

**Contrat-type de travail avec
salaires minimaux impératifs
pour le secteur de l'assistance au
sol aux compagnies aériennes
(CTT-ASCA)⁽¹⁾**

J 1 50.06

du 1^{er} mars 2022

(Entrée en vigueur : 1^{er} juin 2022)

LA CHAMBRE DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL,

vu la requête du 19 octobre 2021 du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (ci-après : CSME) agissant en tant que commission tripartite cantonale au sens de l'article 360b, alinéa 1, CO, demandant à la Chambre des relations collectives de travail (ci-après : la Chambre) d'édicter un contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs (ci-après : CTT) dans le secteur de l'assistance au sol aux compagnies aériennes;

vu le rapport de synthèse de l'OGMT sur l'enquête de terrain dans le secteur de l'assistance au sol des compagnies aériennes, approuvé par le CSME le 19 octobre 2021 (rapport de synthèse);

attendu que le rapport de synthèse établit que la forme actuelle du statut d'auxiliaire dans le secteur de l'assistance au sol aux compagnies aériennes fait l'objet d'une sous-enchère salariale abusive et répétée au sens de l'article 360b, alinéa 3, CO;

attendu que le CSME a invité la Chambre à entendre la CGAS, Avenir syndical, Dnata et Swissport, ce qui fut fait le 23 novembre 2021;

vu la position de l'UAPG, sollicitée par la Chambre;

attendu que la Chambre s'en est tenue strictement aux demandes du CSME, introduisant dans le CTT tout d'abord les éléments d'accord entre les parties tels qu'ils ressortent du tableau synoptique du 3 octobre 2021 établi par les partenaires sociaux relatif à l'état des négociations concernant en particulier les employés auxiliaires (tableau synoptique), puis ceux du rapport de synthèse susmentionné et, enfin, les salaires et annuités figurant dans le document usage 2021 sur l'assistance au sol aux compagnies aériennes (UASCA);

attendu que pour les points où aucune solution ne s'imposait en vertu de ces références, la Chambre a décidé en reprenant, par analogie, des clauses éprouvées de CTT en force et, très exceptionnellement, en statuant en équité; vu la présentation faite par la Chambre aux partenaires sociaux le 1^{er} mars 2022 et les réactions enregistrées à cette occasion;

vu les observations reçues, suite à la publication du 8 mars 2022, provenant de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), de Swissport, de Dnata et de l'Aéroport international de Genève, que la Chambre a soigneusement analysées et dont elle tire quelques modifications, détaillées ci-après;

attendu que la date d'entrée en vigueur prévue ne s'avère pas réaliste et que la Chambre fixe donc l'entrée en vigueur au 1^{er} juin 2022;

attendu que l'article 5, portant sur les frais d'équipement, doit être précisé, afin d'éviter toute confusion entre les frais d'acquisition et les frais d'entretien;

attendu qu'il a été demandé à la Chambre de préciser la disposition relative au dégivrage des avions (art. 6, al. 3) ce à quoi la Chambre a donné suite;

attendu que la Chambre a également précisé la plage horaire du travail de nuit (art. 7, al. 3) conformément aux constatations du rapport de synthèse;

attendu que l'annuité prévue à l'article 4, alinéa 1, peut être versée en 12 et en 13 fois et qu'il convient de modifier en conséquence la clause;

attendu que la Chambre précise que l'article 4, alinéa 4, signifie que la première annuité pour les auxiliaires intervient dès le commencement de la cinquième année de service, conformément au texte même de cette disposition, le commentaire dans l'exposé des motifs pouvant prêter à confusion sur ce point;

vu certaines observations sollicitant des précisions quant au champ d'application, la Chambre a réexaminé les articles 1 et 2 mais ne voit pas en quoi les modifications suggérées apporteraient des améliorations, étant rappelé que le champ d'application est largement décrit à l'article 1 et les services d'assistance à l'article 2, les fonctions figurant de surcroît en annexe;

attendu que quelques autres remarques n'ont pas été prises en compte, car elles s'écartaient du cadre fixé par le CSME,

édicte le présent contrat-type de travail :

CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL

LA CHAMBRE DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL,
vu les articles 359 à 360f du code des obligations, 1, alinéa 1, lettre c, de la
loi concernant la Chambre des relations collectives de travail, du 29 avril
1999,

édicte le présent contrat-type de travail :

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

¹ Le présent contrat-type de travail s'applique aux rapports de travail entre,
d'une part :

tous les employeurs (entreprises, secteurs et parties d'entreprises) suisses ou
étrangers qui font exécuter à Genève des services d'assistance au sol aux
compagnies aériennes,

et, d'autre part :

tous les employés, y compris les travailleurs auxiliaires payés à l'heure et
ceux dont les services ont été loués, qui exécutent à Genève des services
d'assistance au sol au sens de l'article 2 du présent contrat-type de travail,
sous réserve de l'alinéa 2.

² Le présent contrat-type de travail ne s'applique pas :

- a) aux apprentis;
- b) au personnel soumis à une convention collective de travail étendue,
sous réserve de la convention collective de la branche du travail
temporaire.

Art. 2 Définitions

¹ Au sens du présent contrat-type de travail, on entend par services
d'assistance au sol aux compagnies aériennes les services :

- a) passagers;
- b) chargement;
- c) tri-bagages;
- d) opérations & trafic;
- e) fret.

² Les fonctions occupées dans le cadre des services mentionnés à l'alinéa 1
sont décrites en annexe.

Art. 3 Dérogations

¹ Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé que par écrit en défaveur des employés sont imprimées en italiques.

² Sont réservées les dispositions impératives du droit fédéral et cantonal.

Chapitre II Obligations de l'employeur

Art. 4 Salaires (art. 322 et 360a CO)

¹ Les salaires minimaux bruts, pour une durée hebdomadaire de travail de 41 heures 15 minutes, sont les suivants :

Services passagers

Fonctions	Salaire mensuel		heure	Annuité		
	fr.x12	fr.x13		fr./h.	fr.x12	fr.x13
Agent d'escale « floor walker »	4 271,31	3 942,75	23,90	35,42	32,70	0,20
Agent d'escale « enregistrement »	4 343,67	4 009,54	24,30	37,44	34,56	0,21
Agent d'escale « enregistrement gate »	4 562,94	4 211,94	25,53	39,47	36,43	0,22
Agent d'escale « litiges-bagages »	4 497,16	4 151,22	25,16	40,48	37,37	0,23
Agent d'escale « ticketing »	4 728,49	4 364,76	26,45	40,48	37,37	0,23
Agent d'escale « salons »	4 343,67	4 009,54	24,30	37,44	34,56	0,21
Agent d'escale « passagers à mobilité réduite (PMR) »	4 330,52	3 997,40	24,23	45,54	42,04	0,25
Agent d'escale « ambulancier »	4 522,38	4 174,50	25,30	45,54	42,04	0,25
Coordinateur « PMR »	4 522,38	4 174,50	25,30	45,54	42,04	0,25
Bagagiste	4 159,51	3 839,55	23,27	34,41	31,76	0,19

Fonctions	Salaire mensuel		heure	Annuité		
	fr.x12	fr.x13		fr./h.	fr.x12	fr.x13
Superviseur « check-in/gate » et/ou « litiges- bagages »	5 165,92	4 768,54	28,90	45,54	42,04	0,25
Superviseur « ticketing »	5 331,47	4 921,36	29,83	45,54	42,04	0,25
Superviseur « litiges-bagages »	5 100,14	4 707,82	28,53	45,54	42,04	0,25
Superviseur « salons »	5 100,14	4 707,82	28,53	45,54	42,04	0,25
Superviseur « PMR »	4 933,50	4 554,00	27,60	45,54	42,04	0,25

Chargement

Fonctions	Salaire mensuel		heure	Annuité		
	fr.x12	fr.x13		fr./h.	fr.x12	fr.x13
Chargeur – manutentionnaire	4 271,31	3 942,75	23,90	35,42	32,70	0,20
Chargeur – machiniste (roulage)	4 508,12	4 161,34	25,22	37,44	34,56	0,21
Chef d'équipe	4 760,28	4 394,10	26,63	39,47	36,43	0,22
Disposant / dispatcher	5 089,18	4 697,70	28,47	43,52	40,17	0,24
Superviseur « chargement »	5 363,26	4 950,70	30,00	45,54	42,04	0,25

Tri-bagages

Fonctions	Salaire mensuel		heure	Annuité		
	fr.x12	fr.x13		fr./h.	fr.x12	fr.x13
Manutentionnaire	4 271,31	3 942,75	23,90	35,42	32,70	0,20
Chargeur – machiniste	4 453,31	4 110,74	24,91	37,44	34,56	0,21

Fonctions	Salaire mensuel		heure	Annuité		
	fr.x12	fr.x13		fr./h.	fr.x12	fr.x13
Chef d'équipe	4 672,57	4 313,14	26,14	41,49	38,30	0,23
Superviseur « tri-bagages »	5 275,56	4 869,74	29,51	45,54	42,04	0,25

Opérations & Trafic

Fonctions	Salaire mensuel		heure	Annuité		
	fr.x12	fr.x13		fr./h.	fr.x12	fr.x13
Agent d'escale « trafic »	4 827,16	4 455,84	27,01	42,50	39,23	0,24
Coordinateur « opérations (OPS) »	5 046,42	4 658,24	28,23	43,52	40,17	0,24
Superviseur « OPS »	5 320,51	4 911,24	29,77	45,54	42,04	0,25

Fret

Fonctions	Salaire mensuel		heure	Annuité		
	fr.x12	fr.x13		fr./h.	fr.x12	fr.x13
Manutentionnaire	4 271,31	3 942,75	23,90	35,42	32,70	0,20
Rouleur	4 508,12	4 161,34	25,22	38,46	35,50	0,22
Chef d'équipe	4 911,57	4 533,76	27,48	41,49	38,30	0,23
Agent de sécurité « cargo screener »	4 508,12	4 161,34	25,22	40,48	37,37	0,23
Agent fret administration (DGR)	4 508,12	4 161,34	25,22	40,48	37,37	0,23
Superviseur « warehouse (halle dépôt) »	5 295,29	4 887,96	29,62	45,54	42,04	0,25
Superviseur « administration »	5 295,29	4 887,96	29,62	45,54	42,04	0,25

² Les salaires minimaux prévus à l'alinéa 1 ont un caractère impératif au sens de l'article 360a CO.

³ Les salaires évoluent chaque année selon l'annuité correspondant à la fonction, sous réserve des alinéas 4 et 5.

⁴ Les employés auxiliaires perçoivent leur première annuité dès la cinquième année de service, calculée depuis la prise d'emploi.

⁵ L'annuité n'est pas due lorsqu'une baisse de plus de 5% du trafic passager global de la plateforme aéroportuaire est constatée pour l'année précédente.

⁶ Le caractère impératif des salaires s'étend aux articles 5 à 8 du présent contrat-type de travail; il est valable jusqu'au 31 décembre 2024.

Art. 5 Frais d'équipement et d'entretien

¹ Lorsque l'employeur ne prend pas en charge les chaussures d'uniforme ou l'entretien de l'uniforme, il verse les montants mensuels forfaitaires suivants :

- a) 12,50 fr. pour les chaussures d'uniforme;
- b) 35,00 fr. pour les frais de nettoyage de l'uniforme.

² Ces montants sont versés aux employés quel que soit leur taux d'activité.

Art. 6 Suppléments salariaux

Push back

¹ Les employés polyvalents dont l'activité comprend le refoulement d'avion (push back) perçoivent un montant mensuel de 100 fr à ce titre.

Port de charge

² Les employés dont l'activité les soumet à un port de charge répété perçoivent un montant mensuel de 100 fr. Le supplément salarial est versé au prorata des heures travaillées.

Dégivrage

³ Les employés dont l'activité comprend le dégivrage d'avion, perçoivent un montant de 20 fr. par avion dégivré.

Art. 7 Indemnités

Heures supplémentaires

¹ Les heures supplémentaires sont compensées en temps d'égale durée ou rémunérées avec un supplément de salaire de 25%.

Travail supplémentaire

² Le travail supplémentaire accompli par les employés auxiliaires et le personnel dont les services sont loués est rémunéré avec un supplément de salaire de 25%. Constituent du travail supplémentaire les heures dépassant la durée annuelle maximale visée à l'article 9, alinéa 3, du présent CTT.

Travail de nuit (entre 20 h 00 et 7 h 00)

³ Le travail de nuit est rémunéré avec un supplément de salaire de 25%.

Travail du dimanche et des jours fériés

⁴ Le travail du dimanche et des jours fériés est rémunéré avec un supplément de salaire de 5 fr. l'heure.

Art. 8 Prime d'ancienneté

¹ Les employés perçoivent une prime d'ancienneté de :

- a) 1 000 fr. après 10 ans de service;
- b) 1 500 fr. après 15 ans de service;
- c) 2 000 fr. après 20 ans de service;
- d) 2 500 fr. après 25 ans de service;
- e) 3 000 fr. après 30 ans de service.

² La prime est versée à la fin du mois jubilaire.

Art. 9 Durée du travail

¹ La durée quotidienne minimale de travail est de 3 heures.

² La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures 15 minutes, conformément à l'article 4, alinéa 1, du présent CTT.

³ La durée annuelle maximale de travail pour les employés auxiliaires et le personnel dont les services sont loués est de 1 500 heures.

Art. 10 Maladie

¹ En cas de maladie, l'employeur verse le salaire et les suppléments salariaux à hauteur de 100% pour une durée limitée de 60 jours.

² Pour le surplus, l'employé est assuré pour la perte de gain en cas de maladie. La couverture est de 80% du salaire, pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Les primes sont payées paritairement chaque mois.

Art. 11 Jours fériés

¹ Les employés ont droit aux jours fériés suivants :

- a) 1^{er} Janvier;
- b) Vendredi-Saint;
- c) Lundi de Pâques;
- d) Ascension;
- e) Lundi de Pentecôte;
- f) 1^{er} Août;
- g) Jeûne genevois;
- h) Noël;
- i) 31 Décembre.

² Les jours fériés n'entraînent aucune réduction du salaire des travailleurs payés au mois.

Art. 12 Absences justifiées (art. 329, al. 3, CO)

¹ *En plus des jours fériés, l'employeur accorde à l'employé, sans réduction du salaire :*

- a) *3 jours de congé en cas de mariage de l'employé ou d'enregistrement de partenariat;*
- b) *3 jours de congé lors de la naissance d'un enfant;*
- c) *3 jours de congé en cas de décès du conjoint, d'un partenaire enregistré, d'un père, d'une mère ou d'un enfant;*
- d) *2 jours de congé en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou de leur conjoint, des grands-parents, ainsi que des beaux-parents;*
- e) *1 jour de congé en cas de décès d'un oncle ou d'une tante.*

² *Lorsque le mariage, l'enregistrement de partenariat, la naissance ou les obsèques ont lieu à l'étranger et que le voyage en train, simple course, dure plus de 8 heures, l'employeur accorde un jour de congé payé supplémentaire.*

³ *Sont compensés les jours d'absence justifiée qui tombent sur un jour non travaillé ou pendant les vacances.*

⁴ *Sont réservés les congés payés prévus par le droit fédéral en cas de maternité (art. 329f CO), de paternité (art. 329g CO), pour prise en charge de proches (art. 329h CO) ou d'un enfant gravement atteint dans sa santé (art. 329i CO) ainsi que les congés payés prévus par la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005.*

Art. 13 Vacances (art. 329a et 329d CO)

¹ *La durée des vacances annuelles est de :*

- a) *5 semaines pour tous les employés;*
- b) *6 semaines pour les employés âgés de 50 ans révolus.*

² *Les employés auxiliaires et ceux dont les services sont loués ont droit à une indemnité correspondante.*

Chapitre III Autorités

Art. 14 Surveillance

¹ *L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail ainsi que l'inspection paritaire des entreprises instituée à l'article 2A de la loi sur l'inspection et les relations du travail, du 12 mars 2004, sont les organes de surveillance.*

² Ils sont chargés de contrôler notamment le respect des salaires minimaux, les conditions de travail ainsi que la sécurité des installations.

Art. 15 Juridiction

Le Tribunal des prud'hommes est compétent pour statuer sur les différends individuels se rapportant au présent contrat-type de travail.

Chapitre IV Disposition finale

Art. 16 Entrée en vigueur

Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1^{er} juin 2022.

Certifié conforme
Le président de la Chambre :
Laurent MOUTINOT

Annexe

Fonctions des services PASSAGERS

Agent d'escale « floor walker » : la fonction comprend les activités de floor walking et de bag drop, l'enregistrement simple & via la borne d'enregistrement, l'accueil et l'embarquement simples

Agent d'escale « enregistrement » : la fonction comprend les activités d'enregistrement multi-destinations, l'accueil et l'embarquement simples

Agent d'escale « enregistrement gate » : la fonction comprend les activités de floor walking et de bag drop, l'enregistrement, l'accueil, la fermeture de vols et l'acceptation de liste d'attente

Agent d'escale « litiges-bagages » : la fonction comprend le traitement des bagages perdus, respectivement trouvés

Agent d'escale « ticketing » : la fonction comprend les activités du comptoir de vente ainsi que la gestion d'irrégularités

Agent d'escale « salons » : la fonction comprend les activités en lien avec les salons et l'accueil

Agent d'escale « passagers à mobilité réduite (PMR) » : la fonction comprend les activités d'assistance aux PMR, usagers mineurs et familles ainsi que la conduite de bus et véhicules électriques

Agent d'escale « ambulancier » : la fonction comprend les activités d'Agent d'escale « passagers à mobilité réduite (PMR) » ainsi que la conduite de bus et de véhicules électriques et d'ambulifts

Coordinateur « PMR » : la fonction comprend les activités d'Agent d'escale « passagers à mobilité réduite (PMR) » ainsi que la gestion et coordination opérationnelle et l'engagement du personnel

Bagagiste : la fonction comprend la manutention de bagages et l'assistance des passagers à cet égard au départ et à l'arrivée des vols (tous secteurs de l'aéroport)

Superviseur « check-in/gate » et/ou « litiges-bagages » : la fonction de superviseur comprend la conduite et la direction d'un groupe de collaborateurs, la planification et l'organisation de la gestion du secteur dédié, la réalisation des tâches administratives ainsi que d'un haut niveau de service à la clientèle, la supervision opérationnelle et la gestion des irrégularités

Superviseur « ticketing » : voir cahier des charges Superviseur « check-in/gate » et/ou « litiges-bagages »

Superviseur « litiges-bagages » : voir cahier des charges Superviseur « check-in/gate » et/ou « litiges-bagages »

Superviseur « salons » : voir cahier des charges Superviseur « check-in/gate » et/ou « litiges-bagages »

Superviseur « PMR » : voir cahier des charges Superviseur « check-in/gate » et/ou « litiges-bagages »

Fonctions des services CHARGEMENT

Chargeur – manutentionnaire : la fonction comprend le chargement et le déchargement des soutes, la conduite de tapis, tracteurs, échelles, transporteurs et engins légers ainsi que la mise en place GPU / 400HZ / PCA

Chargeur – machiniste : la fonction comprend le chargement et le déchargement des soutes, la conduite de tapis, tracteurs, tous types d'échelles inclus passerelles télescopiques, transporteurs, transporteurs-élévateurs, engins légers, push back, dégivrage ainsi que la mise en place GPU / 400HZ / PCA

Chef d'équipe : la fonction comprend les activités mentionnées ci-dessus du « chargeur – machiniste » ainsi que la conduite opérationnelle d'une équipe

Disposant / dispatcher (pour tous secteurs) : la fonction comprend la mise à disposition du personnel et la coordination, la gestion optimale du personnel planifié, le contrôle des présences et absences, la vérification des plans d'engagement, l'établissement de statistiques et de rapports ainsi qu'une polyvalence exercée avec d'autres activités

Superviseur « chargement » : voir cahier des charges Superviseur « check-in/gate » et/ou « litiges-bagages »

Fonctions des services TRI-BAGAGES

Manutentionnaire : la fonction comprend la manutention, le tri, la livraison de bagages et la conduite du tracteur

Chargeur – machiniste : la fonction comprend la manutention, le tri, la livraison de bagages ainsi que le roulage au départ et à l'arrivée des vols

Chef d'équipe : la fonction comprend la coordination et l'attribution des tâches au personnel tri-bagages, la conduite d'équipements ainsi que la conduite opérationnelle d'une équipe

Superviseur « tri-bagages » : voir cahier des charges Superviseur « check-in/gate » et/ou « litiges-bagages »

Fonctions des services OPERATIONS & TRAFIC

Agent d'escale « trafic » : la fonction comprend la coordination opérationnelle, l'établissement du plan de chargement et du devis de poids, l'assistance à la mise en marche des réacteurs et le repoussage des avions (communication sol-cockpit)

Coordinateur « opérations (OPS) » : la fonction comprend la gestion des mouvements, la diffusion des informations de vols sur les systèmes IT, l'assistance CUT + FOA ainsi que l'établissement de statistiques ou rapports opérationnels

Superviseur « OPS » : voir cahier des charges Superviseur « check-in/gate » et/ou « litiges-bagages »

Fonctions des services FRET

Manutentionnaire : la fonction comprend la construction des unités, la réception et le triage du fret import et transfert, la distribution et mise en travées des marchandises ainsi que la livraison du fret import aux clients

Rouleur : la fonction comprend la construction des unités et la palettisation, la réception et le triage du fret import et transfert, la distribution et la mise en travées des marchandises, le transport des marchandises et des documents fret/poste de et vers l'avion

Chef d'équipe : la fonction comprend les activités susmentionnées du « rouleur », la coordination et l'attribution des tâches au personnel « hall fret » ainsi que la conduite opérationnelle d'une équipe

Agent de sécurité « cargo screener » : la fonction comprend l'acceptation du fret non sécurisé selon les réglementations en vigueur, le contrôle des employés des sociétés remettantes, la sécurisation du fret avec équipements spécialisés et selon les réglementations en vigueur, le contrôle de fiabilité des équipements, la gestion administrative des opérations de sécurisation, la veille informationnelle en partenariat avec le responsable sûreté et les autorités compétentes

Agent fret administration (DGR) : la fonction comprend la création de dossiers et la saisie de données comptables des LTA (export et import) dans le système informatique de base, la préparation des documents export (manifestes, LTA, documents douaniers, documents ADR), le support aux activités auprès des clients, l'établissement des factures port dû, le tracing (Licence DGR)

Superviseur « warehouse (halle dépôt) » : voir cahier des charges Superviseur « check-in/gate » et/ou « litiges-bagages »

Superviseur « administration » : voir cahier des charges Superviseur « check-in/gate » et/ou « litiges-bagages »

Le présent CTT peut être téléchargé sur le site Internet du canton de Genève, à l'adresse suivante :

<https://www.ge.ch/contrats-types-travail-ctt/ctt-vigreur-geneve>

EXPOSÉ DES MOTIFS

Champ d'application

Conformément au mandat du CSME, le champ d'application du CTT-ASCA a été défini de manière à être applicable à toute entreprise offrant des services d'assistance aux compagnies aériennes en escale à Genève, dont les entreprises sous-traitantes. Le CTT-ASCA couvre également l'ensemble du personnel actif dans ce secteur, dont le personnel auxiliaire. Le CTT s'applique également aux travailleurs dont les services ont été loués (art. 360d CO), conformément aux autres CTT avec salaires minimaux impératifs. Seuls les apprentis, comme usuellement, sont exclus du champ d'application (art. 1 CTT).

Les services d'assistance au sol ont été définis par catégories de services et les fonctions, reprises des UASCA, précisées dans une annexe (art. 2 et annexe). Les fonctions listées reprennent les fonctions existantes chez Swissport et Dnata et recouvrent l'ensemble des activités.

Chacune des fonctions peut être confiée à un employé fixe, auxiliaire ou temporaire, le principe constitutionnel de la liberté économique ne permettant pas à l'autorité de décider de l'organisation interne des entreprises, seul un accord entre partenaires sociaux pouvant fixer des quotas ou des limites en fonction du statut des employés.

Les conditions salariales et autres conditions de travail sont applicables à tous les employés, indépendamment de leur statut, sous réserves de clauses manifestement ou expressément applicables à une catégorie en particulier.

Salaires, annuités, suppléments salariaux, indemnités et primes

Conformément à la demande du CSME, les salaires et annuités du présent CTT sont ceux figurant dans les UASCA, dûment indexés.

Etant précisé que les salaires des auxiliaires sont, pour une fonction identique, les mêmes que ceux du personnel fixe, conformément à l'accord intervenu entre partenaires sociaux; la progression annuelle (annuité) étant toutefois différée pour le personnel auxiliaire ainsi que développé plus bas.

S'agissant de la clause salariale, il est rappelé que lors de la mise à jour des CTT en automne 2021, le CSME a requis la Chambre que le salaire soit exprimé en francs par heure ainsi qu'en francs par mois versé en 12 mensualités et versé en 13 mensualités. La Chambre suit dès lors cette demande générale également dans le présent CTT. Compte tenu de l'usage constaté dans le rapport de synthèse, la Chambre a calculé les salaires en intégrant le 13^e salaire pour déterminer le salaire annuel, pour le diviser ensuite par 13, par 12 et par 2 145 pour déterminer les salaires mensuels et horaire. La Chambre ne fixe par ailleurs que des salaires minimaux et pas maximaux.

L'indexation des salaires UASCA été effectuée à hauteur de 1,2%, à l'exception du salaire de bagagiste, lequel a été augmenté au salaire minimum cantonal en vigueur (SMin). L'indexation a été calculée sur la base de l'IPC genevois du mois d'août 2021, par rapport à l'indice en vigueur le 1^{er} janvier 2018, conformément à l'article 39K, alinéa 3, de la loi sur l'inspection et les relations du travail, du 12 mars 2004 (LIRT), afin que les références et l'évolution soient les mêmes pour le salaire minimum cantonal (salaire des bagagistes) et les salaires du CTT au-dessus du salaire minimum cantonal (salaires des autres fonctions d'assistance au sol). Il en résultera une simplification certaine pour l'adaptation du CTT – comme déjà pour tous les autres CTT genevois – et une égalité de traitement entre les employés au SMin et les autres qui verront progresser leurs salaires de manière identique.

Conformément à l'accord intervenu entre les partenaires sociaux, une clause du CTT prévoit que, lorsque le trafic passager global de la plateforme baisse de plus de 5% d'une année à l'autre, l'annuité normalement due n'est pas versée. S'agissant du versement de l'annuité aux auxiliaires, les partenaires sociaux divergent quant au point de départ. La partie patronale souhaite que la première annuité intervienne après 5 ans, soit en 2027, alors que la partie syndicale souhaite que la première annuité intervienne après 3 ans, calculés depuis la prise d'emploi. En équité, la Chambre fixe l'octroi de la première annuité après la 5^e année, calculés depuis la prise d'emploi. Il est précisé que l'annuité pour les auxiliaires a été fixée par heure de travail effectuée, en divisant le montant de l'annuité par 1 500 heures (maximum admis), déterminant un montant de 0,02 franc par heure travaillée.

Les suppléments salariaux revêtent une importance évidente dans la rémunération et la Chambre regrette qu'ils ne soient pas, pour certains d'entre eux, simplement intégrés au salaire. Pareille intégration ne saurait être décrétée sans requête du CSME et devrait, préférablement faire l'objet d'un accord négocié entre partenaires sociaux.

Les montants forfaitaires pour l'équipement professionnels sont les mêmes pour tous les employés, conformément à l'accord entre les partenaires sociaux, selon l'article 21, lettres e et f, UASCA.

Le supplément pour port de charges est fixé à 100 francs par mois, au prorata des heures travaillées au chargement, tri et hall cargo, conformément à l'accord intervenu entre partenaires sociaux. La Chambre relève toutefois le caractère éminemment sexiste de cette prime que ne perçoivent que des hommes, alors que les femmes qui exercent d'autres activités pénibles ne touchent pas de primes (on pense, par exemple, aux agentes d'escaliers « litiges-bagages » qui font face à l'agressivité hélas fréquentes de certains passagers). Cet argument milite d'ailleurs pour l'intégration de certains suppléments dans les salaires.

Le supplément pour prestations imprévues n'est pas introduit dans le présent CCT dès lors que les partenaires sociaux n'ont pas trouvé d'accord et qu'aucun usage n'a été constaté à cet égard.

Le supplément pour dégivrage, auquel s'oppose la partie patronale pour les employés auxiliaires, a été fixé à 20 francs par avion conformément à l'usage observé dans le rapport de synthèse, qui diverge sur ce point des UASCA, lesquels fixent cette prime à 300 francs par mois de novembre à avril, tout en laissant la porte ouverte pour d'autres systèmes.

Le supplément pour push back concerne les travailleurs polyvalents qui accomplissent également d'autres tâches. Il est fixé, conformément aux usages constatés, soit à 100 francs par mois.

Les indemnités pour heures supplémentaires, travail supplémentaire, travail de nuit ainsi que travail du dimanche et des jours fériés sont fixées conformément aux usages constatés, respectivement à l'accord des partenaires sociaux.

Les primes d'ancienneté ressortent aussi bien du rapport de synthèse que des UASCA (art. 22) et seront également reprises dans le présent CTT.

La clause salariale, les frais forfaitaires, suppléments salariaux, indemnités et primes sont de droit impératif, la durée de validité de ces clauses échéant au 31 décembre 2024.

Intégration dans le CTT d'autres conditions de travail

Le CSME requiert la Chambre d'introduire dans le CTT « les autres conditions de travail faisant l'objet d'un constat d'usage dans le rapport de synthèse ». Il en sera fait ainsi étant rappelé que ces dispositions ne sont pas de nature impérative, sous réserve d'être désignées comme telles par le droit fédéral ou cantonal.

Afin de renforcer l'effet des clauses de nature dispositive, ces dernières sont imprimées en caractères italiques, de sorte qu'une dérogation en défaveur des employés n'est valable qu'en la forme écrite, conformément à l'article 3 du présent CTT.

Durée du travail

Les rémunérations mensuelles figurant dans le présent CTT sont calculées pour une durée hebdomadaire de travail de 41 heures 15 minutes, conformément à l'usage constaté dans le rapport de synthèse.

Les partenaires sociaux divergent quant à la durée annuelle maximale de travail pour les auxiliaires. Les sociétés employeuses souhaitent 1 600 heures par an alors que les syndicats souhaitent 1 400 heures l'an. En équité, la Chambre fixe le maximum à 1 500 heures l'an, étant observé que cette durée s'approche déjà de la durée annuelle maximale d'un employé fixe.

Les partenaires sociaux divergent également sur la durée minimale du temps de travail quotidien applicable à l'ensemble du personnel, soit 2 heures côté patronal et 3 heures côté syndical, qui se fonde sur les UASCA (article 7). La Chambre suivra les UASCA, en notant qu'une durée de 2 heures de travail, a fortiori en cas de domicile éloigné, est manifestement trop courte. La Chambre, dans d'autres litiges sur cette question, a toujours fixé la durée minimale à 3 heures.

Ratios, limites et passage des auxiliaires au statut fixe

La Chambre observe que l'amélioration du statut des auxiliaires et des travailleurs temporaires découlant du présent CTT devrait conduire les employeurs à limiter le recours à cette catégorie d'employés aux seules situations nécessaires. En tout état, l'obligation souhaitée par les syndicats d'un passage automatique du statut d'auxiliaire au statut de personnel fixe se heurte au principe constitutionnel de la liberté économique et ne saurait dès lors intervenir que par accord entre les parties et non par décision de l'autorité.

Pour les mêmes raisons de respect de la liberté économique, il ne saurait être question d'un ratio auxiliaire/fixe ou d'une limitation de l'affectation des auxiliaires à certaines fonctions seulement.

Maladie, jours fériés, absences justifiées, vacances et retraite

Le CTT reprend, en ce qui concerne le régime en cas de maladie, l'usage constaté, à savoir le paiement du salaire à 100% durant 60 jours et une assurance perte de gain maladie couvrant le 80% du salaire, les primes étant réparties paritairement.

Pour les jours fériés et les absences justifiées, la Chambre reprend, par analogie, les clauses éprouvées de CTT en force. Le CTT rappelle notamment, par souci de publicité des normes, que le droit fédéral prévoit des congés payés pour la maternité (art. 329, lettre f, CO), pour la paternité (art. 329, lettre g, CO), pour la prise en charge de proches (art. 329, lettre h, CO) ou d'un enfant gravement atteint dans sa santé (art. 329, lettre i, CO) et le droit cantonal genevois prévoit des congés payés en cas de maternité et d'adoption. Les 3 jours de congé de l'article 12, alinéa 1, lettre b (naissance d'un enfant), sont octroyés lorsque le droit fédéral ou cantonal n'est pas applicable.

S'agissant de la durée des vacances, le CTT reprend l'usage constaté dans le rapport de synthèse et prévoit 5 semaines pour l'ensemble du personnel, respectivement 6 semaines dès 50 ans.

En ce qui concerne la retraite, la Chambre ne donnera pas suite à la demande syndicale de créer une retraite anticipée que les partenaires sociaux pourraient créer par le biais d'une CCT, en s'inspirant de la retraite anticipée du second œuvre.

Autorités (surveillance et juridiction)

Le CTT reprend les clauses usuelles prévoyant la surveillance de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) et de l'inspection paritaire des entreprises (IPE).

Le Tribunal des prud'hommes est compétent pour statuer sur les litiges individuels.

⁽¹⁾ Publié dans la Feuille d'avis officielle le 8 avril 2022.