

Plan social

Swissport International AG
Station Zurich

Valable à compter du 1er janvier 2021

not officially approved translation / German version and original is decisive

Sommaire

1. Principes fondamentaux.....	3
2. Introduction au plan social.....	3
3. But et champ d'application.....	3
4. Commission paritaire.....	4
5. Obligations légales et contractuelles	5
6. Soutien dans la recherche d'emploi	5
7. Délai de préavis	6
7.1. Prorogation.....	6
7.2. Prolongement.....	6
7.3. Réduction du délai de préavis à la demande des personnes concernées	6
7.4. Libération.....	6
8. Indemnisation monétaire en cas de licenciements.....	7
8.1. Années de service	7
8.2. Indemnités de départ.....	7
8.2.1. Calcul de l'indemnité de vieillesse	7
8.2.2. Calcul de l'indemnité d'ancienneté	8
8.3. Frais de déménagement	8
8.4. Difficultés individuelles particulières	8
9. Collaborateurs d'un certain âge.....	9
9.1. Retraite anticipée	9
9.2. Collaborateur à temps partiel	9
10. Départ de la Caisse de pension/libre passage	10
11. Dispositions spécifiques	10
12. Mise en œuvre du plan social.....	10
13. Entrée en vigueur	10

1. Principes fondamentaux

Le présent plan social est le résultat de négociations entre la Direction de Swissport International SA, Station Zürich (ci-après dénommée « Swissport Zürich ») et les syndicats. Il a été élaboré en s'inspirant des paramètres fondamentaux définis dans les contrats de travail de Swissport. La validité de ce plan social correspond à la durée de validité de la CCT. Le plan social peut être résilié par la Direction ou les syndicats avec un préavis de 6 mois. Une résiliation est abusive lorsque l'une ou les deux parties sont au courant de restructurations ou de licenciements collectifs.

Le plan social peut être renégocié, quel que soit le délai de préavis convenu, au cas où Swissport Zürich devrait entrer dans une situation d'urgence économique qui s'aggraverait encore du fait des obligations du plan social ou mettrait même en danger la pérennité et l'existence de l'entreprise.

Les partenaires soussignés attachent une grande importance aux principes de « bonne foi » et de discussions ouvertes lors de la mise en œuvre du plan social en ce qu'ils permettent de mettre au premier plan les besoins des salariés concernés par les mesures de restructuration et de réduction.

2. Introduction au plan social

- Swissport Zürich s'efforce de réduire au maximum le nombre de licenciements et de départs à la retraite dans le cadre de programmes de redimensionnement.
- Il est particulièrement important pour Swissport Zürich de mettre en place un système de gestion compétent, d'accompagner et de soutenir les personnes concernées dans leurs démarches pour trouver un nouvel emploi ou pour une retraite anticipée. Les conseils peuvent être donnés en groupe ou de façon individuelle. Swissport peut par ailleurs également faire appel à des prestataires de services externes.
- L'objectif commun des parties est d'éviter de mettre au chômage les personnes concernées et d'éviter les cas de difficultés sociales.
- Swissport Zürich reconnaît son obligation fondamentale en tant qu'employeur de protéger autant que possible les salariés de longue date âgés de plus de 50 ans.
- La mise en œuvre du plan social sert à garantir la sécurité économique en cas de perte d'emploi. L'environnement social des employés concernés fait ainsi également partie d'autres mesures.
- Le supérieur hiérarchique décide avec la Direction des Ressources humaines conformément aux déclarations exposées ci-dessus lorsqu'aucune réglementation (financière) fixe n'est définie dans le plan social. Les salariés concernés sont en droit de faire appel de cette décision auprès de la Commission paritaire.

3. But et champ d'application

Ce plan social est applicable au personnel de Swissport Zürich soumis au règlement CCT.

Les mesures prévues par le plan social s'appliquent aux salariés de la catégorie de personnel précitée dont la relation de travail prend fin dans le cadre de la suppression de poste par suite d'un licenciement ou d'une convention de rupture initiée par l'employeur à la suite :

1. d'un redimensionnement du personnel ;
2. d'une suppression de fonctions préexistantes et/ou de postes de travail (chômage technologique) ;
3. de licenciements collectifs conformément à l'art. 335d, e, f et g CO ;

Des externalisations au sens de l'art. 333 ss. CO ne font pas partie du plan social et sont régies par un accord séparé avec la société de reprise.

Seule la différence avec l'indemnité de vieillesse ou d'ancienneté sera versée aux salariés bénéficiant de prestations sociales déjà versées au titre d'un emploi antérieur.

Le plan social peut également être utilisé à la demande du supérieur hiérarchique ou de la Direction des Ressources humaines si les salariés ne peuvent plus répondre aux besoins opérationnels pour des raisons de santé ou d'âge et qu'un transfert n'est pas possible. La décision appartient à la Direction. Les salariés concernés sont en droit de faire appel de cette décision auprès de la Commission paritaire.

Le plan social n'est pas applicable aux licenciements sans préavis ou aux licenciements pour raison de performance ou de comportement.

Il existe, si les conditions nécessaires sont remplies, un droit aux prestations de ce plan social. Si possible, Swissport Zürich fournira les fonds nécessaires pour faire face aux demandes séparément.

4. Commission paritaire

Une commission mixte sera déterminée une fois le plan social entré en vigueur. Elle se compose de :

- 2 membres des associations du personnel contractant (représentation des salariés) ;
- 1 membre de la Commission du personnel
- 3 membres de la Direction ;
- 1 membre des Ressources humaines de Swissport Zürich.

Le membre responsable de l'équipe de direction doit être membre de la Commission paritaire si une section de Swissport Zürich est particulièrement touchée par un redimensionnement ou une externalisation. La Commission peut dans ce cas être élargie selon le principe de la parité.

La présidence incombe à la Direction.

La Commission mixte peut initier et contrôler l'aide à la recherche d'un emploi (conformément au point 6).

La Commission mixte prend la décision finale (à la majorité des voix si le vote est obligatoire). En cas d'égalité, la voix du Président fait office de décision. La Commission paritaire décide :

- du caractère raisonnable des autres actions ;
- du prolongement du préavis ;
- des indemnités supplémentaires de licenciement ;
- en cas d'ambiguïtés et d'interrogations sur l'interprétation du présent plan social.

La Commission mixte est tenue d'entendre les personnes concernées lorsqu'elle est appelée en tant qu'organe d'appel.

5. Obligations légales et contractuelles

Swissport Zürich s'engage à informer les représentants du personnel en temps utile avant l'entrée en vigueur des mesures de restructuration et à discuter avec eux des mesures et des effets.

Toutes les réclamations légales et contractuelles des salariés concernés ne sont pas affectées par les réglementations du plan social et sont pleinement garanties.

6. Soutien dans la recherche d'emploi

Swissport Zürich propose, dans le cadre du plan social, un accompagnement adapté dans la recherche d'un emploi à toutes les personnes concernées. Ce soutien s'applique dans les domaines suivants :

- conseils professionnels et soutien d'organismes internes et externes : Ressources humaines, service social, coopération avec RAV et autres institutions appropriées ;
- congé rémunéré pour les entretiens d'embauche après avis de licenciement, autant que nécessaire et après consultation du chef de service et des Ressources humaines. L'employé doit présenter une invitation à un entretien d'embauche ;
- sur demande, soutien financier pour les mesures de recyclage et de formation continue nécessaires et appropriées ;
- mise en place d'une bourse aux emplois avec des partenaires appropriés (dans la mesure où s'il s'agit d'un licenciement collectif) ;
- participation, sur demande, aux frais de déménagement ;
- médiation d'autres institutions de conseil sur toutes les questions d'assurance et de retraite ;
- mise en place de contacts avec des agences de placement.

et dans des cas particuliers :

- détermination de site et tests d'aptitude ;
- outplacement.

7. Délai de préavis

7.1. Prorogation

Le délai de préavis stipulé dans le CCT est généralement prolongé d'un mois pour les salariés de plus de 50 ans, à condition que le licenciement ait lieu dans le cadre d'un redimensionnement du personnel (pas en cas d'externalisation au sens des art. 333 ss. CO).

7.2. Prolongement

Dans des cas particuliers de difficultés, les personnes touchées ne pouvant pas trouver un nouvel emploi dans ce délai ou qui reprendront le poste à une date ultérieure peuvent voir le délai de préavis prolongé jusqu'à 3 mois à la demande du salarié. La décision appartient au responsable des Ressources humaines une fois la personne intéressée entendue. Le délai de préavis et la prolongation ne doivent pas dépasser 7 mois. Les salariés concernés sont en droit de faire appel de cette décision auprès de la Commission paritaire.

L'art. 336c CO (délais dits d'interdiction) ne peut pas être appliqué pendant la prolongation de la période de préavis.

La Commission mixte est l'autorité de recours.

7.3. Réduction du délai de préavis à la demande des personnes concernées

La période de préavis peut être raccourcie à la demande des employés concernés. Cette demande doit être satisfaite si l'obtention d'un nouvel emploi dépend d'un départ anticipé. Les droits du plan social, à l'exception des articles 8.1, 8.3 et 8.4, expirent en cas de départ anticipé. Le droit à une indemnité de départ ne prendra pas fin mais sera recalculé et réduit du fait du raccourcissement de la relation de travail.

7.4. Libération

Swissport Zürich peut libérer les salariés du travail, sous réserve du délai de préavis prévu par le plan social. En cas de congé, le dernier salaire sera versé intégralement sans indemnité (mais avec paiement au prorata de l'indemnité de fin d'année) jusqu'à la fin du délai de préavis. Tous les crédits de vacances et de temps sont réglés avec la dispense, à condition que les crédits soient inférieurs à la période de libération.

Les salariés libérés ont l'obligation de se mettre immédiatement à la recherche d'un nouvel emploi. Si les salariés libérés commencent un nouvel emploi pendant la période de préavis (éventuellement de prolongation du préavis), Swissport Zürich doit en être informée. Le contrat de travail avec Swissport Zürich et l'obligation de paiement des salaires prendront fin à la date d'entrée en fonction dans ce nouvel emploi.

La possibilité de libération ne peut être associée à une réduction du délai de préavis (article 7.3).

8. Indemnisation monétaire en cas de licenciements

8.1. Années de service

- a) Le fondement d'une indemnisation pour les années de service réside dans la réalisation du 10e anniversaire de service.
- b) Dès lors, en fonction du prochain anniversaire possible (vacances publiques excepté), le montant de cette future prime d'ancienneté contractuellement convenue sera versé au prorata (par rapport aux mois déjà travaillés).

8.2. Indemnités de départ

Les indemnités de départ ne sont versées qu'en cas de licenciement. Si, dans le cadre de l'externalisation de secteurs de Swissport Zürich à une tierce partie, l'intéressé se voit proposer un poste équivalent ou similaire, il n'aura pas droit à une indemnité de départ.

Les indemnités de départ sont basées sur l'âge et l'ancienneté. Ces deux facteurs sont déterminés indépendamment et peuvent être cumulés.

Cette contribution financière est destinée à faciliter la réorientation professionnelle et les éventuels frais de formation et de reconversion associés peuvent être financés, en tout ou en partie, par le salarié. Le but visé est donc la réinsertion rapide sur le marché du travail. Cette réinsertion peut être accélérée avec le soutien éventuel de l'assurance chômage dans le cadre des mesures du marché du travail. Le collaborateur est libre d'utiliser les contributions de Swissport Zürich.

L'indemnité de départ (indemnité de vieillesse cumulée et/ou indemnité d'ancienneté) est destinée au collaborateur affecté par le licenciement à l'expiration du délai de préavis (fin de la relation de travail).

8.2.1. Calcul de l'indemnité de vieillesse

(âge effectif atteint, date de référence : date de départ)

Tableau des prestations des indemnités de vieillesse (jusqu'à 4 ans avant la retraite ordinaire) :

• 35 – 39 ans	0,5 salaire mensuel
• 40 – 45 ans	1 salaire mensuel
• 46 – 50 ans	2 salaires mensuels
• 51 – 55 ans	3 salaires mensuels
• 56 – 58 ans	4 salaires mensuels

La moyenne des 36 derniers mois de salaire contractuel dans le contrat de travail Swissport sert de fondement quant au salaire mensuel (comme base pour le calcul de l'indemnité de vieillesse).

8.2.2. Calcul de l'indemnité d'ancienneté

Tableau des prestations des indemnités d'ancienneté pour les femmes et les hommes :

- 5 à 10 années de service incluses 250 CHF par année de service
- 11 jusqu'à 20 inclus. années de service incluses 500 CHF par année de service
- à compter de 21 années de service incluses 1 000 CHF par année de service

Le droit à l'indemnité d'ancienneté est déterminé par l'année civile au cours de laquelle l'année de service spécifique débute. Pour les employés occupant un emploi à temps partiel, l'indemnité est déterminée en fonction de la charge de travail (moyenne des 36 derniers mois dans le cadre de la relation de travail Swissport).

Exemple de calcul pour un collaborateur avec 23 ans de service (travail à plein temps) :

5 à 10 années de service incluses	6 x 250 CHF	1 500 CHF
11 à 20 années de service incluses	10 x 500 CHF	5 000 CHF
21 à 23 années de service incluses	3 x 1 000 CHF	3 000 CHF
Droit total à l'indemnité d'ancienneté		9 500 CHF

8.3. Frais de déménagement

Si la personne concernée doit changer de lieu de résidence pour occuper un nouvel emploi, Swissport Zürich participe aux frais de déménagement à hauteur de CHF 3 000 au maximum. Le nouveau lieu doit être distant d'au moins 40 kilomètres à vol d'oiseau. La nécessité de déménager doit être démontrée. L'indemnité ne sera accordée qu'à la condition qu'aucun autre remboursement ne soit effectué.

8.4. Difficultés individuelles particulières

Swissport Zürich est prête à fournir des prestations volontaires supplémentaires en cas de difficultés individuelles. De tels cas sont traités au sein de la Commission paritaire. Les prestations ne sont fournies que si la Direction et les représentants des travailleurs acceptent une solution.

Les cas de difficultés individuelles, pouvant tout au plus donner droit à des prestations supplémentaires, peuvent être :

- capacité d'insertion professionnelle réduite due à l'âge, au sexe, à la formation et l'activité passée, à la nationalité, etc. ;
- handicap physique ou psychique ou absence prolongée du lieu de travail par le passé du fait d'une maladie ou d'un accident ;

- situations familiales particulières, telles que la maladie de membres de la famille, l'obligation d'assistance ou les obligations affectant l'existence et non auto-infligées ;
- famille monoparentale ;
- autres cas particuliers.

Des prestations supplémentaires en cas de difficultés individuelles peuvent être demandées par les personnes concernées jusqu'à 18 mois après la date de départ. Toutes les dépenses liées à des difficultés spécifiques sont prélevées sur un fonds distinct.

9. Collaborateurs d'un certain âge

Les collaborateurs se trouvant au moment de la résiliation à 4 ans ou moins de la retraite ordinaire jouissent en principe d'une protection accrue.

Lorsque les prestations relevant de la solution vieillesse sont attribuées, il n'est pas possible d'invoquer, en même temps, un droit à l'indemnité de départ (indemnité de vieillesse et/ou indemnité d'ancienneté conformément à l'article 8.2). Un droit à une indemnité de départ est inclus dans la solution vieillesse.

L'âge normal de départ à la retraite est déterminé par la CCT et le règlement de la caisse de pension.

9.1. Retraite anticipée

Les règles de la CCT relatives à la retraite anticipée restent inchangées. Le collaborateur peut demander sa mise en retraite anticipée comme alternative au licenciement. Toutefois, seules les prestations de la CCT s'appliqueront dans ce cas. Les prestations complémentaires dans le cadre du plan social seront exclues.

9.2. Collaborateur à temps partiel

Le travail à temps partiel est, dans la mesure du possible, proposé aux collaborateurs plus âgés. Dans ce cas, Swissport Zürich prendra en charge, pendant la durée du travail à temps partiel, les cotisations à la Caisse de pension conformément au dernier salaire perçu.

Swissport Zürich peut dans ce cas prononcer une résiliation partielle permettant aux personnes concernées de percevoir des indemnités journalières complémentaires de l'assurance chômage.

10. Départ de la Caisse de pension/libre passage

En cas de licenciements liés à un redimensionnement du personnel ou à la suppression de fonctions/postes d'emploi préexistants (chômage technologique) ou à une externalisation au sens des art. 333 ss. CO, la prestation de libre passage de la caisse de pension comprend la totalité du capital, intérêts compris.

Les dispositions de la Caisse de pension (notamment la retraite anticipée, l'affiliation externe et le maintien à la Caisse de pension en cas de licenciement économique avec plan social) s'appliquent par ailleurs.

11. Dispositions spécifiques

- **Prêts hypothécaires de la PVS**

Conformément aux dispositions du règlement de l'institution de prévoyance (Prévoyance Professionnelle Swissport). Des modifications ultérieures des conditions de la caisse restent réservées.

- **Prêts**

Les conditions des prêts en cours restent inchangées. Les modalités de remboursement peuvent être réglées de cas en cas.

12. Mise en œuvre du plan social

La responsabilité de la mise en œuvre du plan social incombe à la Direction des Ressources humaines Swissport Zürich.

13. Entrée en vigueur

Le plan social entrera en vigueur le 1er janvier 2021.

Aéroport de Zürich, le 1er janvier 2021

Swissport International SA, Zürich

Les syndicats

not officially approved translation / German version and original is decisive