



CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL
POUR LE PERSONNEL

AVEC SALAIRE

HORAIRE

ENTREE EN VIGUEUR 01.03.2015



TABLE DES MATIERES

1. PRINCIPES	3
1.1 BUT	3
1.2 CHAMP D'APPLICATION	3
1.2.1 Champ d'application sectoriel.....	3
1.2.2 Champ d'application personnel.....	3
1.3 RAPPORT AVEC D'AUTRES REGLEMENTS	3
1.4 REPRESENTATION DES COLLABORATEURS	3
1.5 PAIX SOCIALE ET REGLEMENT DES DIFFERENDS	4
1.6 CONTRIBUTION AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CCT	4
2. ACCORD CONCERNANT LES RAPPORTS DE TRAVAIL	4
2.1 CONTRAT DE TRAVAIL	4
2.2 PERIODE D'ESSAI	4
2.3 CALCUL DES ANNEES DE SERVICE	4
2.4 RESILIATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL	5
2.5 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT	5
3. DUREE DU TRAVAIL, HEURES SUPPLEMENTAIRES & VACANCES	6
3.1 DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL	6
3.2 HEURES SUPPLEMENTAIRES	6
3.3 PAUSES	6
3.4 VACANCES ET JOURS FERIES	7
4. REMUNERATION	7
4.1 PRINCIPE	7
4.2 FONCTION ET SALAIRES	7
4.3 INDEMNITES POUR HORAIRE DE TRAVAIL IRREGULIER	7
4.4 INDEMNITE POUR JOUR DE TRAVAIL NON PLANIFIE	8
4.5 ALLOCATIONS FAMILIALES	8
5. VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL	8
5.1 MALADIE	8
5.2 ACCIDENTS	9
5.3 CONGE MATERNITE	9
5.4 SERVICES OBLIGATOIRES	9
6. ASSURANCE, PREVOYANCE & INVALIDITE.....	9
6.1 CAISSE MALADIE	9
6.2 PREVOYANCE PROFESSIONNELLE ET INVALIDITE	9

7. DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYE	10
7.1 EGALITE ET OBLIGATIONS	10
7.1.1 Obligation de service	10
7.1.2 Comportement personnel	10
7.1.3 Exécution du travail	10
7.2 PROTECTION DE LA PERSONNALITE ET DE LA SANTE	10
7.3 DROIT D'AUTEUR ET DECLARATION DE CESSION	10
8. DROIT A L'INFORMATION & A LA PARTICIPATION AUX DECISIONS DE L'ENTREPRISE	11
8.1 DROIT DES COLLABORATEURS ET DE LEURS REPRESENTANTS A L'INFORMATION	11
8.2 AUTRES DROITS DE PARTICIPATION AUX DECISIONS (exercés par la Commission du personnel)	11
9. AVANTAGES	11
9.1 FACILITES DE TRANSPORT	11
10. DISPOSITIONS FINALES	11
10.1 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE VALIDITE DE LA CCT	11
10.2 REMISE DES DOCUMENTS CONTRACTUELS	12
10.3 VERSION IMPERATIVE	12
10.4 FOR JURIDIQUE	12
10.5 PARTIES SIGNATAIRES	12
ANNEXE A	13
Salaires par fonction (valable du 01.03.2015 au 31.12.2016)	13

1. PRINCIPES

1.1 BUT

Les présentes conditions pour les collaborateurs travaillant à temps partiel ont pour but, dans l'intérêt de *Swissport International S.A. – Genève* et du personnel de cette société travaillant en Suisse :

- a) De concevoir et d'établir des conditions d'engagement.
- b) De maintenir et d'encourager les bonnes relations entre *Swissport International S.A. – Genève*, les collaborateurs et leurs associations.
- c) D'approfondir la collaboration entre les parties contractantes.

Les parties contractantes s'engagent à une coopération basée sur la loyauté et la confiance réciproques.

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

1.2 CHAMP D'APPLICATION

1.2.1 Champ d'application sectoriel

La présente CCT s'applique aux collaborateurs de *Swissport International S.A. - Genève*.

1.2.2 Champ d'application personnel

La présente CCT s'applique aux collaborateurs avec contrat de durée déterminée ou indéterminée et un taux d'activité ne dépassant pas 1'400 heures par an.

1.3 RAPPORT AVEC D'AUTRES REGLEMENTS

- a) La présente CCT fait référence à des directives spécifiques et à des dispositions d'application complémentaires. Celles-ci déterminent les conditions générales d'engagement et forment avec le contrat de travail individuel les bases du rapport de travail.
- b) La signature du contrat d'engagement individuel tient lieu de déclaration d'adhésion, conformément à l'art. 356 b du CO.
- c) Les dispositions des contrats d'engagement stipulées dans les contrats individuels ne peuvent déroger à la présente CCT au détriment du collaborateur.

1.4 REPRESENTATION DES COLLABORATEURS

- a) Les syndicats signataires du présent document sont responsables des négociations, de la conclusion et de la mise à jour de la présente CCT.
- b) Les questions non liées à la CCT sont traitées par la Commission du personnel (CP) élue, la Direction et le département des Ressources Humaines. La composition de la CP, l'élection de ses membres, leurs tâches et leurs compétences sont stipulées dans un règlement particulier négocié avec les syndicats.

1.5 PAIX SOCIALE ET REGLEMENT DES DIFFERENDS

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. La paix du travail est respectée pendant toute la durée de la présente CCT.

1.6 CONTRIBUTION AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CCT

- a) Les syndicats signataires de la présente CCT reçoivent une contribution mensuelle par collaborateur aux frais d'élaboration, d'observation et d'application de la CCT.
- b) La contribution est déduite mensuellement du salaire de tous les collaborateurs soumis à la CCT et transférée dans sa totalité aux syndicats concernés.
- c) Les syndicats liés par ce contrat émettent un règlement concernant la répartition et le remboursement éventuel de ces frais.
- d) La contribution mensuelle est fixée à CHF 4.00.

2. ACCORD CONCERNANT LES RAPPORTS DE TRAVAIL

2.1 CONTRAT DE TRAVAIL

L'engagement est confirmé au moyen d'un contrat individuel de travail écrit.
La présente CCT fait partie intégrante du contrat de travail.

2.2 PERIODE D'ESSAI

Le premier mois de travail compte, au minimum, comme période d'essai. La période d'essai effective est régie dans le contrat d'engagement individuel.

2.3 CALCUL DES ANNEES DE SERVICE

En cas de réengagement à *Swissport International S.A. - Genève*, les années de service accomplies antérieurement sont prises en compte pour déterminer une date d'entrée « conventionnelle », pour autant que l'interruption des rapports de travail n'ait pas duré plus de dix ans.

2.4 RESILIATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL

a) Les délais de résiliation des rapports de travail s'élèvent au minimum à :

Durant la période d'essai	7 jours nets
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)

- b) La résiliation doit se faire par écrit. La partie qui résilie le contrat peut être appelée à donner ses motifs par écrit.
c) En vertu de l'art. 337 du CO, le rapport de travail peut être résilié sans délai pour des motifs graves.

2.5 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a) Lorsque le collaborateur accomplit un service militaire suisse obligatoire, un service civil ou 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 dont le collaborateur est victime involontairement, et ce :
- pendant la 1ère année de service durant 30 jours
- de la 2ème à la 5ème année de service durant 90 jours
- dès la 6ème année de service durant 180 jours.
c) Durant la grossesse et les quatre mois suivant l'accouchement, ainsi que durant le congé non payé post maternité.
d) Alors qu'un collaborateur accomplit, avec l'accord de l'employeur, un service ordonné par l'autorité fédérale compétente dans le cadre d'actions d'entraide à l'étranger.

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

Lorsque les rapports de service doivent cesser à un terme tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de résiliation prolongé, ce délai est reporté au terme suivant. Pour ce qui est de la résiliation abusive, il convient de se référer aux articles 336 ss CO.

3. DUREE DU TRAVAIL, HEURES SUPPLEMENTAIRES & VACANCES

3.1 DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL

- a) La durée de travail (heures par semaine calculées en moyenne sur l'année) peut être fixée individuellement d'un commun accord pour une année civile. Pour autant qu'aucune des parties contractantes ne demande une modification avant le 31 octobre, cette durée est automatiquement reconduite pour un an.
- b) Le nombre d'heures de travail planifiées par année civile ne peut excéder 1'400 heures.
- c) En cas de dépassement des 1'400 heures contractuelles, les personnes sont affiliées aux conditions de la CCT du personnel avec salaire mensuel.

3.2 HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont rémunérées par le versement d'une indemnité correspondant à 25% du salaire horaire.

Sont considérées comme heures de travail supplémentaires :

- a) Les heures supplémentaires ordonnées en cas de besoins opérationnels survenant le jour-même.
- b) Les heures dépassant la durée de travail annuelle contractuelle.

* Lorsque les rapports de travail débutent ou se terminent en cours d'année ainsi que lors d'une augmentation temporaire des heures de travail, les heures contractuelles déterminantes sont calculées en fonction de ces paramètres.

La comptabilisation des heures supplémentaires et leur indemnisation font l'objet d'une directive spécifique.

3.3 PAUSES

La loi sur le travail et ordonnances y relatives précisent les points suivants :

Le travail sera interrompu par une pause d'au moins :

- a) 15 minutes, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie.
- b) 30 minutes, si la journée de travail dure plus de sept heures.
- c) 60 minutes, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

La durée maximale de la pause n'est pas réglementée, si ce n'est que la durée de travail ne peut excéder 9 heures dans un espace de 10 heures, heures supplémentaires non comprises.

Les pauses repas ne sont pas comptées dans la durée de travail quotidienne et ne sont donc pas payées.

3.4 VACANCES ET JOURS FERIES

- a) Le droit aux vacances est de 20 jours (4 semaines) par année civile ; il est de 25 jours (5 semaines) jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Au minimum deux semaines consécutives doivent être prises.
- b) Lorsque les rapports de travail débutent ou cessent en cours d'année, le droit aux vacances est octroyé au prorata.
- c) Le droit aux vacances peut être réduit en cas d'absences prolongées selon l'art. 329b du CO.
- d) Les vacances et les jours fériés sont payés sous la forme d'une indemnité par heure de travail fournie ; elle figure comme telle dans le décompte salarial mensuel. Pour un droit aux vacances de 4 semaines, le montant de l'indemnité pour les vacances s'élève à 8.33% du salaire horaire et à 10.64% pour un droit de 5 semaines. Le montant de l'indemnité est versé simultanément avec le salaire.
- e) Lorsque le collaborateur use de son droit aux vacances, *Swissport International S.A - Genève* complète le salaire afférent aux vacances en versant, le mois suivant, une indemnité complémentaire de 8.33% pour un droit aux vacances de 4 semaines (10.64% pour 5 semaines) calculée sur la base de la moyenne des indemnités pour horaires de travail irrégulier (selon para. 4.3) perçues au cours des mois précédents.

4. REMUNERATION

4.1 PRINCIPE

Les collaboratrices occupant la même fonction, bénéficiant de la même formation et expérience professionnelle que leurs collègues masculins, sont rémunérées de la même manière (à travail égal, salaire égal).

4.2 FONCTION ET SALAIRES

- a) Le salaire est déterminé selon la liste des fonctions figurant dans l'annexe A.
- b) Le montant du salaire horaire est fixé dans le contrat de travail individuel.
- c) Le versement du salaire s'effectue par virement au plus tard le 10 du mois suivant ; le salaire horaire minimum est de CHF 22.00 (incl. indemnité vacances/jours fériés). Durant la période de formation, le salaire horaire s'élève à CHF 20.90 au minimum.

4.3 INDEMNITES POUR HORAIRE DE TRAVAIL IRRÉGULIER

- a) Les collaborateurs travaillant en permanence selon des plans de travail variables reçoivent une indemnité par heure de travail selon le tableau des points figurant ci-après.
- b) L'indemnité est versée avec le salaire du mois courant.

Tableau des points

HEURES	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
00:00-01:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	4
01:00-02:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	4
02:00-03:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	4
03:00-04:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	4
04:00-05:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3	4
05:00-06:00	2	2	2	2	2	3	4
06:00-07:00	1	1	1	1	1	2	3
07:00-20:00	-	-	-	-	-	-	2
20:00-21:00	1	1	1	1	1	2	3
21:00-22:00	1	1	1	1	1	2	3
22:00-23:00	2	2	2	2	2	3	3
23:00-24:00	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3.5	3.5
Un point = CHF 2.50							

4.4 INDEMNITE POUR JOUR DE TRAVAIL NON PLANIFIE

Lorsque le collaborateur est engagé pour effectuer un tour de travail (min. 3 heures) selon les conditions énoncées ci-après, une indemnité de CHF 20.00 est versée.

Le droit à l'indemnité est justifié si :

- a) Le tour de travail est effectué en lieu et place d'un jour de congé et que la demande est faite moins de 48 heures avant le début de la prestation imprévue.
- b) Une modification du plan de service de plus de deux heures est communiquée à l'employé durant les 24 heures qui précèdent son affectation au travail prévue.

4.5 ALLOCATIONS FAMILIALES

Les collaborateurs assujettis à la présente CCT et qui ont droit aux allocations familiales conformément aux dispositions cantonales, reçoivent leur versement directement par l'office cantonal.

5. VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL

5.1 MALADIE

En cas de maladie, du 1^{er} au 3^{ème} jour d'absence justifiée, le collaborateur a droit à 100% du salaire. Du 4^{ème} au 90^{ème} jour de maladie justifiée, le salaire est versé à 100%. Les collaborateurs sont obligatoirement inscrits auprès d'une assurance perte de gain (APG). Ainsi, dès le 91^{ème} jour et jusqu'au 730^{ème} jour d'absence maladie justifiée, l'APG verse 90% du salaire contractuel et des indemnités variables. Les cotisations à l'APG sont prélevées paritairement.

Le montant des prestations mensuelles se calcule sur la moyenne mensuelle des heures de travail fournies au cours des 12 derniers mois ou depuis le début des rapports de service si la durée de ceux-ci est inférieure à un an.

Les incapacités de travail doivent être communiquées conformément au règlement d'entreprise de *Swissport International S.A. - Genève*. Les maladies doivent être justifiées par un certificat médical dès le 1er jour d'absence.

5.2 ACCIDENTS

Pendant les périodes d'incapacité de travail justifiées résultant d'un accident, l'employé a droit aux prestations de l'assurance-accidents. Pendant les deux premiers jours d'absence, l'employeur paye le 80% du salaire.

Si la durée du travail est de moins de huit heures par semaine, le risque accidents non professionnels est à couvrir au moyen d'une assurance accidents privée. Il appartient à l'employé de conclure et payer cette assurance.

Les accidents doivent être justifiés par un certificat médical dès le 1er jour d'absence.

5.3 CONGE MATERNITE

Les collaboratrices ont droit à quatre mois de congé maternité. Pendant les deux premiers mois, *Swissport International S.A. - Genève* verse 100% du salaire, calculés en fonction de la moyenne des heures de travail effectuées au cours des 12 mois précédents. Les deux mois restants sont payés à raison de 80% du salaire moyen.

Aucun certificat médical n'est nécessaire pour la durée de cette absence. Ce droit devient caduc si les collaboratrices sont au bénéfice d'un salaire auprès d'un autre employeur pendant cette période.

5.4 SERVICES OBLIGATOIRES

En cas de service militaire, de service civil ou de service de protection civile, le salaire est versé sur présentation de la carte de régime des allocations pour la perte de gain. Les prestations de l'allocation pour perte de gain reviennent à l'employeur. Les modalités administratives y afférentes sont publiées dans une directive.

6. ASSURANCE, PREVOYANCE & INVALIDITE

6.1 CAISSE MALADIE

L'adhésion à une caisse ou à une assurance-maladie est de la responsabilité de l'employé.

6.2 PREVOYANCE PROFESSIONNELLE ET INVALIDITE

Les prestations de la prévoyance professionnelle (Caisse de pension) et invalidité sont versées conformément aux dispositions du règlement de l'institution de la Prévoyance Professionnelle *Swissport*.

7. DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYE

7.1 EGALITE ET OBLIGATIONS

Swissport International S.A. – Genève respecte l'égalité des chances et des salaires pour les hommes et les femmes.

7.1.1 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.

7.1.2 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, des supérieurs et des subordonnés. La politesse et l'obligeance envers les clients, les partenaires contractuels et les autorités sont de rigueur.

7.1.3 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 leur supérieur. Si un employé estime qu'un ordre est contraire aux prescriptions ou aux intérêts de l'entreprise, il est tenu d'attirer l'attention de son supérieur sur ce sujet.

7.2 PROTECTION DE LA PERSONNALITE ET DE LA SANTE

- a) Les collaborateurs ont droit au respect et à la protection de leur personnalité et des données personnelles.
- b) Les collaborateurs ont droit à une protection contre le harcèlement sexuel ou psychologique sur la place de travail.
- c) L'employeur doit veiller à la protection de la santé des collaborateurs. Ceux-ci sont tenus de suivre consciencieusement les consignes de sécurité, de faire usage des vêtements de protection mis à leur disposition et d'employer les appareils et installations conformément aux prescriptions.

7.3 DROIT D'AUTEUR ET DECLARATION DE CESSION

L'employé cède à l'employeur la totalité de ses droits d'auteur et/ou de brevet, ainsi que l'intégralité des résultats de travaux réalisés durant le service, seul ou en collaboration. Outre l'ensemble des inventions directement liées au rapport de travail, cette cession concerne particulièrement les logiciels informatiques, les documentations et les documents de formation développés par l'employé. La cession englobe tous les droits décrits dans les articles de la loi sur le droit d'auteur (publication, utilisation et modification).

8. DROIT A L'INFORMATION & A LA PARTICIPATION AUX DECISIONS DE L'ENTREPRISE

8.1 DROIT DES COLLABORATEURS ET DE LEURS REPRESENTANTS A L'INFORMATION

Les collaborateurs ont le droit d'être informés en temps utile et de manière détaillée de tous les processus importants qui les concernent, que ce soit en relation avec leur travail ou avec la politique de *Swissport International S.A. - Genève*.

8.2 AUTRES DROITS DE PARTICIPATION AUX DECISIONS (exercés par la Commission du personnel))

- a) Règlement des uniformes.
- b) Restauration du personnel.
- c) Durée du travail et planification des horaires du service.
- d) Autres droits de participation aux décisions conformément au règlement de la CP.

9. AVANTAGES

9.1 FACILITES DE TRANSPORT

Les collaborateurs de *Swissport International S.A. - Genève* assujettis à la présente CCT peuvent bénéficier, à bien plaisir, des prestations conformément aux offres proposées par les différentes compagnies aériennes.

10. DISPOSITIONS FINALES

10.1 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE VALIDITE DE LA CCT

- a) La présente CCT entre en vigueur le **1^{er} mars 2015** ; elle est valable jusqu'au **31 décembre 2016**. Le présent document peut cependant être résilié par chacune des parties contractantes pour la fin d'un mois, à condition qu'un délai de préavis de six mois soit respecté.
- b) Si une association du personnel résilie la présente CCT, celle-ci reste valable pour les autres parties contractantes. Toute association du personnel qui résilie le contrat a la possibilité d'adhérer à nouveau à la CCT conclue entre les autres parties contractantes.
- c) Les modifications d'articles particuliers et/ou les compléments à la CCT peuvent être convenus par les parties contractantes pendant la durée de validité du contrat. De tels accords complètent la présente CCT sous la forme d'avenants.

10.2 REMISE DES DOCUMENTS CONTRACTUELS

La présente CCT ainsi que les règlements mentionnés dans ce document sont remis à chaque collaborateur dès leur entrée en vigueur ou au moment de l'engagement : ces derniers font partie intégrante des présentes conditions contractuelles.

10.3 VERSION IMPERATIVE

La présente CCT est impérative et fait foi. Elle remplace toute CCT et avenants antérieurs.

10.4 FOR JURIDIQUE

Le for juridique de Swissport International S.A. - Genève est établi à Genève.

10.5 PARTIES SIGNATAIRES

La présente CCT est signée par la Direction et les syndicats. Les signatures respectives font l'objet d'un document séparé.

ANNEXE A

Salaires par fonction (valable du 01.03.2015 au 31.12.2016)

	Fonction	Salaire de base	Indemnité vacances 10.64%	Total
Moins de 20 ans révolus	H 000	21.10	2.25	23.35
	H 001	19.25	2.05	21.30
	H 003	21.45	2.30	23.75
	H 005	22.35	2.40	24.75
	H 007	23.25	2.50	25.75
	H 009	24.20	2.55	26.75
Plus de 20 ans révolus	H 100	21.55	1.80	23.35
	H 101	19.65	1.65	21.30
	H 102	21.90	1.85	23.75
	H 103	22.85	1.90	24.75
	H 104	23.75	2.00	25.75
	H 105	24.70	2.05	26.75
	H 106	25.65	2.15	27.80
	H 107	26.55	2.20	28.75

Service	Fonction	Activités	Salaire horaire base	Indemnité vacances 8.33%	Salaire horaire incl. ind. vac.
Fret	Agent d'exploitation fret H 102	Entrepôts	21.90	1.85	23.75
	Agent commercial fret H 102	Bureau toute activité	21.90	1.85	23.75
	Agent d'exploitation fret H 104	Chauffeur (roulage), cariste	23.75	2.00	25.75
	Agent commercial fret H 105	Polyvalence docs et/ou agence import et/ou dispatch dès la 3ème année	24.70	2.05	26.75
	Agent commercial fret H 107	Licence DG	26.55	2.20	28.75
Service Passagers	Agent d'escale passagers H 100	Floor walker	21.55	1.80	23.35
	Agent d'escale passagers H 102	Enregistrement, accueil, info simple	21.90	1.85	23.75
	Agent d'escale passagers H 104	Enregistrement, accueil, info-close out	23.75	2.00	25.75
	Agent d'escale passagers H 107	Polyvalence des activités + dispo	26.55	2.20	28.75
	Agent d'escale passagers H 102	Litiges bagages ou bagagiste/hall bagages	21.90	1.85	23.75
	Agent d'escale passagers H 104	Polyvalence accueil, comptoir, recherches, expéditions	23.75	2.00	25.75
	Agent d'escale passagers H 104	Agence et/ou transit	23.75	2.00	25.75
Opérations	Agent d'opérations H 106	A/C sans licence (Turn-around agent)	25.65	2.15	27.80
	Agent d'opérations H 107	A/C avec licence	26.55	2.20	28.75
Ramp & Tri-bagages	Agent d'exploitation escale H 102	Tri et Ramp (1)	21.90	1.85	23.75
	Agent d'exploitation escale H 104	Chauffeur (élevateur/transporteur), rouleur matériel, rouleur tri, conducteur de jetty	23.75	2.00	25.75
	Agent d'exploitation escale H 106	Auxiliaire chef d'équipe / team leader	25.65	2.15	27.80

Note: fonction H100 & H102 : dès la 2ème année d'engagement, le salaire est augmenté de CHF 1.00 (base + ind. vac.).

(1) Les activités de dégivrage donnent droit à une indemnité de CHF 300.-/mois, de novembre à avril.