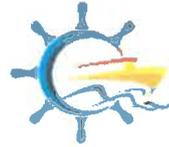




Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti



Mouettes
Genevoises

Convention collective de travail (CCT)

entre, d'une part

MOUETTES GENEVOISES SA
(employeur)

et, d'autre part

**SEV Syndicat du personnel
des transports**
(représentants du personnel)

Table de matières

Table de matières	2
1. Préambule	4
2. Nature juridique et bases légales	4
3. Contenu et texte déterminant	4
4. Objectifs	4
5. Champ d'application	5
6. Soumission à la convention collective de travail	5
7. Attitude des MG à l'égard du personnel syndiqué	5
DISPOSITIONS OBLIGATIONNELLES	5
8. Collaboration entre les parties contractantes	5
9. Négociations salariales	5
10. Négociations pendant la durée de validité de la CCT	6
11. Contribution aux frais d'application	6
12. Liberté syndicale positive et négative	6
DISPOSITIONS NORMATIVES	6
A. Nature juridique, conclusion et résiliation des rapports de travail	6
13. Nature juridique des rapports de travail	6
14. Engagement	6
15. Temps d'essai	7
16. Fin des rapports de travail	7
17. Résiliation	7
18. Résiliation immédiate des rapports de travail	8
19. Protection contre les licenciements	8
20. Certificat de travail	8
B. Principes	8
21. Protection de la personnalité	8
22. Egalité entre femmes et hommes	9
23. Lutte contre les discriminations	9
24. Formation	9
25. Protection des données	10
26. Sécurité au travail et protection de la santé	10
C. Comportement et responsabilités	10
27. Devoir de diligence et de loyauté	10
28. Comportement pendant le travail	11
29. Obligation de discrétion	11
30. Voie hiérarchique, audience	11
31. Objets trouvés	11
32. Responsabilité civile	11
33. Responsabilité pénale	12
34. Mesures en cas de violation des obligations découlant du contrat de travail ou de comportement insatisfaisant	12
35. Procédure	12
36. Voies de droit	12

37.	Activité accessoire	12
38.	Vêtements de travail	13
39.	Protection juridique	13
D.	Durée du travail	13
40.	Fondements juridiques	13
41.	Base de calcul	13
42.	Heures supplémentaires	13
43.	Report du temps de travail, paiement des heures de compensation	14
44.	Travail du dimanche	14
45.	Vacances	14
46.	Congés extraordinaires	15
47.	Congé non-payé	16
48.	Absences de courte durée	16
49.	Congé et salaire en cas de maternité	16
E.	Salaire et allocations	17
50.	Salaire	17
51.	Grille salariale pour les salariés des MG	17
52.	Détermination des salaires	17
53.	Salaire initial	17
54.	Evolution de la part liée à l'expérience	18
55.	Gratification d'ancienneté	18
56.	Indemnités spéciales	18
57.	Droit au salaire	18
58.	Jouissance du salaire en cas de décès	19
59.	Primes assurance-accidents	19
60.	Assurance de choses	20
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES		20
61.	Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la CCT	20

DISPOSITIONS GENERALES

1. Préambule

¹ Par la présente convention collective de travail, les parties contractantes affirment leur volonté de collaborer et d'entretenir un dialogue constructif sur toutes les questions ayant trait au personnel afin de contribuer ainsi à assurer la bonne marche des Mouettes Genevoises SA (ci-après : les MG).

² Les parties contractantes coopèrent et favorisent un climat de respect et de confiance mutuels entre les collaborateurs¹ à tous les niveaux. Elles prennent des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes, à empêcher toute forme de mobbing et de harcèlement sexuel et soutenir l'intégration des personnes étrangères.

³ Cette convention collective de travail (appelée ci-après CCT) est régie par les règles de la bonne foi, en vertu desquelles les parties contractantes s'engagent à prendre en considération leurs intérêts réciproques avec toute la compréhension requise.

2. Nature juridique et bases légales

¹ Cette CCT est une convention de droit privé. Elle se fonde notamment sur les lois suivantes :

- la Loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (LDT) et son ordonnance (OLDT) pour le personnel ;
- la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG) ;
- le titre 10^{ème} du Code des obligations (CO) (droit supplétif) ;
- la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs (loi sur la participation) ;
- la Loi fédérale sur la protection des données ;
- la Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) ;
- la loi sur le travail ainsi que ses ordonnances.

3. Contenu et texte déterminant

¹ Les dispositions obligationnelles définissent les rapports entre les parties contractantes. Les dispositions normatives règlent la relation de travail entre les MG et son personnel. Elles sont contraignantes et ne doivent pas être modifiées au détriment du personnel.

4. Objectifs

¹ Par cette CCT, les parties contractantes visent à :

- offrir au personnel des MG des conditions d'engagement et de travail progressistes et de bon niveau ;
- favoriser le développement de l'entreprise en préservant et promouvant les bonnes relations entre MG et le personnel ;
- renforcer la collaboration entre les partenaires sociaux.

¹ Afin de faciliter la lecture de la présente convention, toutes les personnes désignées le sont par le terme générique masculin.



- 4 -

5. Champ d'application

¹ Cette CCT définit les rapports de travail des collaborateurs des MG occupant un poste à plein temps ou à temps partiel de durée déterminée ou indéterminée. Les membres de la direction ne sont pas soumis à la présente CCT (maximum 4 personnes).

6. Soumission à la convention collective de travail

¹ Pour les collaborateurs qui ne sont pas affiliés au SEV, l'accusé de réception de la CCT tient lieu de déclaration de soumission au sens de l'art. 356b, al. 1 du CO.

² Les parties contractantes donnent leur consentement, au sens de l'art. 356b, al. 1 du CO, à toutes les futures soumissions à la convention de collaborateurs autorisés.

7. Attitude des MG à l'égard du personnel syndiqué

¹ L'entreprise informe le nouveau personnel engagé de l'existence de l'association de personnel contractante et donne la possibilité à celle-ci de se présenter.

² L'entreprise reconnaît le droit au personnel de se faire représenter par le syndicat SEV.

DISPOSITIONS OBLIGATIONNELLES

8. Collaboration entre les parties contractantes

¹ Conformément à l'objectif de cette convention, les parties contractantes favorisent une collaboration selon les règles de la bonne foi.

² Elles statuent sur toutes les questions d'intérêt commun et échangent régulièrement des informations sur la situation économique et l'évolution du résultat de l'entreprise.

³ De manière générale, les MG favorisent le dialogue et les rapports ouverts et constructifs avec le personnel. Elles examinent leurs requêtes et en tient compte dans une mesure compatible avec les conditions cadre.

⁴ Les parties contractantes échangent à temps des informations au sujet de mesures ayant des incidences sur la politique du personnel et des changements dans l'entreprise. En cas de modification des conditions d'engagement, le délai d'information est de 3 mois au minimum. L'information aux personnes concernées intervient par écrit.

⁵ Une commission consultative composée de deux représentants des MG et de deux représentants du personnel se réunit tous les deux mois afin d'échanger à propos de tout sujet pertinent à l'exploitation de l'entreprise, soit notamment la santé et la sécurité au travail et les horaires.

9. Négociations salariales

¹ Les parties contractantes négocient chaque année les conditions salariales et au besoin, des allocations et primes.

² Durant la validité du contrat de prestations entre l'Etat de Genève et les MG, les MG accordent automatiquement à son personnel une augmentation correspondante à la compensation du renchérissement selon l'indice genevois des prix à la consommation du mois de novembre de chaque année. Cette indexation n'est toutefois accordée que dans la mesure où elle figure dans le contrat de prestations. Si elle ne figure pas dans le contrat de prestations, des négociations à propos de l'indexation s'ouvriront entre les parties.

10. Négociations pendant la durée de validité de la CCT

¹ Les parties contractantes se déclarent ouvertes à toute proposition de modification de la CCT ou complémentaire à celle-ci présentée pendant la durée de la convention puis s'engagent à les étudier et à chercher ensemble des solutions selon les règles de la bonne foi.

² A défaut d'entente, la présente CCT est applicable.

11. Contribution aux frais d'application

¹ Les collaborateurs qui ne sont pas affiliés à une association de personnel contractante ou dont les cotisations ne sont pas déduites du salaire participent aux frais d'application à raison de 10 francs par mois. Les personnes travaillant à temps partiel et dont le taux d'occupation est inférieur à 50% paient 5 francs par mois.

² La contribution aux frais d'application est retenue sur le salaire et versée chaque mois à l'association du personnel contractante.

³ La contribution aux frais d'application sert à couvrir les frais résultants de l'élaboration, de l'application et de l'exécution de la CCT.

12. Liberté syndicale positive et négative

¹ La liberté syndicale (aussi bien positive que négative) est garantie.

DISPOSITIONS NORMATIVES

A. Nature juridique, conclusion et résiliation des rapports de travail

13. Nature juridique des rapports de travail

¹ Les rapports de travail sont de droit privé.

² Sauf disposition contraire de la présente convention ou des contrats de travail individuels, les dispositions déterminantes du CO, art. 319ss, sont applicables.

14. Engagement

¹ Les rapports de travail avec les MG naissent par la conclusion d'un contrat de travail écrit. Dans la règle, les contrats de travail sont conclus pour une durée indéterminée pour autant qu'ils ne prévoient pas de durée limitée.

- 6 -

² Au deuxième renouvellement d'un contrat à durée déterminée, il se transforme automatiquement en un contrat à durée indéterminée. Ce type de contrat est réservé à des missions spécifiques.

³ Le contrat de travail contient la description du poste, le salaire initial, le lieu de travail, le taux d'occupation, la prévoyance professionnelle, la mention que la présente CCT fait partie intégrante du contrat de travail et que l'employé en a pris connaissance, ainsi que l'obligation de payer la contribution aux frais d'application.

⁴ Avec le contrat de travail, les collaborateurs reçoivent la présente CCT et le règlement de la caisse de prévoyance LPP ainsi que les procédures en vigueur dans l'entreprise pour le personnel concerné.

15. Temps d'essai

¹ Le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.

16. Fin des rapports de travail

¹ Les rapports de travail prennent fin sans résiliation :

- le dernier jour du mois au cours duquel l'âge légal de la retraite est atteint, ou lors de la mise à la retraite. La retraite flexible demeure réservée ;
- au terme de la durée du contrat pour les rapports de travail de durée déterminée ;
- en cas de décès.

² Chaque partie contractante peut mettre fin aux rapports de travail :

- par résiliation ordinaire ;
- par résiliation immédiate pour de justes motifs ;
- par contrat résolutoire.

17. Résiliation

¹ Chaque partie contractante peut résilier les rapports de travail en observant les délais de congé suivants :

- pendant le temps d'essai : 7 jours, pour la fin d'une semaine civile ;
- après l'expiration du temps d'essai : 1 mois pendant la première année de service et 3 mois dès la deuxième année de service.

² La résiliation des rapports de travail ne peut pas intervenir durant les vacances du collaborateur.

³ La résiliation doit être communiquée par écrit et parvenir au plus tard le dernier jour du mois précédant le délai de congé.

⁴ D'un commun accord, il est possible d'abrèger le délai de résiliation.

⁵ Si l'employeur résilie les rapports de travail après le temps d'essai, la résiliation ordinaire doit être précédée d'une menace de résiliation conforme à l'article 35 de la présente CCT, à moins que le licenciement soit fondé sur une aptitude au travail insuffisante consécutive à une maladie ou à un accident et qu'il intervient après la fin du délai de protection.

18. Résiliation immédiate des rapports de travail

¹ La résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs, au sens des art. 337ss CO, demeure réservée.

² Peuvent notamment être considérés comme tels :

- la violation grave et intentionnelle des obligations découlant des rapports de travail ;
- l'ivresse, la prise d'alcool et de stupéfiants constatée pendant le travail pour les fonctions sécuritaires ;
- le vol ;
- la perte du permis de conduire des bateaux pour une durée égale ou supérieure à 6 mois ;
- le refus persistant d'exécuter une prestation de travail.

19. Protection contre les licenciements

¹ Après le temps d'essai, les MG ne peuvent pas résilier les rapports de travail :

- pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident, et cela durant 730 jours d'incapacité au maximum ;
- pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
- pendant que le collaborateur accomplit un service obligatoire suisse dans l'armée, au service civil ou dans la protection civile, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
- pendant que le collaborateur participe, avec l'accord des MG, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

² Si le congé est donné avant le début d'une période prévue à l'alinéa 1 et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

³ Lorsque le terme de délai de congé qui a recommencé à courir ne coïncide pas avec la fin d'un mois, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du mois en cours.

20. Certificat de travail

¹ Le collaborateur peut demander en tout temps un certificat de travail qui porte sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

B. Principes

21. Protection de la personnalité

¹ L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Il veille en particulier à ce que l'employé ne soit pas, le cas échéant, désavantagé en raison de tels actes.

- 8 -

² Par harcèlement moral et professionnel, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive et grave, notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat de travail.

³ Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement inopportun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

22. Egalité entre femmes et hommes

¹ Les MG s'engagent à promouvoir l'égalité dans les faits, notamment dans les domaines de l'embauche, de l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la promotion.

² Dans le domaine de l'égalité entre la femme et l'homme, le personnel peut soumettre l'affaire, pour avis, à l'Office cantonal de conciliation.

23. Lutte contre les discriminations

¹ Les MG luttent contre les atteintes à la personnalité notamment en édictant et en publiant à l'attention de l'ensemble du personnel une charte de tolérance zéro à l'encontre des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement sexuel et des discriminations.

² En outre, les MG forment régulièrement l'ensemble de son personnel au sujet des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement sexuel et des discriminations.

24. Formation

¹ Les MG s'engagent à assurer une formation adaptée au cahier des charges. En outre, ils s'engagent à promouvoir la formation dans le sens du maintien et du développement des compétences des collaborateurs dans leur domaine d'activité.

² Des mesures de développement peuvent être engagées à l'initiative des supérieurs comme des collaborateurs. Tant les intérêts de l'entreprise que ceux du personnel sont à prendre en considération de manière équitable.

³ Les formations prescrites ainsi que les formations ordonnées par l'entreprise sont intégralement prises en charge (coûts et temps de travail) par les MG.

⁴ Le besoin de perfectionnement professionnel du collaborateur est évalué et recensé périodiquement.

⁵ Lorsqu'un collaborateur quitte l'entreprise de son plein gré ou si l'employeur met fin aux rapports de service pour des motifs qui sont imputables au collaborateur avant la fin du temps d'essai ou durant la 1^{ère} année de service, ce dernier est tenu de rembourser, sauf circonstances particulières, tout ou partie des frais de sa formation initiale. Le remboursement s'élève au maximum à CHF 2500.- et est dégressif au prorata des mois de service accomplis. Les MG fournissent un justificatif des frais de formation.

25. Protection des données

¹ La conservation, l'enregistrement et le traitement de données personnelles sont strictement limités aux besoins légitimes de l'entreprise.

² Les MG prennent les mesures nécessaires pour protéger les données personnelles contre l'accès et la transmission illicites.

³ Les MG respectent et protègent l'intégrité personnelle du collaborateur également dans le domaine de l'informatique.

⁴ Le collaborateur a le droit de consulter en tout temps et sans aucun frais ses données personnelles, conservées ou enregistrées, et d'exiger la rectification d'indications erronées ainsi que la destruction de données dont l'entreprise n'a plus besoin.

26. Sécurité au travail et protection de la santé

¹ Les MG prennent les mesures nécessaires à tous les échelons de l'entreprise pour protéger la vie et la santé des collaborateurs. Une attention particulière est accordée à la collaboratrice enceinte ou qui allaite. Les art. 35ss LTr restent applicables.

² Les MG conçoivent leurs processus de travail de manière appropriée aux buts fixés et en conformité des principes d'ergonomie et d'hygiène du travail, afin d'empêcher les accidents de travail, les maladies et les mises à contribution excessives du personnel.

³ Dans le cadre des consignes de sécurité, les MG encouragent la prévention des accidents dans le domaine des loisirs et un mode de vie sain.

⁴ Le personnel observe les dispositions légales et de l'entreprise en matière de santé et de prévention des accidents, notamment en utilisant correctement les dispositifs de sécurité et de protection de la santé mis à sa disposition. Les MG forment leur personnel en conséquence.

⁵ Le personnel coopère activement dans tout ce qui touche à la sécurité au travail et à la protection de la santé dans le cadre de son domaine de travail. Le collaborateur, de son côté, lorsqu'il constate des manquements dans ces domaines, en informe son supérieur direct.

C. Comportement et responsabilités

27. Devoir de diligence et de loyauté

¹ Le collaborateur s'implique dans le cadre de son activité à respecter et faire évoluer les critères de qualité du service rendu à la clientèle selon les normes préalablement formulées et communiquées par l'entreprise.

² Le collaborateur doit informer la Direction s'il est appelé à s'exprimer comme partie, témoin ou expert sur des constatations qui ont trait à des affaires de service ou qu'il a faites dans le cadre de ses fonctions ou dans l'exercice de celles-ci.

28. Comportement pendant le travail

¹ Dans le cadre de son travail, le collaborateur s'acquiesce ponctuellement des obligations découlant des directives reçues.

² Chaque employé est tenu de prendre son travail en parfaite condition mentale et physique. Il lui est en particulier interdit de se présenter en étant sous influence de produits susceptibles de modifier son comportement et ses réactions, tels qu'alcool, drogues diverses, produits pharmaceutiques utilisés de façon abusive.

³ De façon générale, la consommation de boissons alcoolisées ou de stupéfiants pendant les heures de service est interdite à tous les collaborateurs.

29. Obligation de discrétion

¹ Le collaborateur s'engage à ne pas divulguer les informations portées à sa connaissance de par sa position professionnelle ou dans l'accomplissement de son travail.

² L'obligation de garder le secret est également valable vis-à-vis des médias et des collaborateurs des MG, sauf si des renseignements doivent être fournis à ces derniers pour des raisons professionnelles.

³ Le droit à l'information des membres de syndicats sur des thèmes de nature spécifiquement syndicale dans le cadre d'une représentation consciencieuse des intérêts n'est pas touché par l'obligation de garder le secret.

30. Voie hiérarchique, audience

¹ Dans ses relations de travail, le collaborateur adressera ses rapports, ses communications et ses requêtes à son supérieur direct. En cas de divergence, il doit en référer directement au supérieur hiérarchique de ce dernier.

² Tout collaborateur est en droit de demander un entretien à la Direction.

31. Objets trouvés

¹ Le collaborateur remet au service désigné par la Direction tous les objets trouvés sur le domaine de l'entreprise sans pouvoir revendiquer une récompense.

32. Responsabilité civile

¹ L'entreprise est légalement responsable à l'égard des tiers des dommages causés par ses employés.

² L'employé répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave. L'étendue de la réparation se détermine conformément à l'art. 321e du CO. Pour la négligence grave, la participation se monte au maximum à 1/48 du salaire annuel de base.

³ L'entreprise doit agir dans les trois mois dès la connaissance du dommage et de son auteur, sous peine de péremption. Dans ce délai, les droits de l'entreprise subsistent même après la fin des rapports de travail.

- 11 -

33. Responsabilité pénale

¹ Le collaborateur annonce immédiatement à l'entreprise toute condamnation pénale dont il fait l'objet ayant une répercussion sur ses obligations professionnelles.

34. Mesures en cas de violation des obligations découlant du contrat de travail ou de comportement insatisfaisant

¹ Les raisons d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou d'un comportement insatisfaisant sont à éclaircir au cours d'un entretien avec le collaborateur.

² A l'issue de l'entretien, les dispositions suivantes peuvent être prises :

- confirmation de l'entretien avec consignation des positions des deux parties ;
- établissement d'une convention écrite fixant les mesures et les objectifs ainsi que les conséquences si ceux-ci n'étaient pas atteints ;
- prononcé d'un avertissement simple écrit ;
- prononcé d'un avertissement écrit et motivé avec menace de résiliation des rapports de travail.

³ Le collaborateur peut se faire assister durant les entretiens.

35. Procédure

¹ L'avertissement simple et l'avertissement avec menace de résiliation mentionnent expressément la possibilité de faire opposition.

² La menace de résiliation est une communication ne revêtant pas le caractère d'une décision.

³ La menace de résiliation est prononcée par la direction et doit comporter une période de mise à l'épreuve.

36. Voies de droit

¹ L'avertissement simple ou l'avertissement avec menace de résiliation peut faire l'objet d'une opposition motivée, adressée par écrit dans le délai de quinze jours dès sa réception, auprès de la direction ou de l'instance hiérarchique directement supérieure à celle qui a prononcé la sanction. Celle-ci décide en dernier recours. Elle notifie et motive sa décision par écrit.

² L'opposition a un effet suspensif. Celui-ci ne sera retiré que si les intérêts de l'employeur au retrait de l'effet suspensif sont au moins aussi importants que les intérêts du collaborateur à son maintien.

³ La menace de licenciement devient caduque après une année.

⁴ Dans toutes les phases de la procédure, l'employé peut se faire représenter, à moins qu'il ne doive agir personnellement, et se faire assister.

37. Activité accessoire

¹ Pour les collaborateurs occupés à plein temps, l'exercice d'une activité accessoire à caractère lucratif est soumis à autorisation écrite de l'employeur. La demande et

l'autorisation y relatives requièrent la forme écrite. Les collaborateurs à temps partiel sont tenus de renseigner les MG sur la nature et l'étendue de l'activité accessoire.

² L'exercice d'une activité accessoire à caractère lucratif est interdit, lorsque :

- les intérêts de l'activité accessoire entrent en conflit avec les intérêts légitimes des MG ;
- le déroulement normal du travail n'est pas garanti ;
- le travail effectué pour les MG en pâtit.

³ Les dispositions de la Loi sur la durée du travail (LDT) doivent être respectées.

38. Vêtements de travail

¹ L'employeur peut ordonner le port de vêtements de travail et de sécurité fournis gratuitement par l'entreprise.

39. Protection juridique

¹ Les MG garantissent une protection juridique à ses employés pour toute procédure ouverte à leur encontre et liée à l'activité exercée pour le compte des MG ou encore pour faire valoir leurs prétentions légitimes envers des tiers, découlant de leur activité pour les MG.

D. Durée du travail

40. Fondements juridiques

¹ Les dispositions de la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (LDT), de son ordonnance (OLDT) et les autres dispositions légales doivent être respectées.

² Si les bases légales de la LDT et de l'OLDT devaient être modifiées, les parties contractantes négocieront les répercussions que ces modifications auront sur la CCT, conformément à l'article 10.

41. Base de calcul

¹ Pour le personnel occupé à plein temps, la semaine ordinaire de 5 jours sert de base au calcul de la durée du travail.

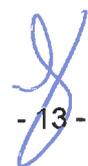
² La durée hebdomadaire du travail pour le personnel occupé à temps partiel est calculée sur la base de la semaine de 41 heures (492 minutes par jour).

³ En plus des vacances, le personnel a droit au moins à 115 jours libres par année calculé sur la base de 52 samedis et dimanches - 11 jours fériés.

42. Heures supplémentaires

¹ Le collaborateur peut être tenu d'exécuter des heures de travail supplémentaires dans les limites des dispositions légales en vigueur.

² Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de même durée. Lorsque cette compensation n'est pas possible dans un délai convenable, les heures supplémentaires sont payées, avec un supplément de 25 %. Il ne peut être payé plus de 150 heures par année civile.



- 13 -

43. Report du temps de travail, paiement des heures de compensation

¹ Il est considéré comme limite autorisée à la fin de la période de décompte mensuelle un solde positif de + 40 heures ou un solde négatif de – 20 heures. Toutefois et seulement pour des raisons de service de navigation, le solde positif peut dépasser cette norme.

² Lorsque le solde est positif ou négatif au 31 décembre, la situation doit être régularisée jusqu'au 31 mars de l'année suivante. La compensation en temps est prioritaire sur le paiement. Au 31 mars, le solde positif doit être payé et la compensation du solde négatif est à la charge des MG.

44. Travail du dimanche

¹ Pour le travail du dimanche, les MG versent une indemnité de CHF 15.- par heure (qui comprend le montant forfaitaire durant les vacances selon arrêt « Orange »).

45. Vacances

¹ Par année civile, le collaborateur a droit aux vacances suivantes :

- 6 semaines pour les apprentis et les jeunes collaborateurs jusqu'à 20 ans révolus ;
- 5 semaines jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle il a 49 ans révolus ;
- 6 semaines dès le début de l'année civile dans laquelle il a 50 ans révolus ;
- 7 semaines dès le début de l'année civile dans laquelle il a 60 ans révolus.

² Le droit aux vacances, lors d'un engagement ou d'une résiliation en cours d'année civile, est calculé pro rata temporis, proportionnellement à la période d'activité, selon le rapport : nombre de jours de vacances (droit annuel) x période d'activité en jours civils, divisé par 365 ou 366. En cas de cessation des rapports de travail, les jours de vacances qui ne peuvent pas être utilisés sont bonifiés en espèces. Au demeurant, la conversion en espèces du droit aux vacances est illicite.

³ En règle générale, la période de vacances doit être fixée de sorte que le déroulement normal du travail reste garanti. Les désirs du collaborateur sont pris en considération dans toute la mesure du possible.

⁴ En règle générale, les vacances comprennent au moins deux semaines consécutives.

⁵ Le solde de jours de vacances découlant de l'année précédente doit être utilisé avant fin avril de l'année suivante. Dans des cas justifiés, une dérogation à l'obligation de prendre des vacances peut être décidée avec l'approbation de la direction de l'entreprise.

⁶ Les vacances servent à prendre du repos et de ce fait, ne doivent pas être consacrées à l'exécution d'un travail rémunéré.

⁷ Si l'addition des jours entiers d'absence dus à une maladie, un accident, un congé non payé, un service militaire obligatoire, service civil ou service dans la protection civile, comprennent plus de 90 jours par année civile, le droit aux vacances est réduit proportionnellement, selon la formule : nombre de jours de vacances x nombre de jours civils d'absence - 90, divisé par 365 ou 366.

⁸ Si la période d'absence due à un congé non payé excède 30 jours civils, la réduction est calculée selon la formule : nombre de jours de vacances x durée du congé non payé, divisé par 365 ou 366.

- 14 -

46. Congés extraordinaires

¹ Les circonstances suivantes donnent droit aux congés ci-après :

- en cas de mariage du collaborateur : 2 jours ;
- lors d'événements importants dans la famille du collaborateur :
 - à la naissance d'un enfant : 1 semaine (pour le père, en sus du congé de l'art. 329g CO) ;
 - au mariage d'un enfant : 1 jour ;
 - au décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère : jusqu'à 3 jours ;
 - au décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des grands-parents, d'un beau-fils, d'une belle-fille : 1 jour ;
- pour une activité militaire ou de protection civile : le temps nécessaire ;
- pour assister aux audiences devant les tribunaux, le Ministère public ou la police judiciaire : le temps nécessaire ;
- pour une activité syndicale : 50 heures pour SEV ;
- pour les obsèques d'un employé de l'entreprise, les décisions seront prises dans chaque cas ;
- déménagement : 1 jour.

² A l'exception des congés de mariage et de naissance, le congé est considéré comme obtenu lorsque l'événement ou la manifestation qui le motive coïncide avec les jours de repos, de compensation ou de vacances prévus au tableau de service.

³ Les jours de congés payés ne sont pas assimilés aux jours d'absence visés par les art. 10.5 LDT et 14.6 OLDT. Ils ne sont pas imputables sur les jours de repos légaux.

⁴ Conformément à l'art. 329e CO, chaque année de service, l'employeur accorde au travailleur jusqu'à l'âge de 30 ans révolus un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsque ce dernier se livre bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel ou social, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il suit la formation et la formation continue nécessaires à l'exercice de ces activités. Le travailleur n'a pas droit à un salaire pendant le congé-jeunesse. Un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective peuvent déroger à cette règle, au profit du travailleur. L'employeur et le travailleur conviennent des dates et de la durée du congé-jeunesse en tenant compte des intérêts de chacun. S'ils ne peuvent se mettre d'accord, le congé-jeunesse sera accordé à condition que le travailleur ait annoncé à l'employeur son intention de faire valoir son droit deux mois avant le début du congé. Les jours du congé-jeunesse que le travailleur n'a pas pris à la fin de l'année civile ne peuvent être reportés sur l'année suivante. À la demande de l'employeur, le travailleur apportera la preuve des tâches et des fonctions qui lui ont été attribuées dans le cadre des activités de jeunesse extra-scolaires.

⁵ Conformément à l'art. 329g CO, ont droit au congé de l'autre parent de deux semaines : a. le travailleur, s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent ; b. la travailleuse, si elle est l'autre parent légal au moment de la naissance de l'enfant. Le congé doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce délai est suspendu pendant le congé au sens de l'art. 329g^{bis}. Le congé peut être pris sous la forme de semaines ou de journées.

- 15 -

⁶ Conformément à l'art. 329g^{bis} CO, en cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent, l'autre parent a droit à un congé de 14 semaines à prendre de manière ininterrompue à compter du jour qui suit le décès. L'autre parent a droit au congé lorsque le lien de filiation est établi au jour du décès ou durant les 14 semaines qui suivent. En cas d'hospitalisation du nouveau-né selon l'art. 329f, al. 2, le congé prévu à l'al. 1 est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de huit semaines au plus.

⁷ Conformément à l'art. 329h CO, le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total.

⁸ Conformément à l'art. 329i CO, si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus. Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée. Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées. L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement.

⁹ Conformément à l'art. 329j CO, toute travailleuse ou tout travailleur qui accueille un enfant en vue d'une adoption a droit à un congé d'adoption de deux semaines pour autant que les conditions visées à l'art. 16t LAPG soient remplies. Le congé d'adoption doit être pris pendant la première année qui suit l'accueil de l'enfant. Il peut être pris par un seul parent ou partagé entre les deux. Les deux parents ne peuvent pas prendre le congé simultanément. Le congé d'adoption peut être pris sous la forme de journées ou de semaines.

47. Congé non-payé

¹ Les MG peuvent octroyer à ses employés des congés non-payés pour une durée maximum d'une année, pour autant que cela ne perturbe pas l'exploitation.

48. Absences de courte durée

¹ Les affaires personnelles doivent être traitées en dehors du temps de travail. Si une affaire privée engendre une absence durant le temps de travail, une autorisation doit être demandée au supérieur hiérarchique.

² Les consultations chez le médecin ou le dentiste, les convocations auprès d'une autorité ainsi que les thérapies sous ordonnance médicale qui doivent avoir lieu durant le travail ne sont pas comptées comme temps de travail. Lors de traitements médicaux de longue durée, une compensation en temps peut être octroyée.

49. Congé et salaire en cas de maternité

¹ En cas d'accouchement, la collaboratrice a droit à 4 mois de congé maternité payé. Ce droit reste acquis lors de complications liées à la grossesse ou en cas d'accouchement d'un enfant mort-né.

- 16 -

² Si elle le désire, la collaboratrice peut prendre au maximum 2 mois de son congé immédiatement avant l'accouchement ; le congé débute au plus tard lors de la naissance.

³ Le congé maternité ne réduit pas le droit aux vacances. Les jours de vacances résultant de la période du congé maternité qui n'ont pas pu être pris avant le congé ne peuvent pas être indemnisés en espèce en cas de résiliation des rapports de service sans reprise du travail.

⁴ La direction peut en outre accorder au collaborateur un congé non-payé d'une durée maximale de 12 mois (congé parental). Demeurent réservés les besoins de service.

E. Salaire et allocations

50. Salaire

¹ Le salaire se compose de deux parts : l'une liée à la fonction (salaire minimum) et la deuxième liée à l'expérience (annuités de 2%) selon le tableau au ch. 51.

² Le droit au salaire débute à l'entrée en service et finit le jour où cessent les rapports de travail.

³ Le salaire est versé en 13 fois. Les collaborateurs reçoivent mensuellement un décompte détaillé de leur rétribution et des retenues (salaires, allocations, déductions, etc.). Le versement s'effectue à la fin de chaque mois. Le 13^{ème} salaire mensuel est versé entre le 15 et le 18 décembre avec le salaire de décembre. En cas de fin des rapports de travail en cours d'année, le 13^{ème} salaire est versé au prorata avec le dernier salaire mensuel.

51. Grille salariale pour les salariés des MG

¹ La grille salariale figure en annexe 1. Elle est mise à jour chaque année en cas d'adaptation selon l'art. 9 al. 2.

² Sur décision de la direction, il est possible de fixer des salaires plus élevés pour des collaborateurs particulièrement expérimentés.

52. Détermination des salaires

¹ Le salaire des employés est fixé selon l'échelle des salaires ci-dessus.

² Toute adaptation et modification de l'échelle des traitements ou des mécanismes salariaux fait l'objet de négociations entre les parties contractantes.

³ Chaque fonction fera l'objet d'une description de poste mentionnant, notamment, son libellé ou titre, sa position hiérarchique, ses activités et ses responsabilités.

53. Salaire initial

¹ Le salaire initial correspond, s'il n'est pas convenu autrement, au moins au montant minimum prévu pour la fonction.

² Le salaire initial peut être fixé plus haut si des circonstances spéciales le justifient, telles que :

- l'âge et la situation familiale ;
- l'expérience, les capacités et les connaissances professionnelles ainsi que la formation acquises dans l'entreprise ou dans une autre entreprise.

54. Evolution de la part liée à l'expérience

¹ Le salaire est augmenté le 1^{er} janvier de chaque année. Cette augmentation est versée jusqu'au maximum de la part liée à l'expérience.

² Le salaire minimum selon l'article 51 est octroyé le mois suivant la réussite des examens pour les pilotes.

³ Les pilotes passant leurs examens avec succès dans le premier semestre (avant le 30 juin) reçoivent normalement l'augmentation prévue par la grille salariale (augmentation statutaire de 2%) au 1^{er} janvier suivant. Les pilotes passant avec succès leurs examens dans le deuxième semestre à partir du 1^{er} juillet reçoivent l'augmentation prévue par la grille salariale au 1^{er} janvier de l'année suivante (exemple : réussite de l'examen en septembre 2010 = 1^{ère} augmentation selon CCT au 1^{er} janvier 2012).

⁴ Des augmentations extraordinaires de salaire peuvent être allouées pour engager ou conserver des employés particulièrement qualifiés.

55. Gratification d'ancienneté

¹ Le collaborateur reçoit une prime de fidélité dans le cadre défini ci-après :

- 5 ans : CHF 1'000.- ;
- 10 ans : CHF 2'000.- ;
- 15 ans : CHF 4'000.- ;
- dès 20 ans et tous les cinq ans : un salaire.

² La gratification est payée en même temps que le traitement versé pour le mois au cours duquel l'employé a terminé la période d'activité considérée.

³ La gratification peut être accordée, entièrement ou en partie et selon entente entre les parties concernées, sous forme de temps libre.

56. Indemnités spéciales

Nettoyage annuel des vestes d'uniforme.

Une indemnité annuelle de CHF 50.- est accordée pour l'achat des chaussures de travail.

57. Droit au salaire

¹ En cas de maladie du collaborateur, l'entreprise continue à lui verser le salaire à 100% pendant 90 jours (y compris l'allocation pour les enfants). Au-delà de 90 jours de maladie, le collaborateur a droit aux indemnités journalières en cas de maladie conformément à la Loi sur le contrat d'assurance (LCA) versées par l'assureur avec lequel l'entreprise s'engage à conclure une assurance à hauteur de 90% du salaire et pour une durée maximale de 730 jours. Les primes d'assurance sont à la seule charge de l'entreprise.

- 18 -

² En cas d'accident du collaborateur, celui-ci a droit aux indemnités journalières en cas d'accident conformément à la Loi sur l'assurance-accident (LAA) et à la Loi sur le contrat d'assurance (LCA) versées par les assureurs. L'entreprise s'engage à conclure une assurance complémentaire couvrant 100% du salaire dès le premier jour d'incapacité. Les primes de l'assurance obligatoire relative aux accidents professionnels sont à la seule charge de l'entreprise. Les primes de l'assurance obligatoire relative aux accidents non professionnels sont à la seule charge de l'employé. Les primes de l'assurance complémentaire sont prises en charge par l'entreprise à raison de 50% et par l'employé à raison de 50%.

³ Les indemnités journalières perçues par l'employeur à quelque titre que ce soit (LAA, LAPG, LCA, AI, etc.) et les prestations de la caisse de pension sont imputées par l'employeur sur le droit au salaire.

⁴ En cas d'empêchement de travailler dû à un service militaire obligatoire incluant tout service dans l'armée ou la protection civile, le droit au salaire par année civile en temps de paix est réglé de la façon suivante :

- durant l'école de recrues et le service civil : 80% du salaire. Si l'intéressé a droit à une allocation pour enfants pendant cette période, le salaire est versé à 100% ;
- durant les services d'avancement : 80% du salaire. Si l'intéressé a droit à une allocation pour enfants pendant cette période, le salaire est versé à 100% ;
- durant les autres périodes de service obligatoire : 100% du salaire.

⁵ Les allocations légales pour perte de gain sont acquises à l'employeur.

⁶ Dès le troisième jour d'incapacité, les collaborateurs sont tenus de présenter un certificat médical attestant de leur incapacité de travail, de la cause de celle-ci (maladie ou accident) et du pourcentage d'incapacité. L'entreprise peut en outre requérir un certificat médical dès le premier jour d'incapacité lorsque le nombre total de jours d'incapacité excède douze jours par année civile ou en cas de justes motifs.

58. Jouissance du salaire en cas de décès

¹ En cas de décès d'un collaborateur, le salaire est appliqué selon les al. 2 à 4 du présent article.

² Si le défunt laisse un/e conjoint/e, un/e partenaire ou des enfants ou d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit encore payer :

- un mois de salaire dès le jour du décès ;
- deux mois de salaire dès le jour du décès si les rapports de service ont duré plus de 5 ans (art. 338 al. 2 CO) ;
- en cas de décès en service, l'employeur verse deux mois de salaire supplémentaires.

³ Dans le montant versé aux survivants sont comprises les allocations pour les enfants.

⁴ Le montant versé selon la jouissance du salaire comprend une part proportionnelle du 13^{ème} mois de salaire.

59. Primes assurance-accidents

¹ Les MG prennent entièrement à leur charge les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents professionnels (SUVA et prime LAA) ; les primes à l'assurance accident non professionnel sont à la seule charge du collaborateur.



60. Assurance de choses

¹ Les effets personnels du collaborateur sont assurés par les MG contre les dégâts d'incendie et d'eau ainsi que contre le vol avec effraction, mais pas contre le vol simple. Il appartient donc au collaborateur de conclure une assurance couvrant ses objets de valeur personnels et de veiller à garder son argent en lieu sûr.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

61. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la CCT

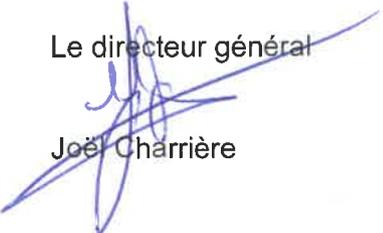
¹ Cette CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2029. Si la CCT n'est pas dénoncée pour la fin de la durée conventionnelle moyennant un préavis écrit de 6 mois, elle est reconduite tacitement pour une nouvelle année.

² En cas de dénonciation ou de non renouvellement du contrat de prestations entre les MG et l'Etat de Genève, au-delà du 31 décembre 2029, les MG peuvent dénoncer la présente CCT moyennant un préavis d'un mois. Les MG s'engagent alors à négocier de nouvelles conditions de travail avec le SEV.

Genève, le 9 juillet 2024.

Mouettes Genevoises SA :

Le directeur général


Joël Charrière

Le président


Antoine E. Böhler

Syndicat du personnel des transports SEV :

La vice-présidente


Valérie Boillat

La secrétaire syndicale


Aurélie Lelong

Le délégué syndical SEV


Lionel Parian-Mejean

