

CCT27 Swiss – Tableau synoptique des modifications 1/16

En complément, il est consigné dans un procès-verbal que

- la réduction du temps de travail hebdomadaire doit, dans la mesure du possible, s'effectuer sous forme de journées entières ; cela est garanti chez TMB, sinon selon concertation avec les personnes concernées
- la date de dénonciation de la CCT en vigueur est reportée d'un mois au 31 juillet 2026 (avec effet à la fin janvier 2027)

Article de la CCT18 actuellement en vigueur	Nouvel article CCT27
Article 2 - Obligation de paix sociale La paix sociale devra être respectée pendant la durée de la présente CCT. Tous les moyens de lutte, tels que grève, lock-out (grève patronale) ou autres mesures contraires à la convention sont exclus. Les cosignataires s'engagent à assurer et à soigner la réputation de SWISS, tant à l'interne qu'envers l'extérieur.	Article 2 - Obligation de paix sociale La paix sociale devra être respectée pendant la durée de la présente CCT. Tous les moyens de lutte, tels que grève, lock-out (grève patronale) ou autres mesures contraires à la convention sont exclus. Les cosignataires s'engagent à assurer et à soigner la réputation de SWISS, tant à l'interne qu'envers l'extérieur.
Article 4 - Droit de participation 4.1 Principe Les collaborateurs ont le droit d'être informés et d'être consultés. Les droits de participation des collaborateurs sont exercés par la commission du personnel. L'élection, l'organisation et les attributions de la commission du personnel sont fixées dans un règlement séparé. 4.2 Information L'employeur informe la commission du personnel en temps voulu et de manière exhaustive sur toutes les affaires dont elle doit avoir connaissance pour préserver les intérêts communs des collaborateurs. L'employeur informe au moins une fois par an la commission du personnel de la marche des affaires et de ses effets sur l'emploi et les collaborateurs. Parallèlement à la commission du personnel, les associations du personnel et les syndicats cosignataires de la présente CCT sont également invités à la séance d'information mentionnée à l'alinéa 2, ainsi qu'aux séances d'information qui ont pour objet le transfert de l'entreprise à un tiers (art. 333a CO) ou un licenciement collectif (art. 335f CO).	Article 4 - Droit de participation 4.1 Principe Les collaborateurs ont le droit d'être informés et d'être consultés. Les droits de participation des collaborateurs sont exercés par la commission du personnel. L'élection, l'organisation et les attributions de la commission du personnel sont fixées dans un règlement séparé. 4.2 Information des syndicats et associations L'employeur informe les partenaires sociaux le plus tôt possible et de manière détaillée de toutes les affaires dont la connaissance est nécessaire à la préservation des intérêts communs du personnel. L'employeur peut toutefois protéger la confidentialité de certaines informations dès lors que des intérêts légitimes le justifient. L'employeur informe au moins trois fois par an les partenaires sociaux de la marche des affaires et de ses effets sur l'emploi et le personnel. 4.3 Information de la commission du personnel L'employeur informe la commission du personnel en temps voulu et de manière exhaustive sur toutes les affaires dont elle doit avoir connaissance pour préserver les intérêts communs des collaborateurs. L'employeur peut toutefois protéger la confidentialité de certaines informations dès lors que des intérêts légitimes le justifient. L'employeur informe au moins une fois par an la commission du personnel de la marche des affaires et de ses effets sur l'emploi et les collaborateurs.

	Parallèlement à la commission du personnel, les associations du personnel et les syndicats cosignataires de la présente CCT sont également invités à la séance d'information mentionnée à l'alinéa 2, ainsi qu'aux séances d'information qui ont pour objet le transfert de l'entreprise à un tiers (art. 333a CO) ou un licenciement collectif (art. 335f CO).
Article 8 - Conflits collectifs En cas de conflit collectif, l'employeur et les représentants des syndicats ou des associations du personnel directement concernés s'efforcent de trouver une solution à l'amiable lors de négociations directes. Si aucun accord ne peut être obtenu par ce moyen, la question litigieuse est soumise à l'ensemble des cosignataires. S'il reste impossible de trouver une solution à l'amiable après avoir consulté l'ensemble des cosignataires, chaque partie a la possibilité de porter l'affaire devant le tribunal arbitral contractuel. Le tribunal arbitral contractuel est composé de deux membres et d'un/e président/e. L'employeur ainsi que les syndicats et les associations du personnel ont le droit de nommer chacun un membre du tribunal arbitral, dans un délai de dix jours ouvrables. Les deux membres du tribunal arbitral désignent le/la président/e du tribunal arbitral contractuel. Si une partie ne désigne pas le membre du tribunal arbitral qu'elle est tenue de nommer dans le délai imparti de 10 jours ouvrables ou s'il n'est pas possible de trouver un accord concernant la présidence dans un délai de 15 jours ouvrables, le président du Tribunal d'appel du Canton de Bâle-Ville désigne le membre manquant ou le/la président/e du tribunal arbitral contractuel. Le tribunal arbitral contractuel compétent siège exclusivement à Bâle-Ville. La procédure se déroule en allemand, en vertu des dispositions du Code de procédure civile suisse (CPC). La décision du tribunal arbitral est définitive et lie les parties.	Article 8 – Conflits collectifs Les différends entre les parties contractantes survenant pendant la durée de validité de la présente CCT doivent, dans la mesure du possible, être réglés d'un commun accord. Si aucun accord ne peut être trouvé, les divergences d'opinion entre les parties contractantes concernant l'application ou l'interprétation de la présente CCT sont soumises à l'office cantonal de conciliation compétent à des fins de conciliation. Si la procédure de conciliation ne permet pas d'aboutir à un accord, l'office de conciliation statue définitivement en qualité de tribunal arbitral. La décision du tribunal arbitral est définitive et lie les parties.
Article 9 - Frais d'application de la CCT Les syndicats et associations du personnel signataires perçoivent une contribution de chaque employé assujetti à la présente CCT pour l'élaboration et l'exécution de celle-ci. La contribution aux frais d'application est de CHF 12.- mensuels. Elle est prélevée chaque mois sur le salaire des collaborateurs qui sont soumis à la présente CCT et reversée aux syndicats et aux associations du personnel.	Article 9 - Frais d'application de la CCT Les syndicats et associations du personnel signataires perçoivent une contribution de chaque employé assujetti à la présente CCT pour l'élaboration et l'exécution de celle-ci. La contribution aux frais d'application est de CHF 15.- par mois. Elle est prélevée chaque mois sur le salaire des collaborateurs qui sont soumis à la présente CCT et reversée aux syndicats et aux associations du personnel.

18.3 Interdiction de la discrimination L'employeur s'engage à ce que personne ne soit discriminé en raison de son sexe, de sa race, de son origine, de sa religion ou de son orientation sexuelle.	18.3 Interdiction de la discrimination L'employeur s'engage à ce que personne ne soit discriminé en raison de son sexe, de son origine ethnique ou sociale, de sa religion ou de son orientation sexuelle.
18.6 Médiateur Les collaborateurs victimes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel peuvent s'adresser à l'interlocuteur compétent du département Human Resources ou au service d'assistance aux employés (<i>Employee Counselling</i>).	18.6 Médiateur Les collaborateurs victimes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel peuvent s'adresser au HR Business Partner compétent ou au service d'assistance aux employés (<i>Employee Counselling</i>).
20.3 Formation continue Les cosignataires privilégient et encouragent la formation initiale et continue des collaborateurs, à titre personnel et professionnel. Des décisions concrètes en ce sens peuvent intervenir lors de l'entretien annuel entre supérieur et collaborateur (<i>Employee Appraisal Talk - EAT</i>). En cas d'inscription à une formation externe, la prise en charge d'une partie des frais ainsi que le temps de travail alloué en faveur de cette formation font l'objet d'un accord, conformément aux dispositions en vigueur au sein de la compagnie.	20.3 Formation continue Les cosignataires privilégient et encouragent la formation initiale et continue des collaborateurs, à titre personnel et professionnel. Des décisions concrètes en ce sens peuvent intervenir lors de l'entretien annuel entre supérieur et collaborateur (Employee Appraisal Talk – EAT). En cas d'inscription à une formation externe, la prise en charge d'une partie des frais ainsi que le temps de travail alloué en faveur de cette formation font l'objet d'un accord, conformément aux dispositions en vigueur au sein de la compagnie.
Article 25 - Temps de travail 25.1 Temps de travail hebdomadaire Le temps de travail hebdomadaire pour un poste à temps complet est de 42 heures.	Article 25 - Temps de travail 25.1 Temps de travail hebdomadaire Le temps de travail hebdomadaire pour un poste à temps complet est de 40 heures.* * Des dispositions complémentaires figurent à l'art. 47.
Article 26 - Heures supplémentaires Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà des heures hebdomadaires prévues par contrat individuel et qui ont été ordonnées par le supérieur. L'accomplissement d'heures supplémentaires est ordonné si ce travail est nécessaire. Les collaborateurs sont tenus de les effectuer dans la mesure compatible avec le principe de la bonne foi. En principe, les heures supplémentaires doivent être compensées par un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente. La date de la compensation est fixée par le supérieur après consultation des collaborateurs. Si un repos compensateur n'est pas possible, les heures supplémentaires sont rémunérées par une majoration de 25 %. Pour les salariés à temps partiel, les dépassements du temps de travail prévu par contrat individuel sont considérés comme des heures supplémentaires donnant droit à une rémunération majorée.	Article 26 - Heures supplémentaires Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà des heures hebdomadaires prévues par contrat individuel et qui ont été ordonnées par le supérieur. L'accomplissement d'heures supplémentaires est ordonné si ce travail est nécessaire. Les collaborateurs sont tenus de les effectuer dans la mesure compatible avec le principe de la bonne foi. En principe, les heures supplémentaires doivent être compensées par un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente. La date de la compensation est fixée par le supérieur après consultation des collaborateurs. Si un repos compensateur n'est pas possible, les heures supplémentaires sont rémunérées avec une majoration de 25 %, calculée à partir du salaire de base. Pour les salariés à temps

	partiel, les dépassements du temps de travail prévu par contrat individuel sont considérés comme des heures supplémentaires donnant droit à une rémunération majorée.
27.1 Dimanches et jours fériés Au cours d'une année civile, au moins 20 dimanches sont accordés comme jours de repos. Selon les cantons, huit jours fériés au plus sont considérés comme des dimanches. Le détail peut en être consulté sur l'intranet. Si un jour férié ou le 1er août tombe sur un samedi libre ou un dimanche, il est considéré comme accordé. Pour les collaborateurs à temps partiel, les jours fériés et le 1er août sont également considérés comme accordés s'ils tombent sur un jour libre selon le plan d'engagement. Sont déterminants les jours fériés au lieu de service du collaborateur.	27.1 Dimanches et jours fériés Au cours d'une année civile, au moins 18 dimanches sont accordés comme jours de repos. Selon les cantons, huit jours fériés au plus sont considérés comme des dimanches. Le détail peut en être consulté sur l'intranet. Si un jour férié ou le 1er août tombe sur un samedi libre ou un dimanche, il est considéré comme accordé. Pour les collaborateurs à temps partiel, les jours fériés et le 1er août sont également considérés comme accordés s'ils tombent sur un jour libre selon le plan d'engagement. Sont déterminants les jours fériés au lieu de service du collaborateur.
27.3 Autres jours de congé Dans les cas suivants, des jours de congé payés pour cause d'événements particuliers sont accordés au collaborateur qui doit les annoncer préalablement : e) en cas de décès du conjoint ou du partenaire, d'un enfant ou d'un des parents 3 jours	27.3 Autres jours de congé Dans les cas suivants, des jours de congé payés pour cause d'événements particuliers sont accordés au collaborateur qui doit les annoncer préalablement : e) en cas de décès du conjoint ou du partenaire, d'un enfant ou d'un des parents 5 jours
27.5 Soins prodigués à un membre de la famille Si une personne dont le collaborateur a la charge requiert urgemment la présence de ce dernier en cas de maladie ou assimilé, SWISS maintient le paiement du salaire du collaborateur jusqu'à ce qu'une autre solution de prise en charge de la personne malade (ou assimilé) soit trouvée. Le délai pour trouver cette solution de rechange ne doit en principe pas excéder 3 jours par cas. Pour le certificat médical, voir les dispositions prévues à l'art. 35 de la CCT.	27.5 Soins prodigués à des proches Lorsqu'un membre de la famille ou le/la partenaire d'un membre du personnel doit être pris en charge en raison d'une atteinte à sa santé, le membre du personnel a droit à un congé payé pour la durée nécessaire. Ce droit est limité à trois jours de travail payés par événement, dans la limite de dix jours de travail payés par année civile. La production d'un certificat médical est régie par les dispositions de l'art. 35 de la CCT. 27.6 Prise en charge de ses propres enfants Lorsqu'un enfant d'un membre du personnel requiert sa prise en charge en raison d'une atteinte à sa santé, le membre du personnel a droit à un congé payé pour la durée nécessaire à cette prise en charge. Ce droit est limité à trois jours de travail payés au maximum par événement. Le membre du personnel doit s'efforcer, dans la mesure du raisonnable, de trouver une solution de prise en charge de remplacement. La production d'un certificat médical est régie par les dispositions de l'art. 35 de la CCT.

	27.7 Prise en charge d’enfants gravement atteints dans leur santé La prise en charge d’un enfant gravement atteint dans sa santé est régie par les dispositions légales relatives au congé de prise en charge. Pendant le congé de prise en charge, SWISS verse l’intégralité du salaire, sous déduction des indemnités légales. La production d’un certificat médical est régie par les dispositions de l’art. 35 de la CCT.												
30.3 Indemnités pour les heures de travail irrégulières Les collaborateurs qui travaillent pendant la semaine, soit du lundi au samedi y compris, entre 20 heures et 6 heures de manière irrégulière, sur ordre ou du fait des contraintes de la planification, touchent une majoration de CHF 7,50 par heure (Travail de nuit en semaine). Si ce travail tombe sur un dimanche ou un jour férié, la majoration est de CHF 12.50 par heure s'il est accompli entre 0 heures et 6 heures ou entre 20 et 24 heures (Travail de nuit le dimanche et les jours fériés). Le collaborateur qui travaille pendant la journée (soit de 6 heures à 20 heures) d'un dimanche ou d'un jour férié touche un supplément de CHF 10.-- par heure (Travail le dimanche et les jours fériés). Pour autant qu'ils soient accordés régulièrement ou continuellement, les suppléments sont également dus en cas d'absence pour congés, selon le barème suivant (supplément pour congé) : <table><tr><th></th><th>Supplément congé horaire pour 25 jours de congés (+10,64 %)</th><th>Supplément congé horaire pour 30 jours de congés (+13,04 %)</th></tr><tr><td>Service continu de nuit, en semaine</td><td>0.80 CHF</td><td>1.00 CHF</td></tr><tr><td>Service continu de nuit, les dimanches et jours fériés</td><td>1.35 CHF</td><td>1.65 CHF</td></tr><tr><td>Service continu, les dimanches et jours fériés</td><td>1.05 CHF</td><td>1.30 CHF</td></tr></table> Les suppléments sont versés conjointement au salaire mensuel.		Supplément congé horaire pour 25 jours de congés (+10,64 %)	Supplément congé horaire pour 30 jours de congés (+13,04 %)	Service continu de nuit, en semaine	0.80 CHF	1.00 CHF	Service continu de nuit, les dimanches et jours fériés	1.35 CHF	1.65 CHF	Service continu, les dimanches et jours fériés	1.05 CHF	1.30 CHF	30.3 Indemnités pour les heures de travail irrégulières Les suppléments horaires suivants s’appliquent : a) Travail de nuit en semaine Les membres du personnel qui travaillent en semaine, c’est-à-dire du lundi au samedi inclus, entre 20 h 00 et 6 h 00, de manière irrégulière, sur ordre ou du fait de la planification, perçoivent le supplément horaire suivant : - CHF 7.50/h (2027) - CHF 9.00/h (dès 2028) * b) Travail de nuit les dimanches et jours fériés Les membres du personnel qui travaillent les dimanches et jours fériés entre 0 h 00 et 6 h 00 ainsi qu’entre 20 h 00 et 24 h 00 perçoivent le supplément horaire suivant : - CHF 12.50/h (2027) - CHF 15.00/h (dès 2028) * c) Travail les dimanches et jours fériés Les membres du personnel qui travaillent les dimanches et jours fériés en journée, c’est-à-dire entre 6 h 00 et 20 h 00, perçoivent le supplément horaire suivant : - CHF 12.00/h (dès 2027) d) Supplément pour le travail du samedi Les membres du personnel qui travaillent le samedi dans le cadre de la planification perçoivent le supplément horaire suivant : - CHF 7.50/h (dès 2028) *
	Supplément congé horaire pour 25 jours de congés (+10,64 %)	Supplément congé horaire pour 30 jours de congés (+13,04 %)											
Service continu de nuit, en semaine	0.80 CHF	1.00 CHF											
Service continu de nuit, les dimanches et jours fériés	1.35 CHF	1.65 CHF											
Service continu, les dimanches et jours fériés	1.05 CHF	1.30 CHF											

	* Des dispositions complémentaires figurent à l’art. 48. Pour autant qu’ils présentent un caractère régulier et durable, les suppléments sont également dus en cas d’absence pour vacances, selon les barèmes suivants (supplément vacances): <table><tr><th></th><th>Supplément vacances/h pour 25 jours de vacances (+10,64 %)</th><th>Supplément vacances/h pour 30 jours de vacances (+13,04 %)</th></tr><tr><td>Service de nuit en semaine</td><td>CHF 0.80 (2027) CHF 0.95 (dès 2028) *</td><td>CHF 1.00 (2027) CHF 1.15 (dès 2028) *</td></tr><tr><td>Service de nuit les dimanches et jours fériés</td><td>CHF 1.35 (2027) CHF 1.60 (dès 2028) *</td><td>CHF 1.65 (2027) CHF 1.95 (dès 2028) *</td></tr><tr><td>Service les dimanches et jours fériés</td><td>CHF 1.30 (dès 2027)</td><td>CHF 1.55 (dès 2027)</td></tr><tr><td>Service le samedi</td><td>CHF 0.80 (dès 2028) *</td><td>CHF 1.00 (dès 2028) *</td></tr></table> Les suppléments sont versés avec le salaire mensuel.		Supplément vacances/h pour 25 jours de vacances (+10,64 %)	Supplément vacances/h pour 30 jours de vacances (+13,04 %)	Service de nuit en semaine	CHF 0.80 (2027) CHF 0.95 (dès 2028) *	CHF 1.00 (2027) CHF 1.15 (dès 2028) *	Service de nuit les dimanches et jours fériés	CHF 1.35 (2027) CHF 1.60 (dès 2028) *	CHF 1.65 (2027) CHF 1.95 (dès 2028) *	Service les dimanches et jours fériés	CHF 1.30 (dès 2027)	CHF 1.55 (dès 2027)	Service le samedi	CHF 0.80 (dès 2028) *	CHF 1.00 (dès 2028) *
	Supplément vacances/h pour 25 jours de vacances (+10,64 %)	Supplément vacances/h pour 30 jours de vacances (+13,04 %)														
Service de nuit en semaine	CHF 0.80 (2027) CHF 0.95 (dès 2028) *	CHF 1.00 (2027) CHF 1.15 (dès 2028) *														
Service de nuit les dimanches et jours fériés	CHF 1.35 (2027) CHF 1.60 (dès 2028) *	CHF 1.65 (2027) CHF 1.95 (dès 2028) *														
Service les dimanches et jours fériés	CHF 1.30 (dès 2027)	CHF 1.55 (dès 2027)														
Service le samedi	CHF 0.80 (dès 2028) *	CHF 1.00 (dès 2028) *														
30.4 Indemnité pour le service d'astreinte Montant de l'indemnisation pour service d'astreinte : Lundi - vendredi : CHF 50.-- / jour Samedi/dimanche/jours fériés : CHF 100.-- / jour	30.4 Indemnité pour le service d'astreinte Montant de l'indemnisation pour service d'astreinte : Lundi – vendredi : CHF 50.–/ jour (2027) CHF 65.- / jour (à partir de 2028) * Samedi/dimanche/jours fériés : CHF 100.–/ jour (2027) CHF 130.- / jour (à partir de 2028) * * Des dispositions complémentaires figurent à l’art. 48.															
Article 32 - Rétribution variable LH-Succes Le programme LH-Success entre en vigueur le 1er janvier 2018 et remplace le plan de participation au bénéfice (PPB) du personnel au sol de SWISS prévu par la précédente CCT, depuis le 1er juillet 2014. LH-Success se compose de trois paramètres dont la valeur cible est fixée une fois par an, en avril au plus tard, par le Conseil d'administration de SWISS et la Direction générale du groupe LH, et annoncée aux syndicats : LH Group EACC Pondération 35 % (moyenne sur trois ans) LH Group adjusted EBIT Pondération 35 % SWISS EACC Pondération 30 % EACC : <i>Earnings After Cost of Capital</i> (Bénéfice après coût du capital)	Article 32 - Rétribution variable LH-Succes Le programme LH-Success entre en vigueur le 1er janvier 2018 et remplace le plan de participation au bénéfice (PPB) du personnel au sol de SWISS prévu par la précédente CCT, depuis le 1er juillet 2014. LH-Success se compose de trois paramètres dont la valeur cible est fixée une fois par an, en avril au plus tard, par le Conseil d'administration de SWISS et la Direction générale du groupe LH, et annoncée aux syndicats : LH Group EACC Pondération 35 % (moyenne sur trois ans) LH Group adjusted EBIT Pondération 35 % SWISS EACC Pondération 30 %															

Adj. EBIT : <i>Adjusted Earnings Before Interest and Taxes</i> Tous les paramètres sont exprimés en millions d'euros. L'atteinte des différents paramètres ainsi que la réalisation de l'objectif global seront annoncées une fois par an, au plus tard en avril. Le versement de LH-Success se base sur le tableau suivant : <table border="1" data-bbox="69 323 651 475"> <thead> <tr> <th>Réalisation de l'objectif global</th><th>Versement en CHF (Emploi à temps plein pendant toute la période considérée, sinon au prorata)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td><30 %</td><td>0</td></tr> <tr> <td>30 %</td><td>300</td></tr> <tr> <td>100 %</td><td>1 000</td></tr> <tr> <td>>=200 %</td><td>3 200</td></tr> </tbody> </table> Entre les plafonds indiqués, le montant du versement est échelonné de manière linéaire en fonction de la réalisation de l'objectif global. Le versement de LH-Success est effectué au plus tôt lorsque les résultats annuels de l'exercice précédent sont disponibles, en général en avril de l'année suivante. Le versement de LH ne donne pas lieu à une contribution en faveur de la caisse de pension et il est assujetti aux contributions sociales. En cas de cessation des rapports de travail, la rétribution variable est calculée au prorata jusqu'à la fin du contrat ou de la date de l'évènement ayant entraîné la cessation des rapports de travail. Elle est alors établie en fonction des derniers indicateurs applicables et publiés.	Réalisation de l'objectif global	Versement en CHF (Emploi à temps plein pendant toute la période considérée, sinon au prorata)	<30 %	0	30 %	300	100 %	1 000	>=200 %	3 200	EACC : <i>Earnings After Cost of Capital</i> (Bénéfice après coût du capital) Adj. EBIT : <i>Adjusted Earnings Before Interest and Taxes</i> Tous les paramètres sont exprimés en millions d'euros. L'atteinte des différents paramètres ainsi que la réalisation de l'objectif global seront annoncées une fois par an, au plus tard en avril. Le versement de LH-Success se base sur le tableau suivant : <table border="1" data-bbox="1225 400 1807 552"> <thead> <tr> <th>Réalisation de l'objectif global</th><th>Versement en CHF (Emploi à temps plein pendant toute la période considérée, sinon au prorata)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td><30 %</td><td>0</td></tr> <tr> <td>30 %</td><td>300</td></tr> <tr> <td>100 %</td><td>1 000</td></tr> <tr> <td>>=200 %</td><td>3 200</td></tr> </tbody> </table> Entre les plafonds indiqués, le montant du versement est échelonné de manière linéaire en fonction de la réalisation de l'objectif global. Le versement de LH-Success est effectué au plus tôt lorsque les résultats annuels de l'exercice précédent sont disponibles, en général en avril de l'année suivante. Le versement de LH ne donne pas lieu à une contribution en faveur de la caisse de pension et il est assujetti aux contributions sociales. En cas de départ ou de résiliation par SWISS pendant la période d'essai, ou en cas de licenciement immédiat, aucun droit à la rétribution variable selon LH-Success n'existe pour l'année concernée. En cas de libération de l'obligation de travailler, indépendamment de la partie ayant résilié les rapports de travail, le droit au plan de participation au bénéfice subsiste pour la période de libération. Si, au cours d'une année civile, des membres du personnel sont empêchés de travailler pendant plus de 90 jours civils au total pour cause de maladie, d'accident, de grossesse, de service militaire ou pour des raisons comparables, tout versement éventuel au titre du plan de participation au bénéfice est réduit proportionnellement à la durée d'absence excédant 90 jours civils.	Réalisation de l'objectif global	Versement en CHF (Emploi à temps plein pendant toute la période considérée, sinon au prorata)	<30 %	0	30 %	300	100 %	1 000	>=200 %	3 200
Réalisation de l'objectif global	Versement en CHF (Emploi à temps plein pendant toute la période considérée, sinon au prorata)																				
<30 %	0																				
30 %	300																				
100 %	1 000																				
>=200 %	3 200																				
Réalisation de l'objectif global	Versement en CHF (Emploi à temps plein pendant toute la période considérée, sinon au prorata)																				
<30 %	0																				
30 %	300																				
100 %	1 000																				
>=200 %	3 200																				
Article 35 - Dispositions communes Le collaborateur doit annoncer immédiatement à l'employeur les accidents, les maladies et les difficultés en cas de grossesse qui entraînent une incapacité de travail. Si cette incapacité dure plus de 3 jours, il doit fournir un certificat médical. L'employeur peut exiger un certificat médical plus tôt. Si le certificat médical n'est pas rédigé dans une des quatre langues nationales suisses ou en anglais,	Article 35 - Dispositions communes Les accidents, maladies et troubles liés à la grossesse entraînant une incapacité de travail doivent être annoncés immédiatement à l'employeur. Si l'incapacité de travail dure plus de trois jours de travail, un certificat médical doit être fourni. Ces délais s'appliquent également aux personnes prises en charge conformément aux art. 27.5 à 27.7 de la CCT. L'employeur peut exiger un certificat médical plus tôt. Si le certificat																				

l'employeur peut demander au collaborateur de prendre les mesures nécessaires pour faire reconnaître le certificat par les assurances (traduction, certification, apostille) ; dans le cas contraire, le certificat médical n'est pas considéré comme fourni. L'employeur peut demander les mêmes mesures pour ses propres besoins. Dans des cas justifiés, l'employeur peut demander un examen par le médecin d'entreprise ou un médecin conseil. Les frais de cet examen sont alors supportés par l'employeur. Le médecin d'entreprise ou le médecin conseil a le droit de communiquer à l'employeur la durée prévue de l'incapacité. L'employeur encaisse les prestations versées par les assurances dans la mesure où il paie le salaire pendant la période correspondante. Il appartient aux collaborateurs de contracter une assurance obligatoire des soins. Dans tous les cas, l'employeur n'a plus aucune obligation de verser le salaire dès la fin des rapports de travail.	médical n'est pas rédigé dans une des quatre langues nationales suisses ou en anglais, l'employeur peut demander au collaborateur de prendre les mesures nécessaires pour faire reconnaître le certificat par les assurances (traduction, certification, apostille) ; dans le cas contraire, le certificat médical n'est pas considéré comme fourni. L'employeur peut demander les mêmes mesures pour ses propres besoins. Dans des cas justifiés, l'employeur peut demander un examen par le médecin d'entreprise ou un médecin conseil. Les frais de cet examen sont alors supportés par l'employeur. Le médecin d'entreprise ou le médecin conseil a le droit de communiquer à l'employeur la durée prévue de l'incapacité. L'employeur encaisse les prestations versées par les assurances dans la mesure où il paie le salaire pendant la période correspondante. Il appartient aux collaborateurs de contracter une assurance obligatoire des soins. Dans tous les cas, l'employeur n'a plus aucune obligation de verser le salaire dès la fin des rapports de travail.
Article 36 - Congé maternité Le droit à un congé maternité est réglé comme suit : • Pendant les deux premières années de service, 16 semaines (80 % du salaire) • À partir de la 3e année de service, 18 semaines (100 % du salaire) L'indemnité versée pendant le congé maternité est payée sans égard à une résiliation éventuelle des rapports de travail à la fin du congé maternité. S'il ne dépasse pas 16 semaines, le congé maternité n'entraîne pas une réduction du droit aux vacances (art. 329b al. 3, CO). Le paiement de l'indemnité légale de maternité incombe à l'employeur. L'indemnité est versée avec l'éventuel maintien de salaire ou bien transmise aux collaborateurs à la fin de la durée du maintien du salaire. L'employeur s'efforce de réintégrer dans son entreprise, dans un délai de 6 mois après la fin du congé maternité, les femmes qui ne sont plus à son service après la fin du congé maternité. Si les collaboratrices concernées le souhaitent au terme de leur congé maternité, l'employeur s'efforce en outre de leur proposer une activité équivalente assortie d'un moindre degré d'occupation.	Article 36 – Parentalité 36.1 Congé maternité Le droit au congé maternité est de 18 semaines avec maintien de 100 % du salaire. L'indemnité versée pendant le congé maternité est due indépendamment du fait que les rapports de travail prennent fin à l'issue du congé maternité. Le congé maternité n'entraîne aucune réduction du droit aux vacances. L'indemnité légale de maternité revient à l'employeur et est imputée sur un éventuel maintien du salaire ou, à l'issue d'une éventuelle période de maintien du salaire, reversée à la collaboratrice. L'employeur s'efforce de réintégrer dans l'entreprise, dans un délai de six mois après la fin du congé maternité, les femmes qui ne sont plus à son service à l'issue de ce congé. L'employeur s'efforce par ailleurs de proposer aux collaboratrices qui le souhaitent, à l'issue de leur congé maternité, une activité équivalente assortie d'un taux d'occupation réduit.

	36.2 Congé de l'autre parent et congé d'adoption Le droit au congé de l'autre parent ainsi qu'au congé d'adoption est de 20 jours de travail avec maintien de 100 % du salaire. Le congé peut être pris en une seule fois ou sous forme de jours isolés dans les douze mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Au moins 10 jours de travail doivent être pris dans les six premiers mois suivant la naissance ou l'adoption. L'indemnité légale revient à l'employeur et est imputée sur le maintien du salaire. 36.3 Dispositions particulières en cas de parentalité En cas de décès d'un parent, les droits légaux au congé maternité ou au congé parental sont transférés au parent survivant conformément aux dispositions légales. Les prestations extralégales de l'employeur prévues au présent article sont en outre également transférées au parent survivant. L'allocation légale pour perte de gain revient à l'employeur et est imputée sur un éventuel maintien du salaire ou, à l'issue d'une éventuelle période de maintien du salaire, reversée aux membres du personnel. Si l'enfant doit rester hospitalisé sans interruption pendant au moins deux semaines immédiatement après sa naissance, le droit au congé maternité est prolongé conformément aux dispositions légales. L'employeur accorde pendant cette prolongation les prestations prévues au présent article.
Article 41 - Prévoyance professionnelle Les collaborateurs sont assurés auprès de la Fondation de prévoyance de SWISS pour le personnel au sol, conformément au règlement en vigueur, contre les conséquences économiques possibles de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Le règlement est déterminant pour les contributions et prestations. Les contributions réglementaires à l'assurance sont financées à raison de 60 % par l'employeur et 40 % par les assurés. Le salaire assuré correspond au salaire annuel déterminé par le contrat de travail, après déduction du montant de coordination. Le montant de coordination est proportionnellement réduit en cas de travail partiel.	Article 41 - Prévoyance professionnelle Les collaborateurs sont assurés auprès de la Fondation de prévoyance de SWISS pour le personnel au sol, conformément au règlement en vigueur, contre les conséquences économiques possibles de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Le règlement est déterminant pour les contributions et prestations. Les contributions réglementaires à l'assurance sont financées à raison de 60 % par l'employeur et 40 % par les assurés. Le salaire assuré correspond au salaire annuel fixe convenu par contrat de travail, déduction faite du montant de coordination*. Ce montant correspond : - à la déduction de coordination LPP en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027 ; - à CHF 23 000 à partir du 1er janvier 2028 ; - à CHF 20 000 à partir du 1er janvier 2029.

	Le montant de coordination est proportionnellement réduit en cas de travail partiel. * Explications au sujet du montant de coordination et pourquoi il sera réduit : La déduction de coordination sert à calculer la part du salaire annuel que les caisses de pension suisses sont tenues d'assurer : salaire annuel soumis à l'AVS moins la déduction de coordination = part du salaire à assurer. La déduction de coordination s'élève à 7/8 de la rente AVS annuelle maximale, qui s'élève actuellement à 30 240 francs ; la déduction de coordination s'élève donc actuellement à 26 460 francs. Si l'on gagne par exemple 70 000 francs bruts par an, le salaire assuré auprès de la caisse de retraite s'élève à 43 540 francs. Les caisses de retraite ne sont toutefois pas tenues d'appliquer la déduction de coordination. Les employeurs peuvent en effet offrir à leurs salariés une couverture meilleure que celle prévue par la loi. S'ils réduisent la déduction de coordination ou ne la prélèvent pas du tout, le salaire assuré augmente, et donc la future retraite – mais aussi les cotisations. La réduction de la déduction de coordination convenue dans la CCT Swiss permet donc aux collaborateurs de bénéficier d'une meilleure retraite. Swiss prend en charge 60 % de la cotisation à la caisse de retraite et les collaborateurs en paient 40 %.
Article 42 - Rente transitoire Pour la période qui s'étend de la retraite ordinaire à l'âge de 64 ans jusqu'à l'âge donnant droit à une rente AVS, les collaborateurs touchent une rente transitoire annuelle correspondant à une (1) rente AVS maximale simple. L'âge légal de la retraite étant de 64 ans pour les femmes, cet article ne s'applique qu'aux collaborateurs de sexe masculin. Le montant de la rente transitoire est réduit en cas de report du départ en retraite ou de retraite partielle, en application des dispositions en vigueur dans le règlement de prévoyance de SWISS. La rente transitoire est financée par l'employeur. À son échéance, elle est versée par SWISS à la Fondation de prévoyance au bénéfice des comptes individuels. Les contributions sociales éventuelles dues au titre de la rente transitoire sont financées par l'employeur et les assurés, à raison de 50 % chacun. Tout assujettissement à l'impôt incombe aux assurés.	Article 42 - Rente transitoire Pour la période comprise entre le départ à la retraite ordinaire, à l'âge de 64 ans révolus, et l'atteinte de l'âge de référence selon l'AVS, il existe un droit à une rente transitoire d'un montant pouvant atteindre une (1) rente de vieillesse AVS maximale, 13e rente AVS incluse, selon les modalités prévues dans la note de bas de page. En cas d'ajournement ou de retraite partielle, ce droit est réduit en conséquence. Les dispositions du règlement de la Fondation de prévoyance SWISS en vigueur s'appliquent. La rente transitoire est financée par l'employeur et versée à son échéance à la Fondation de prévoyance SWISS, en faveur du compte de cotisations individuel. Les cotisations sociales éventuellement dues sur la rente transitoire sont prises en charge pour moitié par l'employeur et pour moitié par les membres du personnel, conformément aux dispositions applicables. Toute obligation fiscale éventuelle incombe intégralement aux membres du personnel.* * La réforme AVS 21 est entrée en vigueur le 1er janvier 2024 et harmonise progressivement l'âge de référence des femmes avec celui des hommes. Alors que l'âge de référence des femmes nées entre 1961 et 1964 est relevé progressivement à 65 ans, les femmes de ces générations ont droit à une rente transitoire. À partir de la

	génération 1965, l'âge de référence est fixé à 65 ans et le droit à la rente transitoire n'existe plus. <table><tr><th>Année de naissance</th><th>Âge de référence AVS</th><th>Rente transitoire</th></tr><tr><td>≤ 1960</td><td>64 ans</td><td>–</td></tr><tr><td>1961</td><td>64 ans et 3 mois</td><td>3 mois (3/12 de la rente AVS maximale)</td></tr><tr><td>1962</td><td>64 ans et 6 mois</td><td>6 mois (1/2 de la rente AVS maximale)</td></tr><tr><td>1963</td><td>64 ans et 9 mois</td><td>9 mois (9/12 de la rente AVS maximale)</td></tr><tr><td>≥ 1964</td><td>65 ans</td><td>12 mois (1 rente AVS maximale)</td></tr></table>	Année de naissance	Âge de référence AVS	Rente transitoire	≤ 1960	64 ans	–	1961	64 ans et 3 mois	3 mois (3/12 de la rente AVS maximale)	1962	64 ans et 6 mois	6 mois (1/2 de la rente AVS maximale)	1963	64 ans et 9 mois	9 mois (9/12 de la rente AVS maximale)	≥ 1964	65 ans	12 mois (1 rente AVS maximale)
Année de naissance	Âge de référence AVS	Rente transitoire																	
≤ 1960	64 ans	–																	
1961	64 ans et 3 mois	3 mois (3/12 de la rente AVS maximale)																	
1962	64 ans et 6 mois	6 mois (1/2 de la rente AVS maximale)																	
1963	64 ans et 9 mois	9 mois (9/12 de la rente AVS maximale)																	
≥ 1964	65 ans	12 mois (1 rente AVS maximale)																	
Article 44 - Entrée en vigueur et validité La présente convention collective de travail (sauf mention contraire dans les articles concernés) entre en vigueur le 1er janvier 2018 pour une durée illimitée. Elle ne peut être résiliée qu'à partir du 31 décembre 2020, par l'employeur comme par l'ensemble des syndicats et associations du personnel, moyennant un préavis de 6 mois. La CCT restera ainsi en vigueur au moins jusqu'au 31 décembre 2020. Passé ce délai, elle pourra être résiliée en fin d'année civile, moyennant un préavis de 6 mois.	Article 44 - Entrée en vigueur et validité La présente convention collective de travail (sauf mention contraire dans les articles concernés) entre en vigueur le 1er janvier 2027 pour une durée illimitée. Elle ne peut être résiliée qu'à partir du 31 décembre 2031, par l'employeur comme par l'ensemble des syndicats et associations du personnel, moyennant un préavis de 6 mois. La CCT restera ainsi en vigueur au moins jusqu'au 31 décembre 2031. Passé ce délai, elle pourra être résiliée en fin d'année civile, moyennant un préavis de 6 mois.																		
	III Dispositions finales Article 47 – Suppression des jours de compensation (« Ausgleichstage ») Les parties conviennent que les jours de compensation prévus par la convention «Groupe de travail «Travail en équipes» chez SWISS TechOps en Maintenance» sont supprimés avec l'entrée en vigueur de la présente CCT, le 1er janvier 2027. Les collaborateurs et collaboratrices dont le taux d'occupation a été réduit en raison des jours de compensation prévus par ladite convention sont automatiquement rétablis à un taux d'occupation de 100 % avec l'entrée en vigueur de la présente CCT. Les parties constatent en outre que, pour les systèmes de travail en équipes concernés, le temps de travail prévu par cette convention correspond à un emploi à plein temps (100 %).																		
	Article 48 - Mise en œuvre anticipée de certaines mesures Si le degré de réalisation des objectifs partiels LX de LH-Success atteint au moins 100 %, les adaptations prévues dans la CCT27 au 1er janvier 2028 entrent en vigueur rétroactivement au 1er janvier 2027. Sont concernés : - le supplément pour travail de nuit selon l’art. 30.3 ; - le supplément pour travail de nuit les dimanches et jours fériés selon l’art. 30.3 ; - le supplément pour le travail du samedi selon l’art. 30.3 ; - les indemnités d’astreinte selon l’art. 30.4 ; - les indemnités de licence régies par l’annexe 3.																		

1 Chapitre général

1.1 Modèle salarial

Conformément à la présente CCT, toutes les fonctions professionnelles exercées auprès de SWISS sont répertoriées en fonction d'un modèle salarial. Ce modèle salarial repose sur les principes suivants, négociés et adoptés par SWISS et les syndicats :

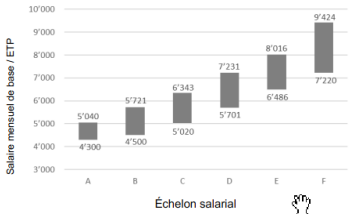
- a) Grille de compétences comprenant, le cas échéant, l'ensemble des conditions / fonctions supplémentaires exigées (voir Chapitres 2 et 3)
- b) Échelons salariaux comprenant les critères de classification d'une fonction dans un certain échelon (voir Chapitres 2 et 3)
- c) Principes régissant le développement professionnel dans la limite de l'échelon salarial
- d) Principes régissant les changements / modifications de fonctions

Chaque poste doit faire l'objet d'une description de poste (formulaire sur l'intranet). Chaque fonction est classée dans un échelon salarial en fonction de la description de poste et de la grille de compétences correspondantes.

Les éléments de salaire sont :

- Le salaire de base
- Le supplément accordé en fonction du lieu de travail (Zurich ou Genève) selon la CCT
- Le cas échéant, les indemnités de fonction ou les primes de qualification (telles que les suppléments accordés aux mécaniciens licenciés)
- La rémunération variable

À partir du 1er janvier 2026, les **salaires mensuels de base** correspondants sont les suivants (bruts, en CHF):



Échelon salarial	Minimum	Maximum
A	4'300	5'040
B	4'500	5'721
C	5'020	6'343
D	5'701	7'231
E	6'486	8'016
F	7'220	9'424

1 Chapitre général

1.1 Modèle salarial

Conformément à la présente CCT, toutes les fonctions professionnelles exercées auprès de SWISS sont répertoriées en fonction d'un modèle salarial. Ce modèle salarial repose sur les principes suivants, négociés et adoptés par SWISS et les syndicats :

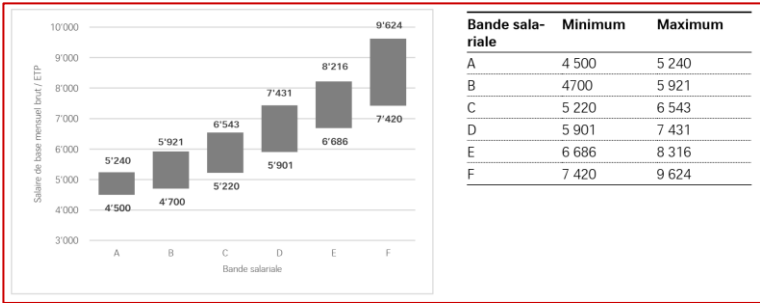
- a) Grille de compétences comprenant, le cas échéant, l'ensemble des conditions / fonctions supplémentaires exigées (voir Chapitres 2 et 3)
- b) Échelons salariaux comprenant les critères de classification d'une fonction dans un certain échelon (voir Chapitres 2 et 3)
- c) Principes régissant le développement professionnel dans la limite de l'échelon salarial
- d) Principes régissant les changements / modifications de fonctions

Chaque poste doit faire l'objet d'une description de poste (formulaire sur l'intranet). Chaque fonction est classée dans un échelon salarial en fonction de la description de poste et de la grille de compétences correspondantes.

Les éléments de salaire sont :

- Le salaire de base
- Le supplément accordé en fonction du lieu de travail (Zurich ou Genève) selon la CCT
- Le cas échéant, les indemnités de fonction ou les primes de qualification (telles que les suppléments accordés aux mécaniciens licenciés)
- La rémunération variable

À partir du 1er janvier 2026, les **salaires mensuels de base** correspondants sont les suivants (bruts, en CHF):



Bande salariale	Minimum	Maximum
A	4 500	5 240
B	4 700	5 921
C	5 220	6 543
D	5 901	7 431
E	6 686	8 316
F	7 420	9 624

1.1 Évolution des salaires Une évolution à l'intérieur de l'échelon salarial est en principe possible comme suit. a) Négociations salariales annuelles (article 12 CTT) Les cosignataires se réunissent une fois par an en vue d'un ajustement des salaires. Cette réunion doit permettre de déterminer le montant des ajustements salariaux et les critères de répartition. Les négociateurs s'efforcent d'assigner une partie de la quote-part aux augmentations générales, et une autres partie aux augmentations individuelles. b) Augmentations de salaire exceptionnelles Pendant l'année, des augmentations de salaire exceptionnelles peuvent faire l'objet d'un examen suivi d'une requête par le supérieur hiérarchique et le responsable de Human Resources concerné. La décision d'une augmentation de salaire extraordinaire incombe au membre de la Direction générale concerné ainsi qu'au responsable des ressources humaines. Critères généralement pris en compte en vue d'une augmentation de salaire extraordinaire : - o Comparaison, à l'échelle de SWISS, des responsabilités, de l'éventail des tâches et, le cas échéant, de la mission d'encadrement, par rapport : - à la même fonction, au même degré de fonction et au même échelon salarial -à des fonctions similaires avec le même degré de fonction et le même échelon salarial - au département concerné / à l'équipe - o Extension du profil de poste / changement de fonction (moins de 30 %)	1.1 Évolution des salaires Une évolution à l'intérieur de l'échelon salarial est en principe possible comme suit. a) Négociations salariales annuelles (article 12 CCT) Les cosignataires se réunissent une fois par an en vue d'un ajustement des salaires. Cette réunion doit permettre de déterminer le montant des ajustements salariaux et les critères de répartition. Les négociateurs s'efforcent d'assigner une partie de la quote-part aux augmentations générales, et une autre partie aux augmentations individuelles. b) Augmentations de salaire exceptionnelles Pendant l'année, des augmentations de salaire exceptionnelles peuvent être discutées et demandées par la hiérarchie directe, en collaboration avec le HR Business Partner compétent. La décision d'une augmentation de salaire extraordinaire incombe au membre de la Direction générale concerné ainsi qu'au Head of Human Resources. Critères généralement pris en compte en vue d'une augmentation de salaire extraordinaire : - o Comparaison, à l'échelle de SWISS, des responsabilités, de l'éventail des tâches et, le cas échéant, de la mission d'encadrement, par rapport : - à la même fonction, au même degré de fonction et au même échelon salarial - à des fonctions similaires avec le même degré de fonction et le même échelon salarial - au département concerné / à l'équipe - o Extension du profil de poste / changement de fonction (moins de 30 %)
5.9. Travail le dimanche Le travail le dimanche est interdit sauf autorisation spéciale ou sauf si les collaborateurs peuvent être classés dans la catégorie « Personnel au sol des transports aériens ». Le salarié bénéficie d'au moins 20 dimanches de congé par année civile, à condition qu'un repos hebdomadaire minimum de 59 heures consécutives soit accordé au moins douze fois par an. Ce repos hebdomadaire minimum de 59 heures comprend le jour de repos hebdomadaire ainsi qu'un samedi et un dimanche complet. Les dimanches de congés peuvent être répartis de manière irrégulière dans l'année. (OLT2 art. 12 al. 1bis)	5.9. Travail le dimanche Le travail le dimanche est interdit sauf autorisation spéciale ou sauf si les collaborateurs peuvent être classés dans la catégorie « Personnel au sol des transports aériens ». Le salarié bénéficie d'au moins 18 dimanches de congé par année civile, à condition qu'un repos hebdomadaire minimum de 59 heures consécutives soit accordé au moins douze fois par an. Ce repos hebdomadaire minimum de 59 heures comprend le jour de repos hebdomadaire ainsi qu'un samedi et un dimanche complet. Les dimanches de congés peuvent être répartis de manière irrégulière dans l'année. (OLT2 art. 12 al. 1bis)

10.6. Décompte des congés Les absences pour des raisons indépendantes de la personne du salarié (maladie, accident, service militaire, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique – CC 329b) n'entraînent pas de réduction de la durée des vacances pendant les 30 premiers jours. Une réduction de la durée des vacances n'intervient que si la durée totale des absences cumulées dans l'année civile dépasse 60 jours (à savoir réduction pour 1 mois à partir du 61e jour d'absence). En cas de grossesse, les 60 premiers jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la durée des vacances. Une réduction n'intervient que si la durée totale des absences cumulées dans l'année civile dépasse 90 jours (à savoir réduction pour 1 mois à partir du 91e jour d'absence). Pour de plus amples informations sur les réductions de vacances en cas de grossesse, veuillez consulter la brochure « Informations aux futures mamans ». Pour chaque mois d'absence qui doit être pris en compte dans la réduction de la durée des vacances, le droit aux vacances est raccourci de 1/12e et le résultat du calcul est arrondi au demi-jour supérieur ou inférieur. Les décomptes ou réductions de la durée des vacances portent toujours sur une année civile. Pendant ses vacances, l'employé n'a pas le droit d'effectuer un travail rétribué qui aliénerait le but de ce temps de repos. En cas de violation de cette disposition, SWISS peut réduire le salaire perçu pour la durée des vacances en proportion du temps de travail consacré par l'employé à des tiers.	10.6. Décompte des congés Les absences pour des raisons indépendantes de la personne du salarié (maladie, accident, service militaire, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique – CC 329b) n'entraînent pas de réduction de la durée des vacances pendant les 30 premiers jours. Une réduction de la durée des vacances n'intervient que si la durée totale des absences cumulées dans l'année civile dépasse 60 jours (à savoir réduction pour 1 mois à partir du 61e jour d'absence). En cas de grossesse, les 60 premiers jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la durée des vacances. Une réduction n'intervient que si la durée totale des absences cumulées dans l'année civile dépasse 90 jours (à savoir réduction pour 1 mois à partir du 91e jour d'absence). Pour de plus amples informations sur les réductions de vacances en cas de grossesse, veuillez consulter la brochure « Informations aux futures mamans ». Pour chaque mois d'absence qui doit être pris en compte dans la réduction de la durée des vacances, le droit aux vacances est raccourci de 1/12e et le résultat du calcul est arrondi au demi-jour supérieur ou inférieur. Les décomptes ou réductions de la durée des vacances portent toujours sur une année civile. Pendant ses vacances, l'employé n'a pas le droit d'effectuer un travail rétribué qui aliénerait le but de ce temps de repos. En cas de violation de cette disposition, SWISS peut réduire le salaire perçu pour la durée des vacances en proportion du temps de travail consacré par l'employé à des tiers.
2. Admissibilité aux suppléments licences Un maximum de cinq qualifications de type (licences B1 et B2) ou un maximum de quatre méthodes (licences S) ouvrent le droit aux suppléments licences. • Les suppléments licences sont uniquement versées conformément aux dispositions de la « <i>Part-145 Certification Authorization</i> » (mensuellement, x 13) pour les licences EASA A, EASA B1, EASA B2 et EASA S ainsi que NDT. • EASA B1 : la licence est un préalable pour être classé dans l'échelon salarial D en qualité de mécanicien d'aéronefs. Les qualifications de type sont rémunérées mensuellement comme suit : 1 qualification de type : supplément licence de CHF 250.- 2 qualifications de type : supplément licence de CHF 350.- 3 qualifications de type : supplément licence de CHF 450.- 4 qualifications de type : supplément licence de CHF 550.-	2. Admissibilité aux suppléments licences Un maximum de cinq qualifications de type (licences B1 et B2) ou un maximum de quatre méthodes (licences S) ouvrent le droit aux suppléments licences. • Les suppléments licences sont uniquement versées conformément aux dispositions de la « <i>Part-145 Certification Authorization</i> » (mensuellement, x 13) pour les licences EASA A, EASA B1, EASA B2 et EASA S ainsi que NDT. • EASA B1 : la licence est un préalable pour être classé dans l'échelon salarial D en qualité de mécanicien d'aéronefs. Les qualifications de type sont rémunérées mensuellement comme suit : 1 qualification de type : supplément licence de CHF 250.- (2027)/CHF 300.- (dès 2028) * 2 qualifications de type : supplément licence de CHF 350.- (2027)/CHF 420.- (dès 2028) * 3 qualifications de type : supplément licence de CHF 450.- (2027)/CHF 540.- (dès 2028) *

5 qualifications de type : supplément licence de CHF 650.-

- EASA B2 : la licence est un préalable pour être classé dans l'échelon salarial D en qualité de mécanicien d'aéronefs. Les qualifications de type sont rémunérées mensuellement comme suit :

1 qualification de type : supplément licence de CHF 250.-

2 qualifications de type : supplément licence de CHF 350.-

3 qualifications de type : supplément licence de CHF 450.-

4 qualifications de type : supplément licence de CHF 550.-

5 qualifications de type : supplément licence de CHF 650.-

- EASA A : la licence est un préalable pour être classé dans l'échelon salarial C en qualité de mécanicien d'aéronefs « task related ». Les licences EASA A ne donnent plus lieu à rémunération dès que les collaborateurs obtiennent la licence B1/B2. Les qualifications de type sont rémunérées mensuellement comme suit :

1 qualification de type (PTT): supplément licence de CHF 100.-

2 qualifications de type (PTT): supplément licence de CHF 200.-

- OFAC S (uniquement ferblantiers, composites, Engine Shop) : la licence est un préalable pour être classé dans l'échelon salarial B en qualité de Specialist. Les qualifications de tâche sont rémunérées mensuellement comme suit :

Supplément licence de C HF 250.-

- EASA C : la licence est actuellement rémunérée comme suit :

Supplément licence de CHF 100.-

- Licence NDT :

Level 1 Inspector : les suppléments licences suivants sont alloués à partir d'une certification de premier niveau dans l'une des méthodes utilisées par SWISS (combinaison possible avec un supplément *Level 2*) :

1 méthode : supplément licence de CHF 50.-

2 méthodes : supplément licence de CHF 100.-

3 méthodes : supplément licence de CHF 150.-

4 méthodes : supplément licence de CHF 200.-

Level 2 Inspector : les suppléments licences suivants sont alloués à partir d'une certification de

4 qualifications de type : supplément licence de CHF 550.- (2027)/CHF 660.- (dès 2028) *

5 qualifications de type : supplément licence de CHF 650.- (2027)/CHF 780.- (dès 2028) *

- EASA B2 : la licence est un préalable pour être classé dans l'échelon salarial D en qualité de mécanicien d'aéronefs. Les qualifications de type sont rémunérées mensuellement comme suit :

1 qualification de type : supplément licence de CHF 250.- (2027)/CHF 300.- (dès 2028) *

2 qualifications de type : supplément licence de CHF 350.- (2027)/CHF 420.- (dès 2028) *

3 qualifications de type : supplément licence de CHF 450.- (2027)/CHF 540.- (dès 2028) *

4 qualifications de type : supplément licence de CHF 550.- (2027)/CHF 660.- (dès 2028) *

5 qualifications de type : supplément licence de CHF 650.- (2027)/CHF 780.- (dès 2028) *

- EASA A : la licence est un préalable pour être classé dans l'échelon salarial C en qualité de mécanicien d'aéronefs « task related ». Les licences EASA A ne donnent plus lieu à rémunération dès que les collaborateurs obtiennent la licence B1/B2. Les qualifications de type sont rémunérées mensuellement comme suit :

1 qualification de type (PTT): supplément licence de CHF 100.- (2027)/CHF 120.- (dès 2028) *

2 qualifications de type (PTT): supplément licence de CHF 200.- (2027)/CHF 240.- (dès 2028) *

- OFAC S (uniquement ferblantiers, composites, Engine Shop) : la licence est un préalable pour être classé dans l'échelon salarial B en qualité de Specialist. Les qualifications de tâche sont rémunérées mensuellement comme suit :

Supplément licence de CHF 250.- (2027) / CHF 300.- (dès 2028) *

- EASA C : la licence est actuellement rémunérée comme suit :

Supplément licence de CHF 100.- (2027) / CHF 120.- (dès 2028) *

- Licence NDT :

Level 1 Inspector : les suppléments licences suivants sont alloués à partir d'une certification de premier niveau dans l'une des méthodes utilisées par SWISS (combinaison possible avec un supplément *Level 2*) :

1 méthode : supplément licence de CHF 50.- (2027) / CHF 60.- (dès 2028) *

2 méthodes : supplément licence de CHF 100.- (2027) / CHF 120.- (dès 2028) *

3 méthodes : supplément licence de CHF 150.- (2027) / CHF 180.- (dès 2028) *

4 méthodes : supplément licence de CHF 200.- (2027) / CHF 240.- (dès 2028) *

second niveau dans l'une des méthodes utilisées par SWISS (combinaison possible avec un supplément <i>Level 1</i>) : 1 méthode : supplément licence de CHF 100.- 2 méthodes : supplément licence de CHF 200.- 3 méthodes : supplément licence de CHF 300.- 4 méthodes : supplément licence de CHF 400.- <i>Level 3 Inspector</i> : à partir d'une certification de troisième niveau dans l'une des méthodes utilisées par SWISS, les suppléments licences jusqu'à présent alloués au titre des <i>Level 1</i> + <i>Level 2</i> sont intégrés au salaire de base, et les suppléments licences suivants sont redéfinis (uniquement applicable aux certifications <i>Level 3</i>) : 1 méthode : supplément licence de CHF 100.- 2 méthodes : supplément licence de CHF 200.- 3 méthodes : supplément licence de CHF 300.- 4 méthodes : supplément licence de CHF 400.-	<i>Level 2 Inspector</i> : les suppléments licences suivants sont alloués à partir d'une certification de second niveau dans l'une des méthodes utilisées par SWISS (combinaison possible avec un supplément <i>Level 1</i>) : 1 méthode : supplément licence de CHF 100.- (2027) / CHF 120.- (dès 2028) * 2 méthodes : supplément licence de CHF 200.- (2027) / CHF 240.- (dès 2028) * 3 méthodes : supplément licence de CHF 300.- (2027) / CHF 360.- (dès 2028) * 4 méthodes : supplément licence de CHF 400.- (2027) / CHF 480.- (dès 2028) * <i>Level 3 Inspector</i> : à partir d'une certification de troisième niveau dans l'une des méthodes utilisées par SWISS, les suppléments licences jusqu'à présent alloués au titre des <i>Level 1</i> + <i>Level 2</i> sont intégrés au salaire de base, et les suppléments licences suivants sont redéfinis (uniquement applicable aux certifications <i>Level 3</i>) : 1 méthode : supplément licence de CHF 100.- (2027) / CHF 120.- (dès 2028) * 2 méthodes : supplément licence de CHF 200.- (2027) / CHF 240.- (dès 2028) * 3 méthodes : supplément licence de CHF 300.- (2027) / CHF 360.- (dès 2028) * 4 méthodes : supplément licence de CHF 400.- (2027) / CHF 480.- (dès 2028) * * Des dispositions complémentaires figurent à l'art. 48.
---	---