) S'il s'agit d'un accident professionnel, Piora FM prend en charge le versement du salaire, y compris les indemnités forfaitaires, pendant les deux premiers jours d'incapacité de travail. Ensuite, Piora FM complète les indemnités journalières de la SUVA en versant la différence entre les prestations des assurances sociales (SUVA/AI/APG) et le salaire assuré, y compris les allocations familiales. Les prestations complémentaires seront fournies pendant 24 mois au maximum et complètent celles de la SUVA à hauteur des prestations en cas de maladie. Il sera tenu compte des prestations provenant d'autres assurances sociales. Les primes relatives à l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur.
- e) Les accidents non professionnels sont couverts dans le cadre des prestations de la SUVA ainsi que de l'assurance complémentaire en cas d'accidents non professionnels contractée par l'employeur. Les assurances garan-

tissent le versement du salaire pendant 24 mois au maximum. Les prestations correspondent aux montants versés en cas de maladie. Il sera tenu compte des prestations provenant d'autres assurances sociales. Le collaborateur prend entièrement en charge les primes pour l'assurance en cas d'accidents non professionnels et pour l'assurance complémentaire en cas d'accidents non professionnels. La prime pour l'assurance accident non-professionnel est identique pour tous les secteurs d'activité.

- f) En outre, lorsque les salariés prennent l'avion sur ordre de l'entreprise, ils sont automatiquement assurés dans le cadre des polices de voyage couvrant les préjudices en cas de décès et d'invalidité consécutifs à un accident aérien.

7.3 Services obligatoires

(service militaire obligatoire, service militaire féminin, service de protection civile, service civil)

Les collaborateurs bénéficient des participations suivantes lorsqu'ils suivent des cours ou fréquentent une école (en Suisse) :

	Collaborateurs célibataires, divorcés ou veufs sans famille à charge	Collaborateurs mariés avec famille à charge
ER, ESO, paiement de galons, Service civil	50 % du salaire contractuel (sans les indemnités liées à un événement art. 6.2 CCT) mais au minimum les prestations pour perte de gain	80 % du salaire contractuel (sans les indemnités liées à un événement art. 6.2 CCT) mais au minimum les prestations pour perte de gain
CR, Ccplm Service d'avancement pour sof et of Cours de protection civile Durée : Jusqu'à 30 jours/an	100 % du salaire contractuel (sans les indemnités liées à un événement)	100 % du salaire contractuel (sans les indemnités liées à un événement)
Plus de 30 jours/an	70 % du salaire contractuel (sans les indemnités liées à un événement) mais au minimum les prestations pour perte de gain	80 % du salaire contractuel (sans les indemnités liées à un événement) mais au minimum les prestations pour perte de gain

Les cartes de compensation doivent être remises aux RH immédiatement afin que Priora FM puisse percevoir les prestations pour perte de gain.

8. Prévoyance

8.1 Fonds de Prévoyance

- a) Les collaborateurs sont assurés auprès du FP contre les conséquences économiques en cas de vieillesse, d'invalidité et de décès, conformément au règlement émis par le conseil de fondation.
- b) Les primes ordinaires à payer sont fixées dans le règlement de l'institution de prévoyance.
- c) Pour ce qui est des primes ordinaires, le collaborateur participe à hauteur de 5% (choix supplémentaire 7%, ou jusqu'à 44 ans 3%) et l'employeur 10% du salaire assuré.
- d) 50% des primes afférentes aux assurances décès du FP sont à la charge du collaborateur.
- e) Le montant de coordination s'élève à 20% du salaire mais au maximum 50% de la rente AVS simple.

8.2 Versement du salaire en cas de décès

En cas de décès d'un employé, les survivants reçoivent, outre les prestations d'assurance éventuelles, le salaire du défunt durant deux mois à dater du décès ainsi que la compensation de prétentions existantes du fait du rapport de service. Lorsqu'il y a des survivants bénéficiant de l'obligation d'assistance, le paiement du salaire est maintenu durant trois mois. Sauf dispositions légales contraires, Priora FM détermine qui en sont les bénéficiaires.

9. Droits et obligations

Le collaborateur peut en tout temps recourir aux RH et consulter le médecin conseil de l'entreprise.

9.1 Droit à l'égalité

Priora FM assure l'égalité des chances et des salaires pour les hommes et les femmes.

9.2 Protection de la personnalité et de la santé

- a) Les collaborateurs ont droit au respect et à la protection de leur personnalité (y compris les données personnelles).
- b) Les collaborateurs ont droit à une protection contre le harcèlement sexuel au travail.
- c) Les collaborateurs ont droit au ménagement de leur santé. Ils sont tenus de suivre consciencieusement les consignes de sécurité, d'employer correctement les appareils et installations de prévention d'accidents et de maladies à disposition et de soutenir les efforts en matière de prévention de maladies et d'accidents.

9.3 Droits et obligations du collaborateur

9.3.1 Obligation de service

Les collaborateurs sont tenus de consacrer toute leur capacité de travail aux tâches qui leur sont confiées. Ils ont l'obligation tacite de s'acquitter de leur fonction de façon loyale et consciencieuse, de s'aider mutuellement et de s'abstenir de tout ce qui peut nuire aux intérêts de l'employeur.

9.3.2 Comportement personnel

Les collaborateurs s'engagent à faire preuve de tact, de savoir-vivre et à adopter un comportement favorisant la collaboration vis-à-vis des collègues, de la hiérarchie et des subordonnés. La politesse et l'obligeance envers les clients, les partenaires contractuels et les autorités sont de rigueur. En dehors des heures de travail, les collaborateurs veilleront également à ne pas porter ombrage à la bonne réputation et à la confiance dont bénéficie Priora FM auprès de l'opinion publique.

9.3.3 Exécution du travail

Les collaborateurs sont tenus d'exécuter leur travail de manière consciencieuse et raisonnable et de suivre les instructions et directives émises par l'entreprise, ainsi que les ordres et instructions de la hiérarchie. Si un employé estime qu'un ordre est contraire aux prescriptions ou aux intérêts de Priora FM, il est tenu d'en faire part à sa hiérarchie.

9.3.4 Droits d'auteur / déclaration de cession

Le collaborateur cède à l'employeur la totalité de ses droits d'auteur et/ou de brevet, ainsi que l'intégralité des résultats de travaux réalisés seul ou en groupe durant le service. Outre l'ensemble des inventions directement liées au rapport de service, cette cession concerne particulièrement les logiciels informatiques développés par le collaborateur, les documentations et le matériel pédagogique. La cession englobe tous les droits décrits dans les art. 9 à 11 de la Loi sur les droits d'auteur (publication, utilisation et modification).

9.3.5 Evaluation de la prestation personnelle

- a) L'évaluation de la prestation personnelle doit être faite au minimum une fois tous les deux ans.
- b) Chaque employé a également droit à des entretiens d'appréciation périodiques (EAP) pour faire le point sur les possibilités de développement professionnel.

9.3.6 Formation professionnelle continue

Les parties contractantes approuvent et encouragent la formation professionnelle ou personnelle.

9.3.7 Assurance qualité et environnement certification ISO 9001

Priora FM vise à atteindre un niveau de qualité élevé par la maîtrise des processus. L'examen régulier et le perfectionnement de la qualité de nos performances nous permettent d'accroître la plus-value de nos prestations et d'atteindre un haut degré d'utilité pour nos donneurs d'ordre et pour nos collaborateurs. Notre partenariat avec nos donneurs d'ordre et nos fournisseurs s'inscrit dans un esprit d'ouverture et de fair-play.

9.4 Exercice d'activités annexes

- a) Les activités annexes ne doivent pas porter atteinte aux intérêts de l'employeur pour autant que Priora FM soit l'employeur principal, c'est-à-dire que son collaborateur bénéficie d'un contrat de travail à 50% et plus,
- b) Les activités annexes rémunérées ne peuvent être exercées qu'avec l'accord écrit du service du personnel compétent. L'entreprise se décharge de toute responsabilité quant aux conséquences de l'exercice d'une telle fonction.

9.5 Responsabilité

Le collaborateur est responsable des dommages causés volontairement ou par négligence à Priora FM (négligence, manque de prudence ou d'attention) et ce, également après la résiliation des rapports de service. Le devoir de précaution qui incombe au collaborateur est directement lié à son rapport de service, sous considération du risque professionnel, de la formation ou des connaissances nécessaires à l'exercice du travail en question ainsi que des aptitudes et du profil du collaborateur connus de l'employeur – ou que ce dernier aurait dû connaître.

10. Droit de participation aux décisions de l'entreprise

10.1 Organisation du travail

Les collaborateurs ont le droit de participer aux décisions portant sur l'organisation de leur travail.

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

- a) Principe
Les collaborateurs ainsi que tous les représentants du personnel mentionnés dans la CCT ont le droit d'être informés en temps utile de tous les processus importants qui les concernent – que ce soit en relation avec l'exercice de leur travail ou avec la politique d'entreprise.
- b) Devoirs d'information particuliers de la part de l'employeur ; selon l'article 13, ci-dessous.

11. Avantages en nature

- a) L'employeur encourage l'utilisation des transports publics. L'abonnement à coûts réduits UNIRESO est proposé aux collaborateurs de Priora FM.
- b) Dans certaines circonstances, l'employeur participe aux frais de formation professionnelle et/ou personnelle. Les détails sont réglés par le règlement interne.

12. Comportement durant les périodes de rigueur économique

12.1 Principe

- a) Les réductions massives du travail, telles que les licenciements et les horaires de travail réduits, consécutives au manque de travail ou à toute autre cause indépendante du collaborateur, comme par exemple, les restrictions ou les transferts de production et les mesures de rationalisation, etc., seront discutées au préalable avec les parties contractantes.
- b) Priora FM s'engage à faire tout son possible, après consultation des parties contractantes, pour prendre des mesures appropriées en vue d'atténuer les retombées sociales trop lourdes et d'assurer, dans la mesure du possible, l'existence professionnelle ultérieure des collaborateurs touchés. Parmi ces mesures figure la négociation d'un plan social selon les principes décrits à l'article 12.2.

12.2 Bases pour l'élaboration d'un plan social

- a) Règlement sur le soutien actif des personnes touchées lors de la recherche de nouveaux emplois, du financement de mesures de recyclage ou de reconversion, de conseil personnalisé et d'aides individuelles supplémentaires.
- b) Règlement socialement responsable du maintien ou de la réduction des acquis.
- c) Assouplissement des préavis de résiliation des contrats de travail.
- d) Conditions pour une libération des obligations de travailler.
- e) Indemnités financières.
- f) Indemnités de sortie et conditions nécessaires.
- g) Réglementation souple sur les départs à la retraite.
- h) Cas particuliers de rigueur sociale.
- i) Contexte social et personnel.
- j) Logements et hypothèques.
- k) Assurances / prêts.
- l) Cadeaux pour ancienneté.
- m) Avantages accessoires.
- n) Cadre pour l'interprétation.
- o) Commission paritaire.
- p) Fonds d'urgence : mise en place d'un fonds social alimenté à part égale employeur/collaborateur. Le comité comprenant un collaborateur SSP, un collaborateur PUSH et un membre de la direction de Piora a été créé et le règlement du Fonds d'Urgence élaboré.

12.3 Période de rigueur économique

- a) Si de graves problèmes économiques entravaient considérablement l'application de la présente CCT, un ou plusieurs articles contractuels pourraient être provisoirement abrogés avec l'accord des parties contractantes.
- b) La situation économique critique est donnée lorsque le résultat d'exploitation de Piora FM affiche un cash-flow négatif au cours des six derniers mois et que les prévisions pour le semestre suivant n'indiquent pas un retour clair et rapide vers un cash flow positif.
- c) Piora FM s'engage à remettre aux parties contractantes toutes les informations nécessaires en vue des négociations préalables.

13. Dispositions finales

13.1 Entrée en vigueur et validité du contrat

- a) La présente CCT et son annexe entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée. Chacune des parties contractantes peut la dénoncer, moyennant un préavis écrit de six mois, pour la fin du mois de juin de chaque année.
- b) Les parties contractantes peuvent en tout temps, même durant la validité de la convention, modifier et/ou compléter un article de la CCT. De tels accords complètent la CCT en tant qu'avenants.

13.2 Remise des documents contractuels

- a) La présente CCT ainsi que les règlements mentionnés dans la CCT sont remis au collaborateur soumis à cette CCT.
- b) Les nouveaux collaborateurs entrant chez Piora FM et assujettis à la CCT attestent en signant le contrat individuel la réception de la CCT ainsi que les annexes de celle-ci, le règlement du Fonds de Prévoyance, le Règlement de la Gestion du Temps et les autres annexes citées dans la CCT et ne faisant pas partie intégrante de cette dernière, leur accord avec leur contenu.

Genève, le 1^{er} janvier 2016

Piora FM SA

Bernard Heinimann
CEO

Therese Strahm
Directrice des Ressources Humaines

Représentant : SSP

Jamshid Pouranpir

Représentant : Push

Henri-Pierre Mullner

ANNEXES

a) Annexe faisant partie intégrante de cette CCT

- Directives sur les congés non-payés

b) Annexes ne faisant pas partie intégrantes de cette CCT

- Règlement de prévoyance
- Règlement sur la gestion du temps

Annexe : Congés non payés (CNP)

1. PRINCIPE

A la demande du collaborateur (pour des raisons de simplification, le terme « collaborateur » est indifféremment utilisé pour les femmes et les hommes), un congé non payé (CNP) peut être accordé dans la mesure où les impératifs de l'exploitation le permettent.

Un CNP n'est accordé qu'après avoir épuisé les éventuels soldes d'heures à compenser, heures supplémentaires, congés non planifiés tels que vacances,

1.1 CNP sans bonus

Un CNP est accordé sans bonus lorsqu'il répond essentiellement à la demande et aux besoins de l'employé.

1.2 CNP avec bonus

Les collaborateurs affiliés à la CCT peuvent bénéficier d'un CNP avec bonus lorsque l'employeur entend prendre des dispositions tendant à réduire ses coûts et que le CNP rencontre les intérêts des deux parties. Le CNP avec bonus est subordonné à l'autorisation du responsable de département. Dès lors, un bonus correspondant à 20% du salaire mensuel brut, dont sont déduites les cotisations sociales habituelles, peut être octroyé.

La durée maximale d'un congé non payé avec bonus est de huit semaines cumulées par année civile.

Lorsque la durée du CNP avec bonus s'étend sur deux années civiles, le droit au bonus ne peut être reporté d'une année sur l'autre. A noter que l'octroi du bonus pour la seconde année est également subordonné aux conditions énoncées ci-dessus.

Un CNP après un congé maternité ne donne pas droit à un bonus.

2. DUREE

La durée minimale est de 5 journées consécutives, la durée maximale du congé non payé sans bonus est fixée à six mois par année civile. Après un congé maternité, il peut être étendu jusqu'à huit mois.

3. AUTORISATION (CCT et CTP)

Les congés non payés sans bonus de moins d'un mois peuvent être accordés directement par le supérieur. Les congés d'un mois ou plus ont des répercussions sur les dispositions contractuelles et les assurances sociales. De ce fait, le collaborateur devra adresser une demande écrite à son supérieur qui transmettra au service des Ressources humaines un avis de mutation, contresigné par l'employé. Le service des RH confirmera ce congé à l'employé par courrier.

4. DISPOSITIONS PARTICULIERES

4.1 Congé non payé combiné avec des vacances ou des congés individuels supplémentaires

Si des congés tels que vacances, CIS ou heures compensées sont combinés avec un CNP, ceux-ci doivent être pris avant le congé non payé, pour des raisons de couverture d'assurances.

4.2 Cotisations assurances sociales

Dès le début d'un CNP d'un mois complet, les cotisations à la Prévoyance Professionnelle sont suspendues.

4.3 Date d'entrée conventionnelle

La date d'entrée conventionnelle est inchangée.