

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

022 Télégenève SA

Quai du Seujet 28, Case postale 5666, 1201 Genève

et

Syndicat de la Communication

Looslistrasse 15, Case postale 370, 3027 Berne

Table des matières

1	CHAMP D'APPLICATION	4
2	DISPOSITIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL NORMATIVES)	4
2.1	Convention collective de travail et contrat individuel de travail	4
2.1.1	Généralités	4
2.1.2	Période d'essai	4
2.1.3	Rapports de travail à durée déterminée	5
2.2	Protection de la personnalité et des données	5
2.3	Salaire et allocations	6
2.3.1	Salaire individuel	6
2.3.2	Salaire minimal	6
2.4	Supplément salarial et bonus temps	6
2.4.1	Travail de nuit et du dimanche	6
2.4.2	Travail régulier de nuit et du dimanche	6
2.4.3	Travail occasionnel de nuit et du dimanche	6
2.4.4	Service de piquet	6
2.4.5	Conversion du salaire annuel en salaire horaire	7
2.5	Allocations sociales	7
2.5.1	Allocation pour enfant	7
2.5.2	Allocation de naissance	7
2.6	Païement et règlement sur les salaires	7
2.7	Droit au salaire	7
2.7.1	Maladie et accident	7
2.7.2	Service militaire, protection civile, service civil de remplacement ou autres selon le droit Suisse	9
2.7.3	Jouissance du salaire en cas de décès	9
2.8	Horaire de travail habituel	9
2.8.1	Heures supplémentaires et travail supplémentaire	10
2.8.2	Heures ouvrables ordinaires	10
2.8.3	Travail par équipe	10
2.8.4	Durée fixes de travail	11
2.8.5	Pause de midi	11
2.8.6	Interruption du travail	11
2.9	Télétravail en mode alterné	11
2.10	Vacances et jours fériés	12
2.10.1	Vacances	12
2.10.2	Jours fériés	14
2.11	Congés et absences	14
2.11.1	Congé de maternité	14
2.11.2	Congé de paternité	15
2.11.3	Absences payées	15
2.11.4	Formation et perfectionnement	16
2.11.5	Congé non payé	16
2.11.6	Fonction publique	16
2.11.7	Fidélité à l'entreprise	17
2.12	Devoir de fidélité	17
2.12.1	Maintien du secret et restitution	17
2.12.2	Acceptation de cadeaux	17
2.12.3	Activité accessoire	17
2.12.4	Changement temporaire de domaine d'activité	17

2.13	Droits sur les inventions, designs et autres biens immatériels	18
2.13.1	Inventions et designs	18
2.13.2	Droits d'auteur	18
2.14	Responsabilité	18
2.15	Fin ou modification des rapports de travail	19
2.15.1	Echéance.....	19
2.15.2	Modification.....	19
2.15.3	Résiliation	19
3	DISPOSITIONS CONTRACTUELLES (DROIT DES OBLIGATIONS)	19
3.1	Egalité de traitement, égalité des chances et protection de la personnalité	19
3.2	Participation selon la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises	20
3.2.1	Généralités	20
3.2.2	Contribution de solidarité	20
3.2.3	Encaissement	21
3.2.4	Commission paritaire de la contribution de solidarité	21
3.2.5	Organe de contrôle	21
3.2.6	Syndicat	21
3.2.7	Comité d'entreprise.....	21
3.3	Négociations salariales	21
3.4	Plan social	22
3.5	Paix du travail	22
3.6	Commission de conciliation et tribunal arbitral.....	22
3.6.1	Commission de conciliation paritaire	22
3.6.2	Tribunal arbitral.....	22
3.6.3	Composition et procédure	23
3.7	Volonté de négocier	23
4	DISPOSITIONS FINALES.....	24
4.1	Durée et résiliation	24
5	APPENDICES	25

1 Champ d'application

Personnel

La présente Convention Collective de Travail (CCT) s'applique directement aux collaborateurs et aux collaboratrices de 022 TÉLÉGENÈVE SA membres du Syndicat de la Communication, il s'applique également aux apprenti (e) s dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec le contrat d'apprentissage et les dispositions légales concernant les jeunes gens.

Pour les non membres, les dispositions normatives de la présente CCT valent à titre de dispositions des contrats individuels de travail.

Exception

La présente CCT ne s'applique pas aux membres de la Direction générale de 022 TÉLÉGENÈVE SA.

2 Dispositions du contrat de travail (normatives)

2.1 Convention collective de travail et contrat individuel de travail

2.1.1 Généralités

Conclusion du contrat individuel de travail

022 TÉLÉGENÈVE SA conclut par écrit avec chaque collaborateur et chaque collaboratrice entrant dans le champ d'application de la présente CCT un contrat individuel de travail fondé sur celle-ci.

022 TÉLÉGENÈVE SA peut conclure un contrat individuel de travail avec les collaborateurs et les collaboratrices conformément à l'appendice.

Contenu minimal

Le contrat individuel de travail règle au moins le début des rapports de travail (leur durée, s'ils sont limités dans le temps), le degré d'occupation, la durée de la période d'essai, l'échelon de fonction, le salaire, le domaine d'activité et le lieu de travail. Si le collaborateur ou la collaboratrice souhaite modifier son degré d'occupation, 022 TÉLÉGENÈVE SA étudie sa demande en fonction des possibilités de l'entreprise.

Remise de la CCT

Lors de la conclusion du contrat individuel de travail, un exemplaire de la CCT et de son appendice, qui fait partie intégrante du contrat de travail, est remis au collaborateur ou à la collaboratrice, qui en confirme la réception par sa signature. Les personnes non membres du Syndicat de la Communication déclarent, par leur signature, en accepter les dispositions normatives ainsi que la déduction opérée au titre de la contribution de solidarité.

Modifications de la CCT

Les collaborateurs et les collaboratrices sont informés, en principe dans le mois qui suit mais en tout cas dès que possible, des modifications apportées à la CCT.

2.1.2 Période d'essai

La durée de la période d'essai est de trois mois.

2.1.3 Rapports de travail de durée déterminée

Période d'essai

Les contrats individuels de travail conclus pour une durée déterminée inférieure à six mois ne prévoient généralement pas de période d'essai.

Prolongation

En règle générale, les contrats individuels de travail de durée déterminée peuvent être prolongé une fois moyennant la fixation d'un nouveau terme.

Prise en compte

Pour le calcul de la durée d'engagement du collaborateur ou de la collaboratrice, il est tenu compte de tous ses contrats de travail de durée déterminée, à condition toutefois que l'intervalle de temps qui les sépare ne dépasse pas douze mois.

2.2 Protection de la personnalité et des données

Principes

Les rapports de travail reposent sur les principes de respect et de tolérance. Les collaborateurs et les collaboratrices ne doivent subir aucune discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur leur sexe, leur âge, leur origine, leur langue ou leur culture. Toutes les personnes concernées contribuent à mettre en oeuvre ces principes.

Protection de la personnalité

022 TÉLÉGENÈVE SA respecte et protège la personnalité des collaborateurs et des collaboratrices et veille à préserver leur santé en appliquant les principes d'ergonomie.

Intervention d'une personne de confiance

En cas de différends avec 022 TÉLÉGENÈVE SA, les collaborateurs et les collaboratrices peuvent faire appel à une personne de confiance, qui sera nommée par les deux parties. Cette disposition s'applique en particulier dans les cas suivants :

- classification personnelle selon le système salarial et appréciation des collaborateurs et des collaboratrices ;
- atteintes à la personnalité par des supérieurs ou des supérieures ou par des collègues, notamment en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (mobbing) ;
- résiliation ordinaire du contrat de travail ;
- changement du domaine d'activité.

Protection des données

Les collaborateurs et les collaboratrices sont tenus de communiquer à 022 TÉLÉGENÈVE SA, toutes les données personnelles nécessaires dans le cadre des rapports de travail ainsi que toute modification de ces données. 022 TÉLÉGENÈVE SA garantit la protection des données personnelles. Les collaborateurs et les collaboratrices jouissent en particulier d'un droit de regard et de modification en cas d'erreur matériel sur leur dossier personnel et sur les données les concernant.

Certificat de travail

022 TÉLÉGENÈVE SA s'engage à établir des certificats de travail selon l'art. 330a du CO.

2.3 Salaire

2.3.1 Salaire individuel

Les collaborateurs et les collaboratrices ont droit au même salaire pour un travail équivalent. Le salaire se fonde sur la fonction et l'expérience. La fixation du salaire ne doit pas entraîner de discrimination en raison du sexe.

Par expérience, on entend l'expérience utile acquise au sein et à l'extérieur de 022 TÉLÉGENÈVE SA. La prestation individuelle est évaluée et consignée par écrit chaque année lors d'un entretien personnel entre le collaborateur ou la collaboratrice et son supérieur direct qui se déroule dans le cadre du processus d'appréciation des collaborateurs et des collaboratrices. Le salaire minimal par échelon de fonction négocié avec le Syndicat de la Communication est défini dans le règlement sur les salaires. Le salaire individuel est garanti par contrat et il constitue la base de calcul du gain assuré dans la caisse de pension.

2.3.2 Salaire minimal

Le salaire minimal ne peut être inférieur à CHF 46'800.- pour un plein temps, soit CHF 3'600.- x 13.

2.4 Supplément salarial et bonus temps

2.4.1 Travail de nuit et du dimanche

Travail de nuit : de 23h00 à 06h00

Travail du dimanche : du samedi 23h00 au dimanche 23h00

Les jours déclarés fériés par les cantons et le jour de la Fête nationale sont considérés comme des dimanches.

2.4.2 Travail régulier de nuit et du dimanche

Les collaborateurs et les collaboratrices qui accomplissent régulièrement en alternance un travail de nuit et du dimanche perçoivent les suppléments suivants :

Travail de nuit et travail du dimanche de jour :

CHF 8.- / heure plus une indemnité de vacances de 10,64% (5 semaines) ou de 13,04% (6 semaines)

Travail du dimanche de nuit :

CHF 11.- / heure plus une indemnité de vacances de 10,64% (5 semaines) ou de 13,04% (6 semaines)

Le bonus temps pour le travail de nuit et du dimanche s'élève à 15%.

2.4.3 Travail occasionnel de nuit et du dimanche

Les collaborateurs et les collaboratrices qui accomplissent occasionnellement un travail de nuit ou du dimanche perçoivent un supplément de 50% du salaire individuel de base. Les suppléments pour travail de nuit et travail du dimanche ne sont pas cumulables.

2.4.4 Service de piquet

Les collaborateurs et les collaboratrices peuvent être appelés par leur supérieur à assurer un service de piquet pour répondre aux besoins de l'entreprise. Le service de piquet consiste pour les collaborateurs et les collaboratrices à se tenir prêts, en dehors des heures de travail, à intervenir immédiatement en cas de nécessité.

Une semaine de vacances supplémentaire est accordée, en lieu et place d'une éventuelle compensation ou rétribution d'heures supplémentaires, au département technique pour compenser les interventions effectuées du lundi au vendredi, de 08h00 à 18h00.

L'indemnité accordée pour la durée de disponibilité du lundi au vendredi et du week-end, durant les horaires du soir et de nuit, soit de 18h à 8h, est perçue en espèces selon le règlement du service de piquet.

Temps d'intervention : vaut comme temps de travail et est compensé en temps à raison de 150%.

2.4.5 Conversion du salaire annuel en salaire horaire

Le taux horaire se calcule de la façon suivante : salaire individuel annuel pour un degré d'occupation de 100% divisé par 2'080 heures.

2.5 Allocations sociales

2.5.1 Allocation pour enfant

Les modalités du droit à l'allocation sont réglées par le droit cantonal genevois.

Les allocations pour enfant sont versées jusqu'à l'âge de 18 ans révolus ou jusqu'à la fin de la formation, mais au plus tard jusqu'à 25 ans révolus.

2.5.2 Allocation de naissance

Le cas échéant, le droit à une allocation de naissance est réglé par le droit cantonal genevois.

2.6 Paiement et règlement sur les salaires

Le salaire individuel de base est payé par virement en 13 tranches mensuelles. La 13^{ème} tranche est versée à raison de 50% avec le salaire de juin et 50% avec le salaire de novembre.

En cas d'arrivée ou de départ au sein de 022 TÉLÉGENÈVE SA en cours d'année, le 13^{ème} salaire est calculé au prorata.

Sur demande, les collaborateurs et les collaboratrices peuvent obtenir un exemplaire du règlement sur les salaires.

2.7 Droit au salaire

2.7.1 Maladie et accident

Droit au salaire

022 TÉLÉGENÈVE SA a souscrit une assurance collective couvrant la perte de gain en cas de maladie auprès de la SWICA.

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (grossesse incluse) ou d'accident, 022 TÉLÉGENÈVE SA assure, par le biais de l'assurance perte de gain, le paiement du salaire pendant 730 jours par cas, à raison de 100% du salaire individuel.

Le délai d'attente, durant lequel l'assurance ne paie pas de prestations, est de 30 jours civils. Pendant ce délai d'attente, le salaire est payé à 100% par l'employeur.

Les primes sont payées par l'employeur pour ce qui concerne la couverture à 80% du salaire, puis, pour le solde subsistant (20%), paritairement (50/50) par 022 TÉLÉGENÈVE SA et le collaborateur et la collaboratrice.

En cas de maladie (grossesse incluse) et d'accident, seules les conditions générales d'assurances font foi et, en particulier, après la fin des rapports de travail, 022 TÉLÉGENÈVE SA est délié de toute autre obligation à l'égard du collaborateur et de la collaboratrice.

Un exemplaire des conditions générales d'assurances est à la disposition du collaborateur et de la collaboratrice auprès de 022 TÉLÉGENÈVE SA.

Le collaborateur et la collaboratrice sont assurés, conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), contre les accidents et les maladies professionnelles et, s'il travaille 8 heures ou plus par semaine, contre les accidents non-professionnels.

Les primes relatives aux accidents professionnels sont payées par 022 TÉLÉGENÈVE SA à 100% et les primes relatives aux accidents non-professionnels à 50%.

022 TÉLÉGENÈVE SA a conclu une assurance-accidents conforme à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) auprès de la SWICA Assurances SA. Cette dernière assure 100% du salaire de l'employé jusqu'au maximum de CHF 140'000.- par personne.

Une copie des conditions d'assurances est à disposition du travailleur auprès de 022 TÉLÉGENÈVE SA.

Par ailleurs, en cas de maladie et d'accident, le collaborateur ou la collaboratrice doit fournir immédiatement à 022 TÉLÉGENÈVE SA, respectivement à l'assurance susmentionnée, un certificat médical attestant l'incapacité de travail en particulier.

En cas d'accident professionnel ou non professionnel, seules les conditions générales d'assurances font foi et 022 TÉLÉGENÈVE SA est délié de toute autre obligation.

Fin des rapports de travail

Le droit au paiement du salaire par 022 TÉLÉGENÈVE SA n'existe que pendant la durée des rapports de travail. Après que ceux-ci ont pris fin, les collaborateurs et les collaboratrices ont encore droit au versement de l'indemnité journalière par l'assurance. Les collaborateurs et les collaboratrices doivent en outre pouvoir passer à l'assurance individuelle sans nouvelle réserve.

Certificat médical et médecin-conseil

En cas d'incapacité de travail supérieure à trois jours ouvrables pour cause de maladie ou d'accident, le collaborateur et la collaboratrice de 022 TÉLÉGENÈVE SA doivent spontanément présenter un certificat médical. Le collaborateur ou la collaboratrice doit signaler immédiatement son absence à 022 TÉLÉGENÈVE SA.

Exceptionnellement, 022 TÉLÉGENÈVE SA peut exiger un certificat médical à partir du premier jour d'absence. De plus, 022 TÉLÉGENÈVE SA se réserve le droit de contraindre le collaborateur et la collaboratrice à se soumettre à une visite auprès du médecin-conseil, aux frais de 022 TÉLÉGENÈVE SA, ledit médecin-conseil restant lié par le secret médical. Le collaborateur et la collaboratrice accepte, d'ores et déjà aussi, de se soumettre, le cas échéant, à un examen du médecin-conseil de la SWICA.

2.7.2 Service militaire, protection civile, service civil de remplacement, SFA ou autres selon le droit Suisse

Ecole de recrue selon le droit Suisse

Pendant la formation de base obligatoire, les prestations pour tous les collaborateurs sont assurées à hauteur de 100%.

Service civil de remplacement et service long selon le droit Suisse

Pendant toute la durée du service civil de remplacement et du service long, les prestations suivantes sont assurées :

- pour les collaborateurs et les collaboratrices sans charge de famille : 80% du salaire individuel
- pour les collaborateurs et les collaboratrices mariés ou célibataires avec obligation d'entretien : 100% du salaire individuel.

Autres services obligatoires selon le droit Suisse

Pour tous les autres services obligatoires, le droit au salaire est assuré pendant 30 jours calendaires par année civile à raison de 100% du salaire individuel.

Services obligatoires assimilés selon le droit Suisse

Le service de protection civile ainsi que le service dans les rangs de l'armée et dans les rangs de la Croix Rouge pour les membres féminins de l'armée sont assimilés au service militaire obligatoire.

Cours facultatif selon le droit Suisse

Le droit au salaire en cas de participation à des cours ou manifestations facultatifs est convenu sur une base individuelle.

Allocation pour perte de gain

Les allocations pour perte de gain reviennent à 022 TÉLÉGENÈVE SA jusqu'à concurrence du salaire versé.

2.7.3 Jouissance du salaire en cas de décès

En cas de décès d'un collaborateur ou d'une collaboratrice à qui survivent un conjoint, un partenaire (pacsé ou en communauté de vie depuis au moins 1 an) ou des enfants mineurs, 022 TÉLÉGENÈVE SA verse un douzième du salaire nominal annuel si le contrat a duré moins d'un an, entre la deuxième et la neuvième années de service un sixième du salaire nominal annuel et ultérieurement un quart du salaire nominal annuel.

En l'absence de tels ayants droit et selon l'art. 338 du CO, si le collaborateur ou la collaboratrice a rempli une obligation d'entretien envers une autre personne de son vivant, ce montant revient à cette autre personne.

2.8 Horaire de travail habituel

L'horaire de travail habituel des collaborateurs et des collaboratrices employés à plein temps est de 40 heures par semaine réparti sur 5 jours de travail du lundi au vendredi.

Le modèle normatif est l'horaire de travail mobile.

2.8.1 Heures supplémentaires et travail supplémentaire

Les heures de travail accomplies au-delà de 8 heures par jour ou de 40 heures par semaine sont considérées comme heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires doivent être ordonnées par le service compétent ou être approuvées ultérieurement en tant que telles.

Est considéré comme travail supplémentaire les heures de travail dépassant le plafond hebdomadaire de 45 heures.

Le travail supplémentaire doit être ordonné par le service compétent ou être approuvé ultérieurement en tant que tel.

Les collaborateurs et les collaboratrices employés à temps partiel ne doivent pas être amenés à dépasser régulièrement ou sans accord préalable leur temps de travail contractuel sur une période prolongée.

Les collaborateurs et les collaboratrices sont tenus d'accomplir des heures supplémentaires et du travail supplémentaire dans le cadre des dispositions légales, dans la mesure où l'on peut raisonnablement le leur demander.

Les heures supplémentaires et le travail supplémentaire doivent être compensées par un congé de même durée.

S'ils ne peuvent pas, pour des raisons impératives, être compensés en temps dans un délai acceptable, soit avant la fin du semestre suivant, le collaborateur ou la collaboratrice pourra demander une compensation en espèces.

Pour les heures supplémentaires, la compensation en espèces s'accompagne d'un supplément de 25% sur le salaire individuel, tandis que pour le travail supplémentaire, elle s'accompagne d'un supplément de 50% sur le salaire individuel.

2.8.2 Heures ouvrables ordinaires

Lundi à vendredi : de 7h00 à 19h00.

D'entente avec leur supérieur et leur équipe, le collaborateur ou la collaboratrice peut aménager librement la durée du travail pendant les heures ouvrables. Les équipes définissent les permanences individuelles en accord avec les supérieurs.

Les permanences sont des plages horaires définies pendant les heures ouvrables, au cours desquelles les équipes doivent être joignables.

2.8.3 Travail par équipes

Le travail par équipes est un modèle de temps de travail selon lequel deux ou plusieurs collaborateurs / collaboratrices ou groupes de collaborateurs / collaboratrices se partagent en alternance et de manière échelonnée une place de travail selon un horaire déterminé.

Les secteurs d'organisation définissent les horaires par équipes. Le nombre et l'affectation des équipes se fondent sur les besoins de l'entreprise. Les horaires par équipes doivent en règle générale être communiqués au moins trois semaines calendaires avant une affectation planifiée.

Pour autant que les conditions d'exploitation le permettent, il convient de s'en tenir à la semaine de cinq jours pour les collaborateurs et les collaboratrices.

Les heures dépassant la durée de travail hebdomadaire habituelle sont en règle générale compensées par des jours de compensation, dans la mesure du possible, en combinaison avec un jour de repos.

2.8.4 Durées fixes de travail

Pour des raisons d'exploitation, il est possible de définir des durées fixes de travail dans le cadre des heures ouvrables ordinaires et extraordinaires pour certains secteurs d'organisation ou pour des collaborateurs et des collaboratrices déterminés.

2.8.5 Pause de midi

Le moment et la durée de la pause de midi peuvent être choisis librement, sauf en cas de durée fixe de travail et de travail par équipes. Une interruption de 30 minutes au moins est néanmoins obligatoire.

2.8.6 Interruption du travail

Pendant le temps de travail, 022 TÉLÉGENÈVE SA accorde des pauses de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, qui sont réglées au sein des unités d'organisation de l'entreprise. Pour les durées fixes de travail et le travail par équipes, des pauses de courte durée doivent être planifiées.

La sollicitation due à un travail exclusivement à l'écran doit être prise en considération lors de la fixation des pauses de courte durée.

2.9 Télétravail en mode alterné

Le télétravail peut être envisagé en mode alterné au sein de l'entreprise et à un poste de travail extérieur à l'entreprise.

Conditions cadres :

- Le collaborateur ou la collaboratrice est intégré(e) dans les processus et l'organisation du travail de 022 TÉLÉGENÈVE SA.
- Le télétravail est en règle générale proposé uniquement pour des tâches journalières complètes et liées entre elles (maximum 4 jours par semaine).
- Il ne donne pas droit à des bonifications de temps.
- 022 TÉLÉGENÈVE SA met l'infrastructure technique à la disposition du télétravailleur ou de la télétravailleuse.
- La durée et le contenu du télétravail ainsi que les particularités (permanence horaire, aménagement de la place de travail, responsabilité, protection des données, droit d'utilisation des équipements pour et par des tiers, etc.) sont négociés individuellement.
- L'application du télétravail peut être révoquée par écrit par les deux parties sans indication de motif, moyennant un préavis de six mois.

2.10 Vacances et jours fériés

2.10.1 Vacances

Durée

Les collaborateurs et les collaboratrices ont droit, par année civile, aux vacances suivantes :

- 5 semaines jusqu'à et y compris l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 49 ans révolus ;
- 6 semaines avant 20 ans et à partir de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 50 ans révolus.

L'âge déterminant est celui que le collaborateur ou la collaboratrice atteint le 1^{er} janvier suivant l'année au cours de laquelle s'exerce le droit aux vacances.

Jouissance

Les vacances doivent être prises en principe dans l'année civile en cours et inclure deux semaines consécutives au moins une fois par année. Même lorsque des vacances supplémentaires sont octroyées, il ne peut être pris plus de quatre semaines de vacances consécutives. Le solde de vacances au 31 décembre doit impérativement être pris au plus tard le 31 mars de l'année suivante. Les supérieurs doivent veiller à ce que les vacances soient effectivement prises.

Le planning des vacances doit être remis au supérieur hiérarchique et aux ressources humaines au plus tard le 31 mars de l'année en cours.

Le plan des vacances est établi par 022 TÉLÉGENÈVE SA en fonction des besoins du service et en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits du collaborateur et de la collaboratrice.

Le plan définitif des vacances ne pourra être ultérieurement modifié par 022 TÉLÉGENÈVE SA que si les circonstances l'exigent et le permettent.

Paiement

Le paiement des vacances est autorisé si les rapports de travail prennent fin sans que le collaborateur ou la collaboratrice ait pu les prendre.

Compensation

Les vacances coïncidant avec des jours fériés payés doivent être compensées ultérieurement.

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant les vacances, les jours ainsi perdus, attestés par un certificat médical, seront remplacés.

Arrivée / départ

En cas de début ou de fin des rapports de travail pendant l'année civile, le droit aux vacances est réduit en proportion.

Si le collaborateur ou la collaboratrice a pris des jours de vacances en trop pour quelle que raison que ce soit et ce par anticipation ceux-ci feront l'objet d'une retenue sur salaire si le collaborateur ou la collaboratrice quitte son emploi – quelle que soit la partie qui donne le congé – avant la fin de l'exercice qui y donne droit.

Achat de vacances

Le collaborateur ou la collaboratrice peut demander des semaines de vacances supplémentaires, jusqu'à concurrence de quatre semaines au maximum par année civile.

Ces vacances supplémentaires peuvent, le cas échéant, être octroyées en tenant compte notamment des besoins de l'entreprise en général et du département en particulier.

La demande de vacances supplémentaires doit être adressée au supérieur hiérarchique au plus tard le 30 septembre de l'année civile précédente. La décision finale appartient à la Direction générale.

L'octroi des vacances supplémentaires pour l'année civile suivante suppose que les vacances de l'année civile en cours (vacances ordinaires et vacances supplémentaires) aient été prises ou aient déjà été fixées.

Chaque semaine de vacances supplémentaire octroyée entraîne une diminution du salaire de l'année correspondante de 2%.

L'octroi de vacances supplémentaires fait l'objet d'une convention individuelle avec le collaborateur ou la collaboratrice. Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut pas renoncer aux vacances supplémentaires octroyées.

Réduction

En cas d'interruption de travail d'une durée globale de plus de 90 jours calendaires pendant l'année civile pour cause de maladie (excepté grossesse), d'accident, de service militaire, de protection civile, de service civil de remplacement ou de SFA selon le droit Suisse, la durée des vacances ordinaires est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. Les 90 premiers jours calendaires n'entraînent aucune réduction.

La durée des vacances supplémentaires octroyées ne peut pas faire l'objet d'une réduction.

Congé non payé

Un congé non payé entraîne une réduction de la durée des vacances ordinaires.

Le congé non payé peut, le cas échéant, être octroyé en tenant compte notamment des besoins de l'entreprise en général et du département en particulier.

Arrondi

Les réductions sont arrondies à la demi-journée (vers le bas).

2.10.2 Jours fériés

Les collaborateurs et les collaboratrices ont droit à 9 jours fériés payés (Fête nationale incluse). S'il tombe sur un jour non ouvré pour le collaborateur ou la collaboratrice, le jour férié ne peut être ni rémunéré ni compensé.

- Nouvel An – 1^{er} janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête nationale – 1^{er} août
- Jeûne genevois
- Noël - 25 décembre
- Restauration de la République – 31 décembre

La veille des jours fériés, les bureaux ferment une heure plus tôt. Toutefois, en plus du contact center, il est demandé qu'une permanence soit assurée jusqu'à 17h00 dans les départements afin de garantir un service minimum auprès de notre clientèle.

2.11 Congés et absences

2.11.1 Congé de maternité

Loi sur l'assurance-maternité (LAMAT)

022 TÉLÉGENÈVE SA occupe les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et ménage leurs conditions de travail en conséquence.

De manière générale, conformément à la loi fédérale sur le travail, les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement ; ensuite, et jusqu'à la 16^{ème} semaine (112 jours), elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.

Il est institué une assurance cantonale ayant pour but de compléter les prestations prévues par la loi fédérale et de verser :

- a) une allocation pour perte de gain en cas de maternité (allocation de maternité),
- b) une allocation pour perte de gain en cas de placement d'un enfant en vue de son adoption (allocation d'adoption).

Sont en particulier assujettis et doivent cotiser tous les employés qui travaillent dans le canton de Genève et les employeurs ayant un établissement stable dans le canton de Genève.

Les cotisations sont perçues sur le revenu d'une activité lucrative déterminant pour l'AVS.

022 TÉLÉGENÈVE SA et le collaborateur ou la collaboratrice cotisent à parts égales, mais 022 TÉLÉGENÈVE SA paie l'intégralité de la cotisation à sa caisse de compensation.

Bénéficient des prestations de l'assurance cantonale en cas de maternité et d'adoption les personnes qui :

- a) ont été assurées obligatoirement au sens de la loi sur l'AVS durant les neuf mois précédant l'accouchement ou le placement de l'enfant en vue de son adoption,
- b) ont, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant cinq mois dans le canton de Genève et,
- c) à la date de l'accouchement ou du placement de l'enfant en vue de son adoption sont salariés.

Les conditions d'allocation de maternité sont les suivantes :

L'enfant doit être né viable ou la grossesse doit avoir duré 28 semaines au moins ; dans les deux cas, la mère doit effectivement cesser de travailler pendant le congé de maternité ; le droit à l'allocation n'appartient qu'à la mère et une seule allocation n'est octroyée s'il y a naissance simultanée de plusieurs enfants.

Durée

Les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé à 100% d'une durée de 16 semaines (112 jours), à compter de la date de l'accouchement.

Période

En cas d'hospitalisation du nouveau-né d'une durée d'au moins trois semaines, la collaboratrice peut demander à ce que son congé de maternité soit reporté (art. 24 RAPG). Pendant cette période de report du congé maternité, la collaboratrice ne peut prétendre au versement de son salaire.

Allocation de maternité

Les allocations pour perte de gain reviennent à 022 TÉLÉGENÈVE SA jusqu'à concurrence du salaire versé.

Congé non payé

Si les conditions d'exploitation le permettent, un congé non payé supplémentaire peut être accordé.

2.11.2 Congé de paternité

Les collaborateurs ont droit à un congé de paternité payé d'une durée de 3 jours, qu'ils doivent prendre dans l'année suivant la naissance de l'enfant.

2.11.3 Absences payées

Motifs et durée

Pour régler des affaires de famille ou lors d'événements particuliers, les collaborateurs et les collaboratrices ont droit aux absences suivantes :

- propre mariage : 3 jours ;
- mariage dans la famille ou la proche parenté : 1 jour,
- maladie grave et subite / accident du conjoint ou du partenaire (pacsé ou en communauté de vie depuis au moins 1 an), des enfants ou d'autres personnes en faveur desquelles le collaborateur ou la collaboratrice remplit une obligation d'entretien, selon l'art. 338 du CO : jusqu'à 5 jours;
- maladie / accident d'un enfant : 3 jours pour les parents domiciliés sur le territoire genevois et vaudois et 5 jours pour les parents domiciliés en France voisine. 022 TÉLÉGENÈVE SA a signé un contrat de partenariat avec la Croix-Rouge genevoise et grâce au service du Chaperon Rouge, les parents domiciliés sur les territoires genevois et vaudois pourront bénéficier d'un service de garde d'enfants à domicile ;

- décès du conjoint ou du partenaire (pacsé ou en communauté de vie depuis au moins 1 an), d'un enfant, d'un des parents, d'un frère, d'une sœur ou d'autres personnes en faveur desquelles le collaborateur ou la collaboratrice remplit une obligation d'entretien, selon l'art. 338 du CO : 3 jours ;
- décès d'autres parents ou de proches connaissances : ½ journée
- à l'issue d'une adoption pour les parents adoptifs : 3 jours ;
- recrutement et restitution des effets militaires : chaque fois 1 jour ;
- déménagement dans le canton : 1 jour ;
- déménagement hors du canton : 2 jours (pour autant que le contrat de travail n'ait pas été résilié par l'employé).

Congé syndical

Les membres du Syndicat de la Communication peuvent, sur demande, bénéficier des absences suivantes par année civile : pour les activités découlant de fonctions auxquelles ils sont nommés dans un organe exécutif : jusqu'à 5 jours; pour leur participation à des assemblées syndicales en qualité de délégués : jusqu'à 3 jours.

2.11.4 Formation et perfectionnement

Soutien

022 TÉLÉGENÈVE SA encourage les collaborateurs et les collaboratrices à se perfectionner pour accroître leur mobilité professionnelle et améliorer leur compétitivité sur le marché de l'emploi et les soutient à cet effet. Le perfectionnement doit viser à étendre les compétences professionnelles, personnelles et sociales. Les congés et / ou le soutien financier nécessaires sont convenus sur une base individuelle.

Formation syndicale

Les membres du Syndicat de la Communication qui suivent des cours de formation syndicale peuvent bénéficier, sur demande, de 2 jours au plus de congés payés par année civile.

Requête / refus

Tout refus d'une telle requête doit être dûment motivé.

2.11.5 Congé non payé

Pour tout congé non payé d'une durée d'un mois au plus, 022 TÉLÉGENÈVE SA et le collaborateur ou la collaboratrice continuent de verser leurs cotisations pour la prévoyance professionnelle. A partir du début du deuxième mois du congé non payé, les cotisations patronales sont à la charge du collaborateur ou de la collaboratrice.

La direction peut accorder à un employé un congé d'une durée maximum d'un an. Pendant la durée du congé, les effets du contrat de travail sont suspendus. Si le collaborateur ou la collaboratrice ne reprend pas son travail au terme du congé, 022 TÉLÉGENÈVE SA peut considérer que celui-ci a mis fin au contrat de travail.

2.11.6 Fonction publique élective

Les collaborateurs et les collaboratrices exerçant une fonction publique doivent en informer 022 TÉLÉGENÈVE SA dans la mesure où les rapports de travail s'en trouvent affectés. Les tâches découlant de l'exercice d'une fonction publique doivent si possible être accomplies pendant le temps libre. En principe, 022 TÉLÉGENÈVE SA accorde jusqu'à 15 jours de congés payés par année civile pour l'exercice d'une fonction publique. A partir du 16^{ème} jour, le droit au salaire est convenu sur une base individuelle.

2.11.7 Fidélité à l'entreprise

Afin de remercier les collaborateurs et les collaboratrices pour leur fidélité, 022 TÉLÉGENÈVE SA leur offre au terme des :

- 5 ans 2 jours de congés payés (durant l'année du jubilé)
- 10 ans 5 jours de congés payés (durant l'année du jubilé)
- 15 ans 5 jours de congés payés (durant l'année du jubilé) + ½ salaire mensuel (versé lors du mois d'anniversaire)
- 20 ans 8 jours de congés payés (durant l'année du jubilé) + ½ salaire mensuel (versé lors du mois d'anniversaire)

2.12 Devoir de fidélité

2.12.1 Maintien du secret et restitution

Principe

Les collaborateurs et les collaboratrices sont tenus de garder le secret vis-à-vis de leurs collègues non autorisés, de tiers ou de concurrents sur tous les faits et les relations d'affaires de 022 TÉLÉGENÈVE SA devant rester secrets, en particulier les chiffres de la comptabilité et du bilan, les plans de développement, les bases de calcul, les procédés techniques, les rapports contractuels avec d'autres entreprises, les joint ventures, les données concernant des partenaires commerciaux, des collaborateurs, des clients et des fournisseurs ainsi que les données salariales, d'archivage et de production. Le secret des télécommunications doit en outre être observé dans tous les cas.

Fin des rapports de travail

Le devoir de discrétion subsiste même après la fin des rapports de travail, dans la mesure où la défense des intérêts légitimes de 022 TÉLÉGENÈVE SA l'exige.

Restitution

Sur demande de 022 TÉLÉGENÈVE SA ainsi que de manière systématique à la fin des rapports de travail, les collaborateurs et les collaboratrices doivent restituer à 022 TÉLÉGENÈVE SA tous les dossiers, documents et dessins lui appartenant ; des copies ne peuvent être établies qu'avec l'autorisation de 022 TÉLÉGENÈVE SA.

2.12.2 Acceptation de cadeaux

Les collaborateurs et les collaboratrices ne doivent accepter des fournisseurs ou d'autres personnes entretenant des relations commerciales avec 022 TÉLÉGENÈVE SA ni cadeaux en nature ni faveurs excédant la somme de CHF 200.-. Tout don en espèce est strictement interdit, le cas des pourboires usuels étant réservé.

2.12.3 Activité accessoire

Les collaborateurs et les collaboratrices exerçant d'autres activités lucratives ou non doivent en informer 022 TÉLÉGENÈVE SA. L'exercice de telles activités accessoires n'est pas autorisé lorsqu'il constitue une violation du devoir de fidélité. La limite légale du temps de travail – activité accessoire comprise – ne doit pas être dépassée.

2.12.4 Changement temporaire de domaine d'activité

Pour des raisons liées à l'exploitation, chaque collaborateur ou collaboratrice peut se voir confier temporairement un autre travail acceptable ne relevant pas de ses tâches contractuelles ordinaires.

2.13 Droits sur les inventions, designs et autres biens immatériels

2.13.1 Inventions et designs

Inventions et designs de service

Les inventions que les collaborateurs et les collaboratrices font et les designs qu'ils créent dans l'exercice de leur activité professionnelle et en exécution de leurs obligations contractuelles, ou auxquels ils contribuent, appartiennent à 022 TÉLÉGENÈVE SA, quels que soient la date et le lieu de l'activité inventive et indépendamment du fait que l'invention ou le design puissent être protégés ou non. 022 TÉLÉGENÈVE SA est autorisée en tout temps à modifier ou à compléter les inventions, designs ou autres idées techniques des collaborateurs et des collaboratrices.

Invention et designs fortuits

En concluant le contrat individuel de travail, 022 TÉLÉGENÈVE SA se réserve le droit d'acquérir et de valoriser les inventions faites et les designs créés par les collaborateurs et les collaboratrices dans l'exercice de leur activité professionnelle, mais non en exécution de leurs obligations contractuelles. Les collaborateurs et les collaboratrices doivent informer 022 TÉLÉGENÈVE SA par écrit de leur invention ou design ; 022 TÉLÉGENÈVE SA leur communique alors par écrit, dans un délai de six mois, si elle entend renoncer à l'invention ou au design. Si 022 TÉLÉGENÈVE SA n'y renonce pas, elle verse au collaborateur ou à la collaboratrice une indemnité particulière appropriée, dont le montant est fixé compte tenu de tous les critères de circonstance, en particulier la valeur économique de l'invention ou du design, la participation de 022 TÉLÉGENÈVE SA, le recours à son personnel auxiliaire et à ses équipements d'exploitation, les dépenses du collaborateur ou de la collaboratrice et sa position dans l'entreprise.

Autres obligations

Les collaborateurs et les collaboratrices sont tenus de donner les indications nécessaires au dépôt du brevet ou à la protection du design et de remplir les formalités requises, même après la fin des rapports de travail. 022 TÉLÉGENÈVE SA rembourse leurs frais éventuels et les indemnise équitablement de toute perte de revenu.

2.13.2 Droits d'auteur

Acquisition

Les collaborateurs et les collaboratrices cèdent à 022 TÉLÉGENÈVE SA tous les droits d'auteur et droits voisins dont ils jouissent, ce dès la naissance de ces droits, en particulier les droits sur des logiciels, y compris les droits partiels, dans la mesure où ces droits sont nés en relation avec l'accomplissement de leurs tâches. Cette disposition s'applique à tous les ouvrages qu'ils ont développés seuls ou en collaboration avec d'autres pendant leurs rapports de travail.

Utilisation / exploitation par le collaborateur ou la collaboratrice

Si elle n'est pas intéressée par les droits qu'elle a ainsi acquis, 022 TÉLÉGENÈVE SA doit en céder l'utilisation ou l'exploitation au collaborateur ou à la collaboratrice par contrat.

2.14 Responsabilité

Les collaborateurs et les collaboratrices répondent envers 022 TÉLÉGENÈVE SA de tout dommage causé intentionnellement ou par négligence.

2.15 Fin ou modification des rapports de travail

2.15.1 Echéance

Les rapports de travail prennent automatiquement fin lorsque l'âge légal de la retraite (AVS) est atteint, en cas de décès ou au terme de la durée convenue. Ils prennent également fin sans résiliation lors de la naissance d'un droit à une rente d'invalidité entière.

2.15.2 Modification

En cas d'invalidité partielle, les rapports de travail sont modifiés dès le début du paiement de la rente, compte tenu du degré de la capacité de travail.

2.15.3 Résiliation

Les délais de résiliation sont les suivants :

- pendant la période d'essai : 7 jours nets ;
- au cours de la 1^{ère} année d'engagement: 1 mois pour la fin d'un mois ;
- dès la 2^e année d'engagement : 2 mois pour la fin d'un mois ;
- dès la 5^e année d'engagement : 3 mois pour la fin d'un mois ;

Procédure

La résiliation doit être effectuée par écrit. La résiliation ordinaire pour des motifs imputables personnellement au collaborateur ou à la collaboratrice (prestations insuffisantes, comportement inadéquat) doit faire l'objet d'un entretien préalable avec la personne concernée. Un compte rendu de l'entretien doit en outre être versé au dossier personnel du collaborateur ou de la collaboratrice.

Temps inopportun / effet immédiat

La résiliation en temps inopportun et la résiliation avec effet immédiat sont réglées par les dispositions légales s'appliquant en la matière (art. 336c ss CO).

Accord d'interruption

Les rapports de travail peuvent être interrompus en tout temps d'un commun accord, abstraction faite des autres dispositions applicables. L'accord d'interruption requiert la forme écrite.

3 Dispositions contractuelles (droit des obligations)

3.1 Egalité de traitement, égalité des chances et protection de la personnalité

Principes de l'égalité de traitement

Les parties à la CCT entendent promouvoir l'égalité des chances. A cet effet :

- 022 TÉLÉGENÈVE SA s'engage à protéger la personnalité des collaborateurs et des collaboratrices.
- 022 TÉLÉGENÈVE SA s'engage à appliquer les principes de l'égalité de traitement, ce qui implique l'interdiction de toute discrimination et l'introduction de mesures de promotion destinées à traduire l'égalité des chances dans les faits.
- 022 TÉLÉGENÈVE SA introduit des mesures pour empêcher la discrimination, le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing) et veille, le cas échéant, à remédier à tout problème de ce type.

- 022 TÉLÉGENÈVE SA aspire à une représentation équitable des sexes, des langues et des cultures au sein des différents organismes et des équipes de projet et de travail.
- 022 TÉLÉGENÈVE SA prend des mesures adaptées pour mettre en oeuvre l'égalité des chances, notamment pour les femmes.

Interlocuteurs

Pour vous aider à résoudre des problèmes d'ordre personnel ou social, 022 TÉLÉGENÈVE SA a signé un contrat de partenariat avec la société MOVIS SA.

Cette dernière peut servir d'interlocuteurs aux collaborateurs et aux collaboratrices ayant le sentiment d'être désavantagés ou d'être victimes de discrimination en raison de leur sexe et / ou de leur origine.

3.2 Participation selon la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises

3.2.1 Généralités

Objectifs

Par le biais de la participation, les parties contractantes entendent favoriser l'application des dispositions de la CCT et promouvoir l'instauration d'un climat de travail favorable.

Contribution de solidarité

022 TÉLÉGENÈVE SA perçoit chaque mois une contribution de solidarité de CHF 18.- de chaque collaborateur et chaque collaboratrice entrant dans le champ d'application de la présente CCT.

3.2.2 Contribution de solidarité

La contribution de solidarité est versée dans un fonds que les parties à la CCT gèrent par le biais d'une commission paritaire. Le solde disponible du fonds est versé de manière forfaitaire le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre de chaque année au Syndicat de la Communication qui s'engage à l'utiliser pour des dépenses en relation directe avec l'exécution de la CCT et servant les intérêts collectifs des collaborateurs et des collaboratrices.

Les coûts énumérés ci-après, en particulier, peuvent être financés par le fonds :

- ☞ Frais d'impression de la CCT et du matériel d'information et frais résultant d'autres mesures de communication ;
- ☞ Coûts occasionnés par le Syndicat de la Communication, par la commission de conciliation paritaire et par les organes paritaires du plan social ;
- ☞ Administration du fonds ;
- ☞ Coûts occasionnés au Syndicat de la Communication par les négociations sur la CCT et ses développements ;
- ☞ Coûts des cours de perfectionnement syndicaux et frais de formation des membres du comité d'entreprise ;
- ☞ Coûts résultant des congés accordés aux délégués participant à des assemblées syndicales ou à des cours de perfectionnement syndicaux ainsi qu'aux collaborateurs et aux collaboratrices exerçant une fonction à laquelle ils ont été nommés au sein du Syndicat de la Communication.

3.2.3 Encaissement

Lorsque la cotisation de membre du Syndicat de la Communication est déduite du salaire du collaborateur et de la collaboratrice (encaissement des cotisations de membre par 022 TÉLÉGENÈVE SA), aucune contribution de solidarité n'est prélevée sur le salaire.

Lorsque la cotisation d'un membre du Syndicat de la Communication n'est pas déduite du salaire, le Syndicat de la Communication rembourse la contribution de solidarité à ce membre.

022 TÉLÉGENÈVE SA met à la disposition du Syndicat de la Communication les données relatives à leurs membres nécessaires pour assurer les mutations de leurs effectifs (nom, adresse, arrivée et départ), à condition toutefois que le membre concerné l'y a autorisé par une déclaration écrite appropriée. Réciproquement, le Syndicat de la Communication communique à 022 TÉLÉGENÈVE SA le nom des collaborateurs et des collaboratrices membres et l'informent du montant de leurs cotisations.

3.2.4 Commission paritaire pour la contribution de solidarité

La Commission paritaire se compose de quatre membres. Elle remplit ses tâches en conformité avec le présent appendice de manière autonome. En cas de dissolution du fonds, il lui appartient de décider de l'utilisation du solde éventuel.

3.2.5 Organe de contrôle

La fonction d'organe de contrôle est assumée par la fiduciaire de 022 TÉLÉGENÈVE SA à moins que la commission paritaire ne désigne une autre société fiduciaire.

3.2.6 Syndicat

En règle générale, le Syndicat de la Communication exerce un droit d'information et de consultation selon la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises au sein de 022 TÉLÉGENÈVE SA en commun. Il est l'interlocuteur de la Direction pour toutes les affaires importantes concernant le partenariat social établi avec 022 TÉLÉGENÈVE SA.

3.2.7 Comité d'entreprise

Les droits de participation selon la « Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation) » sont exercés par un comité d'entreprise. Les membres du comité d'entreprise sont choisis parmi les collaborateurs et les collaboratrices lors d'élections générales libres.

3.3 Négociations salariales

Négociations

Chaque partie à la CCT peut demander au plus tard le 15 septembre de chaque année l'ouverture de négociations sur l'adoption de mesures salariales collectives (allocations incluses) et soumettre ses propositions à 022 TÉLÉGENÈVE SA. 022 TÉLÉGENÈVE SA met au préalable à la disposition du Syndicat de la Communication le rapport annuel et la grille des salaires. Les critères déterminants en matière de négociations salariales sont par exemple le résultat d'entreprise, la situation du marché et l'évolution du coût de la vie (renchérissement).

Tribunal arbitral

Si les parties à la CCT ne parviennent pas à un accord, chacune d'entre elles peut, au mois de décembre, demander au tribunal arbitral de se prononcer.

3.4 Plan social

Négociations

Si des licenciements collectifs doivent être envisagés pour des raisons ne dépendant pas des collaborateurs et collaboratrices concernés, il convient d'engager suffisamment tôt avec le Syndicat de la Communication des négociations sur l'adoption d'un plan social en vue de prévenir ou d'atténuer les conséquences négatives pour les collaborateurs et les collaboratrices touchés.

Financement

En cas de licenciements collectifs, 022 TÉLÉGENÈVE SA s'engage à mettre à disposition pour le financement des mesures du plan social un montant d'au moins 60% du salaire minimal annuel par collaborateur ou collaboratrice concerné.

Dans le cas où il ne s'agit pas d'un licenciement collectif, les collaborateurs concernés ne peuvent pas se prévaloir de cette disposition.

Contenu

Le plan social définit l'affectation des ressources financières (p. ex. placement, reconversion, indemnités de départ) ainsi que la constitution, la composition et les attributions des organes paritaires chargés de décider de l'utilisation des fonds et de l'application du plan social.

3.5 Paix du travail

Les parties à la CCT se soumettent à la paix du travail absolue. Toute action telle que grève ou lock-out est interdite pendant la durée de la présente CCT, y compris les actions liées à des questions qui ne sont pas réglées dans la CCT ou dans son appendice.

3.6 Commission de conciliation et tribunal arbitral

3.6.1 Commission de conciliation paritaire

Compétences

Sont du ressort de la commission de conciliation paritaire :

- le règlement à l'amiable des litiges entre 022 TÉLÉGENÈVE SA et un collaborateur ou une collaboratrice, pour autant que 022 TÉLÉGENÈVE SA et le Syndicat de la Communication déclarent accepter la procédure de conciliation ;
- le règlement à l'amiable de litiges entre 022 TÉLÉGENÈVE SA et le Syndicat de la Communication, notamment en relation avec un plan social.

3.6.2 Tribunal arbitral

Compétences / parties

Les litiges opposant les parties contractantes sur l'interprétation et sur l'application de la présente CCT et de son appendice qui ne peuvent être résolus par la commission de conciliation paritaire sont du ressort d'un tribunal arbitral, à l'exclusion des tribunaux ordinaires.

Négociations salariales collectives

Le tribunal arbitral se prononce en outre sur l'adaptation des salaires et des allocations lorsque les parties à la CCT ne parviennent pas à un accord lors des négociations salariales.

Plan social

En cas de litige en relation avec un plan social, les compétences du tribunal arbitral sont limitées au constat de violation de la présente CCT.

3.6.3 Composition et procédure

Les détails relatifs à la composition de ces organes et à la procédure sont réglés de manière suivante :

Conciliation - Election et constitution

La commission de conciliation paritaire se compose de cinq membres. Les parties formées par 022 TÉLÉGENÈVE SA d'une part et par le Syndicat de la Communication d'autre part désignent chacune deux membres et deux membres suppléants pour une période de quatre ans. Le président ou la présidente est nommé(e) conjointement par les parties à la CCT pour la même période de quatre ans. La réélection est possible. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination du président ou de la présidente, les parties à la CCT demandent au président ou la présidente du Tribunal fédéral de procéder à sa désignation.

Compétences - Litiges individuels

La commission de conciliation paritaire est compétente pour le règlement à l'amiable des litiges contractuels entre 022 TÉLÉGENÈVE SA et un collaborateur ou une collaboratrice, pour autant que 022 TÉLÉGENÈVE SA et le Syndicat de la Communication déclarent accepter la procédure de conciliation.

Litiges collectifs

La commission de conciliation paritaire est compétente pour le règlement à l'amiable de litiges entre 022 TÉLÉGENÈVE SA et le Syndicat de la Communication (à l'exception des différends concernant les négociations salariales).

Procédure

La procédure est engagée avec l'envoi d'une requête écrite dûment motivée au(x) défendeur(s). Une copie de la requête est adressée simultanément à toutes les autres parties. Le défendeur transmet les actes au président ou à la présidente dans un délai de 15 jours. Lors de litiges individuels, la non-transmission de la requête signifie le refus de la procédure de conciliation.

Avant de soumettre une proposition de règlement, la commission de conciliation paritaire procède à l'audition des parties. Les décisions de la commission de conciliation paritaire sont prises à la majorité des voix et requièrent, pour être valables, la présence de tous les membres ou suppléants.

La décision relative à la proposition de règlement doit être prise dans les trois mois suivant la réception de la requête, selon une procédure simple.

Si elle n'est pas expressément acceptée par toutes les parties dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, la proposition de règlement est considérée comme refusée.

La procédure est gratuite, chacune des parties assumant ses propres frais. Les indemnités versées aux membres de la commission de conciliation paritaire et les frais de secrétariat sont partagés à parts égales entre les parties (à savoir la moitié pour 022 TÉLÉGENÈVE SA et la moitié pour le Syndicat de la Communication).

La procédure d'arbitrage de l'art. 5 de la loi fédérale concernant l'Office fédéral de la conciliation en matière de conflits collectifs du travail doit être applicable par analogie.

Il est interdit aux parties d'aborder le litige en public pendant la procédure de conciliation.

3.7 Volonté de négocier

Négociations

Si, pendant la durée de la convention, l'une des parties contractantes estime qu'une question importante concernant le rapport contractuel nécessite la clarification de dispositions de la CCT ou de son appendice, ou si elle demande une modification de ces dispositions, les parties à la CCT s'engagent à en discuter et à s'efforcer de bonne foi à trouver une solution. Tant qu'aucun accord ou nouvelle solution n'est entré en vigueur, les dispositions existantes continuent à être appliquées.

4 Dispositions finales

4.1 Durée et résiliation

La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2007 pour une durée indéterminée. Elle peut être résiliée par chacune des parties à la fin de l'année, moyennant un préavis de six mois, au plus tôt le 31 décembre 2008. Cette résiliation vaut pour toutes les parties à la CCT et doit être notifiée par écrit.

La présente CCT et son appendice sont rédigés en français. Les négociations ont été menées sur la base de la version en français.

Genève, le 1^{er} décembre 2006

022 Télégenève SA

Manuel Tornare
Président

Antoni Mayer
Directeur général

Syndicat de la Communication

Christian Levrat
Président central

Alain Carrupt
Vice-président

Liliane Hildbrand
Secrétaire régionale

Appendice : Rapports contractuels particuliers

Définition

Equipe volante : les collaborateurs et les collaboratrices auxiliaires qui travaillent au contact center et à la réception en tant que conseiller ou conseillère à la clientèle avec les tranches horaires suivantes :

Lundi – vendredi : 8h00 – 21h00 (permanence téléphonique)
Samedi : 9h00 – 19h00 (réception & permanence téléphonique)

Ils peuvent être également appelés pour des remplacements occasionnels non planifiables à l'avance dans les différents services au sein de l'entreprise. Ces remplacements ne doivent pas être supérieur à 624 heures par année civile. Les personnes concernées ont la possibilité de refuser ces remplacements.

Dispositions de la CCT	Equipe volante
Art. 2.1.1 al. 1 Conclusion du contrat individuel de travail	022 TÉLÉGENÈVE SA conclut un contrat individuel de travail écrit avec le collaborateur ou la collaboratrice. Un degré d'occupation de 10% (selon un plein temps de 40 heures hebdomadaires) au minimum est garanti, soit 16 heures par mois.
Art. 2.1.1 al. 2 Contenu minimal du Contrat individuel de travail	Pas de dérogation à la CCT
Art. 2.3.1 Salaire individuel	Pas de dérogation à la CCT
Art. 2.3.2 Salaire minimal	Durant la période de formation mais au maximum durant les 3 premiers mois, le salaire minimal est de CHF 20.- / heure. Après la période d'essai, le salaire minimal est de CHF 25.- / heure.
Art. 2.6 Paiement et règlement sur les salaires	Pas d'application de la CCT
Art. 2.7.1 Droit au salaire, maladie et accident	Le droit au paiement du salaire par 022 TÉLÉGENÈVE SA n'existe que pendant la durée du contrat individuel de travail. En cas de maladie (grossesse incluse), durant la première année, le collaborateur et la collaboratrice a droit à son salaire, conformément à l'art. 324a CO et à l'échelle bernoise, sur présentation d'un certificat médical dès le 1 ^{er} jour d'absence. Dès la deuxième année de service, le collaborateur et la collaboratrice de l'équipe volante sont soumis à l'art. 2.7.1 de la CCT de 022 TÉLÉGENÈVE SA. En cas d'accident, le droit au salaire à 100% existe pendant le délai de carence de 3 jours de l'assurance-accidents légale. Par la suite, seul le droit à l'indemnité journalière versée par l'assurance-accidents demeure. Les collaborateurs et les collaboratrices dont la durée de travail moyenne est d'au moins 8 heures par semaine sont assurés dans le cadre de l'assurance-accidents contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels. Ceux et celles dont le taux d'occupation est inférieur ne sont en revanche assurés que contre les suites d'accidents professionnels. La moitié de la prime de l'assurance-accidents non professionnel est à la charge des collaborateurs et des collaboratrices. La réglementation ci-dessus implique que les collaborateurs et les collaboratrices sont eux-mêmes responsables de contracter une assurance indemnité journalière suffisante en cas de maladie, voire d'accident.

Art. 2.7.2 Droit au salaire, service militaire, etc.	Les collaborateurs et les collaboratrices n'ont droit qu'aux prestations légales (art. 324a CO et LAPG).
Art. 2.10.1 Vacances	Le droit aux vacances (5 semaines / 6 semaines pour les + de 50 ans) est compensé par le versement d'un supplément salarial de 10,64% / 13,04 %. Le montant de ce supplément est indiqué sur chaque décompte de salaire. Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut pas être employé(e) pendant au moins cinq semaines / six semaines par année civile (au pro rata si la durée du contrat individuel de travail est inférieure à un an). Pendant cette période, le collaborateur ou la collaboratrice doit prendre ses vacances. La période des vacances est fixée d'un commun accord. Si aucun accord n'est possible, elle est fixée par 022 TÉLÉGENÈVE SA.
Art. 2.10.2 Jours fériés	Le droit aux jours fériés est compensé par le versement d'un supplément salarial de 3%. Le montant de ce supplément est indiqué sur chaque décompte de salaire.
Art. 2.11.1 Maternité	Pas de dérogation à la CCT
Art. 2.11.2 Paternité	Pas de dérogation à la CCT
Art. 2.11.3 Absences	Les collaborateurs et les collaboratrices n'ont droit qu'aux prestations légales (art. 324a CO) Pour le congé syndical : pas de dérogation à la CCT
Art. 2.11.7 Fidélité à l'entreprise	Pas d'application de la CCT
Art. 2.15.3 Résiliation (délais)	Les collaborateurs et les collaboratrices n'ont droit qu'aux prestations légales (art. 335b & c CO)
Art. 3.2.2 Contribution de solidarité	Au titre de la contribution de solidarité, 1,6 ‰ est déduit du salaire.
Art. 3.3 Négociations	Pas de dérogation à la CCT

Pour toutes les dispositions non prévues dans l'appendice les dispositions de la présente CCT s'appliquent.