

Date de dépôt : 13 août 2015

Rapport

de la Commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de résolution de M^{mes} et MM. François Lefort, Roger Deneys, Sophie Forster Carbonnier, Esther Hartmann, Catherine Baud, Brigitte Schneider-Bidaux, Marion Sobanek, Irène Buche, Anne Mahrer, Miguel Limpo, Bernhard Riedweg, Lydia Schneider Hausser, Prunella Carrard, Marie Salima Moyard, Christine Serdaly Morgan, Anne Emery-Torracinta, Melik Özden : Pas de dumping salarial à l'aéroport. Pas de lock-out déguisé

Rapport de majorité de M. Jacques Béné (page 1)

Rapport de minorité de M. Romain de Sainte Marie (page 66)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Jacques Béné

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission de l'économie s'est réunie sous la présidence de M. Roger Deneys à dix reprises, soit le 9 décembre 2014 et les 6 janvier, 10, 17 et 24 mars, 28 avril, 5, 19 et 26 mai, ainsi que le 6 juin 2015.

Nous avons pu bénéficier de la présence de M. Pierre Maudet, conseiller d'Etat (DES), et de M^{me} Catherine Lance Pasquier, secrétaire générale adjointe, DES, lors de certaines séances.

Les procès-verbaux ont été tenus par M. Hubert Demain.

Qu'ils soient tous remerciés pour leur contribution aux travaux de la commission.

Présentation par M. François Lefort, auteur

M. Lefort indique que cette résolution avait pour destinataires le Conseil d'Etat et le conseil d'administration de l'aéroport.

Il rappelle qu'une autre résolution avait déjà concerné Gate Gourmet en 2013. La présente résolution s'étend à la situation connue actuellement par d'autres entreprises à l'aéroport (SR Technics, Swissport et Dnata).

Il revient un instant sur les événements survenus hier (le 9 mars 2014) à l'aéroport (débrayage surprise des bagagistes). A titre d'information, il remet à chacun des commissaires un résumé des principales revendications des concernés : « pourquoi on débraye ? » « la péjoration des conditions de travail en cours de CCT » et « pétition du personnel : pour une amélioration rapide des conditions de travail » (*voir annexe 1*).

Il relève un argument récurrent, notamment utilisé par les syndicats PUSH et SSP, d'une pression de la part de l'aéroport sur les employeurs situés sur son site, qu'il qualifie d'étrange.

Mais, de manière générale, les situations de mécontentement en matière de dumping salarial ne font qu'empirer depuis janvier 2014, et notamment chez Swissport ou Dnata. Il a même été fait état de salaires inférieurs à 2000 F par mois pour des pilotes. On n'ose imaginer les répercussions d'une grève lorsque l'on sait que ces deux entreprises représentent 100% de la prise en charge des bagages à l'aéroport de Genève.

Il en résulte que le Conseil d'Etat doit à l'évidence garder la main sur ce dossier et procéder aux vérifications des différentes allégations, notamment quant à la complicité supposée de l'aéroport dans ce conflit. Il serait en effet regrettable de constater que les 66 millions de bénéfices ont été réalisés grâce à une pression constante sur les salaires.

Au sujet de la deuxième invite, la solution contre le dumping salarial apparaît être l'extension et la protection des conventions collectives sur la base de la plus avantageuse, celle conclue par Swissport.

De manière générale, cette résolution vise à protéger les assises des droits syndicaux. Il regrette par exemple que l'accès au tarmac ait été refusé aux représentants syndicaux de Swissport.

Un député (PLR) retrace rapidement l'historique des tensions dont l'aéroport est le théâtre depuis plusieurs années.

A l'origine, il rappelle qu'il s'agit d'abord de conflits à la fois intersyndicaux et intrasyndicaux. Il encourage donc ses collègues à bien mesurer leur implication avant de risquer d'être pris en otage par cette situation.

Sur la question de l'extension des conventions collectives, il relève qu'elle n'est en principe pas de la compétence du Conseil d'Etat, ce d'autant qu'il existe une convention nationale que les syndicats genevois ne veulent pas appliquer. Ce qui démontre bien cette situation de conflit purement syndical.

Pour M. Lefort et d'après les syndicats, il s'agit essentiellement d'un problème de dumping salarial et de pressions exercées sur les entreprises par l'aéroport, et non de dissensions dans le monde syndical.

Il est également favorable à ne pas se focaliser sur ce conflit purement syndical qui n'est pas en lien direct avec la problématique de dumping salarial et rappelle qu'effectivement une convention collective a été signée à Zurich par le SSP et une autre à Genève. La proposition nationale n'a pas été acceptée par la section genevoise.

Il confirme l'écart de compréhension portant sur d'une part la convention collective locale et d'autre part la convention collective nationale.

Par ailleurs, les normes applicables sur les aéroports restent essentiellement de portée fédérale.

Enfin, l'aéroport doit se soumettre aux règles de la concurrence et ne peut pas mettre sur pied son propre système de prise en charge des bagages.

Un député (PLR) rappelle qu'un premier compromis a déjà été réalisé par le Conseil d'Etat en limitant les entreprises de prise en charge des bagages, à deux entreprises au lieu de trois. Il est vraisemblable que ce marché va s'ouvrir à une troisième entreprise, en fonction du développement du trafic, et que cette concurrence accrue va évidemment avoir un impact sur les conditions salariales et de travail.

Un député (Ve) rappelle que, selon le directeur général de l'aéroport, M. Deillon, les entreprises concessionnaires doivent respecter les CCT ou les usages. Gate Gourmet est soumise à une CCT nationale, dans laquelle ont été intégrés les acteurs du catering. Une négociation pourrait intervenir si une convention locale apparaissait plus avantageuse.

Il suppose que, si les règles sont communes aux futurs trois opérateurs, la régulation sera meilleure. Car il ne s'agit pas d'utiliser systématiquement les salaires comme variable d'ajustement aux aspects de concurrence et de bénéfice. Il suppose qu'une convention collective commune aux différents concessionnaires aura cet effet régulateur.

M. Lefort indique que les deux entreprises concernées ont chacune une convention collective et Swissport indique ne plus être en mesure d'offrir des conditions plus avantageuses (de l'ordre de 20%) par rapport à celles offertes

par Dnata. Il s'agit donc d'un nivellement par le bas alors qu'un cadre conventionnel plus strict permettrait de mieux réguler cette situation en se basant sur la convention la plus avantageuse, celle de Swissport.

Audition de M. le conseiller d'Etat Pierre Maudet, DSE

M. Maudet retrace rapidement l'historique des situations dénoncées sur le site aéroportuaire. Il s'agit en premier lieu de Gate Gourmet et des dernières évolutions (congé-modifications entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2014).

De manière générale, le conseil d'administration de l'aéroport composé d'une représentation politique équilibrée a considéré que l'AIG avait une responsabilité dans le climat social qui prévalait sur la plateforme aéroportuaire. Pour le reste, il rappelle que l'aéroport agit comme employeur pour ses quelque 900 employés (85 millions de masse salariale à raison d'une augmentation de 4% par an sans augmentation du nombre d'employés) qui sont généralement considérés comme bien traités.

Au-delà, le site aéroportuaire accueille quelque 9000 autres personnes actives sur son périmètre, dont évidemment les compagnies aériennes, les entreprises concessionnaires (pour une partie, comme pour Gate Gourmet, ou la totalité de leurs activités) et plus simplement locataires (SR Technics avec un contrat de bail de plus de 50 ans).

Il rappelle que la teneur des contrats actuels de concessions ne permet pas de s'immiscer de manière trop importante dans la gestion ou la politique salariale des entreprises considérées. Récemment, les tribunaux se sont prononcés en restreignant la capacité pour un adjudicataire public de s'immiscer dans la fixation de tarifs (ici, recours de la Ville de Genève au sujet des nettoyeurs).

Le conseil d'administration de l'aéroport n'a pas manqué de prendre ses responsabilités de manière très majoritaire et de se préoccuper du climat de tension sociale en prenant déjà quelques dispositions; d'une part, la convocation de plusieurs tables rondes autour des différents acteurs concernés de manière à éclaircir les situations et déterminer si elles entrent dans le cadre du dumping salarial et, d'autre part, en prévoyant quelques modifications dans la procédure de validation des futures concessions (introduction d'une obligation de clause arbitrale).

Il rappelle la situation particulière à Genève, celle d'un positionnement syndical différent de la convention nationale signée à Zurich. De la même manière, Swissport avec ses 78 employés à Genève aura du mal à faire valoir sa singularité salariale par rapport aux 2000 employés zurichois (la question de la délocalisation a même été soulevée).

En tout état de cause, les marges de manœuvre sont étroites et la prudence s'impose.

Il note que la première invite de la résolution n'est tout simplement pas valable, car il ne s'agit pas de s'adresser ici aux prérogatives du conseil d'administration mais à la compétence du Conseil d'Etat. L'Etat peut, cas échéant, effectuer ce type de contrôle et proposer différentes incitations. Il n'est pas possible d'étendre une CCT par simple décret et la situation doit être examinée dans le détail, toutes les conditions doivent être réalisées, ce qui n'était pas le cas de Gate Gourmet.

Cependant et à ce stade, les constats réalisés par l'OCIRT (*voir annexe 2*) auprès de cette société permettent déjà d'éclairer plus précisément la situation grâce à certains chiffres relatifs aux salaires (transmission acceptée par Gate Gourmet) :

- salaire inchangé pour 62% des travailleurs ;
- 28% du personnel (34 travailleurs) voient leur salaire total être augmenté en 2014 (en moyenne +87 F par mois) ;
- 10% du personnel (12 travailleurs) voient leur salaire total être baissé en 2014 (en moyenne -60 F par mois) ;
- pour le personnel rétribué à l'heure (5 travailleurs), le salaire horaire passe de 18,30 F à 18,68 F, les vacances de 4 à 5 semaines, les jours fériés et le 13^e salaire sont désormais payés ;
- durée hebdomadaire du travail inchangée ;
- avant 20 ans : 5 semaines de vacances ; entre 20 et 45 ans, passage de 4 à 5 semaines ; à partir de 55 ans, 56, 57... tous ramenés à 5 semaines (perte) ;
- les jours fériés sont inchangés.

En outre, deux avis de droit confiés sur le choix des syndicats à des experts indépendants attestent tous deux des mêmes résultats (*annexes 3 et 4*), à savoir que l'AIG n'était pas fondée à modifier ces éléments. Il peut par contre contribuer à pacifier les situations sociales sur le site par une attitude de veille proactive, notamment en regard d'une comparaison avec l'autre aéroport national.

Il s'agit par ailleurs de résoudre pacifiquement et sans débordement les tensions telles que celles de l'automne dernier.

M. Maudet, sur le respect des conventions collectives, indique que le constat du non-respect des conventions appartient à l'AIG, qui peut éventuellement enclencher la révocation, mais dans le cas précis de Gate

Gourmet la CCT est respectée sur son modèle national, il renvoie à l'avis de droit qui confirme la parfaite légalité de cette situation.

En conclusion, le cas Gate Gourmet ne permet plus aucune intervention à ce stade. Il reviendra devant la commission après le résultat des tables rondes.

Audition de la CGAS en présence de MM. Yves Mugny, Hervé Geiser, Dominique Deillon (Gate Gourmet) et quelques salariés grévistes

M. Mugny distribue à chaque commissaire la prise de position au sujet de la R 746 : « la sous-enchère est à l'œuvre » 2 pages + revendications de la CGAS relatives à la situation de l'aéroport + exemple de pertes mensuelles Gate Gourmet + tableaux comparatifs (*voir annexe 5*), dont il donne immédiatement lecture tout en explicitant les exemples de pertes et les comparaisons.

M. Deillon complète en rappelant que Gate Gourmet a licencié tout son personnel afin de tirer bénéfice de son réengagement sous d'autres conditions moins favorables.

Il fustige par ailleurs la méthodologie des études précédemment transmises aux députés, et sur le même sujet constate que l'auteur des avis de droit a lui-même reconnu ne pas être compétent sur le plan strictement économique.

Le partenariat social constamment encensé par le centre et la droite ne doit pas faire oublier que toutes les situations ne sont pas idéales, or ici le syndicat se trouve simplement mis à l'écart de l'aéroport. Dans de telles conditions, il lui paraît difficile de prétendre au partenariat social.

Un député (UDC) voudrait en préambule rappeler un simple fait. L'aéroport vis-à-vis des sociétés concernées se borne uniquement à mettre à disposition les surfaces dont il dispose, et par ailleurs octroie des concessions commerciales dont certains éléments relèvent directement de l'Office fédéral de l'aviation civile.

Une péjoration des conditions de travail et de salaire est ici dénoncée, mais force est de constater que les sociétés concernées n'ont pas trop de mal à trouver un personnel qui accepte les nouvelles conditions.

On peut donc supposer que la dénonciation des conventions collectives répondait à un calcul objectif de la part des entreprises. On peut également imaginer qu'elles ont mesuré le risque de blocage par la grève.

Enfin, le commissaire n'est pas certain que la présentation de tels éléments à la Commission de l'économie soit véritablement productive vu le

peu d'emprise de cette dernière sur le domaine aéroportuaire qui dépend largement de normes externes.

M. Mugny rappelle que, dans ce conflit déjà relativement long, il fut constamment reproché aux partenaires sociaux de ne pas produire plus de détails chiffrés, dont acte dans cette prise de position.

Effectivement, Gate Gourmet est au bénéfice d'une concession octroyée par une entreprise publique, l'AIG, ce qui implique le respect des usages et des conventions collectives notamment sur le plan des conditions salariales.

Le danger de laisser se développer des salaires trop bas dans certains secteurs est évidemment préjudiciable pour les salariés, mais au-delà ces derniers devront pour compléter leurs revenus recourir à l'aide sociale ce qui revient à tomber à la charge de tous. D'où l'importance de développer l'idée de « salaires sains » permettant aux personnes concernées de vivre décemment dans le canton. Or, une régie publique se donne généralement un cadre qui transparaît dans les concessions et les conventions collectives, d'où la nécessité de les respecter.

Un député (PDC) voudrait revenir sur le document relatif aux revendications de la CGAS en son point 3.1 relatif aux droits syndicaux (accès au tarmac) et attirer l'attention des syndicats sur la teneur de l'article 36 alinéa 3 de la constitution genevoise (garantie d'accessibilité à l'information syndicale sur les lieux de travail) qui semble ici faire l'objet d'une interprétation particulièrement extensive.

M. Mugny n'est pas certain que l'on puisse y trouver un quelconque excès puisque l'esprit de la loi est respecté. Le syndicat doit pouvoir aller informer les collaborateurs.

Il donne l'exemple très significatif de l'interdiction de l'accès au tarmac qui, dans le conflit Swissport, n'a pas manqué de restreindre et d'empêcher la pleine pratique des droits syndicaux. Il note par ailleurs que l'organisation de la grève doit nécessairement être le fait d'un syndicat, car les actions sauvages ne sont pas tolérées. Certains travailleurs ayant entamé un mouvement, les syndicats n'ont pas pu les rejoindre de par l'interdiction prononcée par l'employeur. Il s'agissait pourtant de ramener la paix du travail et d'encadrer les travailleurs.

Le député (PDC), qui en reste persuadé, répète que la diffusion de l'information syndicale ne nécessite pas nécessairement d'entrer en force sur un domaine privé.

Un député (PLR) observe qu'un bon nombre des sociétés aéroportuaires dénoncées par les syndicats à Genève (Gate Gourmet, Swissport, SR Technics...) sont également présentes sur les autres aéroports nationaux.

Il souhaite donc savoir si cette situation provoque les mêmes réactions à Bâle et à Zurich ou s'il s'agit d'un particularisme genevois.

M. Mugny donne l'exemple de plusieurs sociétés actives sur les différents aéroports nationaux, par exemple easyJet ne procède à la négociation des conditions applicables qu'à Genève, la majorité de son personnel s'y trouvant stationné.

Il en va de même pour Skyguide. Cette société, basée sur les deux sites, à Genève et à Zurich, ne négocie les conditions qu'à Genève.

Par contre d'autres sociétés comme Swissport, SR Technics, ou Gate Gourmet et ISS sont présentes sur les deux sites mais sont au bénéfice de conventions séparées. Les mêmes difficultés étaient apparues en 2010 avec le cas ISS. Il convient du fait que les péjorations intervenues sur les deux sites ont généralement rencontré plus de résistance à Genève. Tant le degré de concurrence que le taux de syndicalisation ou la nature du travail ne sont pas les mêmes sur les deux sites pour la société Gate Gourmet.

M. Mugny rappelle qu'une des particularités de l'aéroport de Zurich est d'employer, au sein de ces sociétés, une part beaucoup plus importante de personnel précaire. Par conséquent, ils sont moins disposés à défendre leurs droits pour le passage assez bref qu'ils feront dans l'entreprise (turn-over important du personnel zurichois).

M. Deillon rappelle que, sur le site de Zurich, Swissair représentait les trois quarts de l'activité de Gate Gourmet. Il fut donc logiquement question d'arrêter l'exploitation à la suite du grounding de la compagnie nationale. Les employés acceptèrent de fortes réductions de salaire afin de survivre. Or la situation est radicalement différente à Genève puisqu'on constate une hausse ininterrompue des bénéfices de Gate Gourmet par tranche annuelle de 2% et l'optimisation excessive de cette situation positive par le reste du groupe (mis en difficulté ailleurs dans le monde à la suite de certains achats peu rentables).

Le député (PLR) voit le risque à terme que ce conflit soit réglé par du chômage !

M. Mugny ne pense pas qu'il soit raisonnable d'imaginer qu'une direction ferme une entité rentable et qui, pour Gate Gourmet, représente 70% du marché genevois (Newrest Canonica représente 30% avec du personnel intérimaire essentiellement). Ces prestations seront de toute manière reprises par l'une ou l'autre société.

Il rappelle que l'intervention d'un troisième opérateur sur ce marché aéroportuaire interviendra à partir du moment où l'aéroport accueillera 15 millions de passagers par an.

Pour sortir de cette situation, les syndicats proposent un certain nombre de recommandations (*voir annexe 3*).

Un député (PLR) est assez déçu des quelques exemples chiffrés fournis par le syndicat, car à l'évidence ils ne permettent pas de tirer des conclusions globales, ni d'ailleurs d'opérer des comparaisons avec les pratiques du secteur.

Il n'est pas non plus précisé ce que représenterait en nombre d'heures supplémentaires le manque à gagner ici mis en avant, ainsi que la variation par rapport à la situation précédente.

M. Mugny indique que les éléments transmis par les syndicats font suite à la position transmise par l'OCIRT qui n'a pas pris en compte la part variable et a fait porter son analyse sur un seul mois. La comparaison syndicale reprend toute la période travaillée par les grévistes (huit mois et demi). L'analyse porte donc sur les variables d'ajustement et non sur les salaires de base dont les syndicats ignorent les éventuelles modifications en 2014.

M. Geiser tient à signaler que les heures supplémentaires ne sont payées qu'à partir de 190 heures annuelles dès 2014. Toutefois comme le temps de travail est annualisé, les planificateurs vont toujours organiser les horaires de manière à assurer la plus grande flexibilité, et partant réduire certaines possibilités comme d'obtenir deux jours de congé pleins après cinq jours de travail.

Un député (PLR) constate que toutes les interventions syndicales sur ce dossier et encore celle reçue aujourd'hui mentionnent la notion de dumping salarial qui se trouve être relativement cadrée par une définition assez précise. Or, à moins de soupçonner un office de l'Etat de procéder sciemment à des manipulations sur les chiffres, ce qu'il ne saurait pour sa part imaginer, l'OCIRT certifie sur la base d'une étude reçue récemment qu'il ne s'agit pas de dumping salarial. En outre, cet office est connu pour sa diligence à intervenir lorsque des situations lui paraissent anormales. En conclusion, il juge plus prudent de se référer aux chiffres communiqués par ce service de l'Etat, ainsi qu'aux avis de droit qui ont été dûment élaborés.

M. Mugny indique que, contrairement aux éléments chiffrés contenus dans la prise de position, les chiffres transmis par l'OCIRT accusent un caractère lacunaire dès lors qu'ils ne se basent que sur un seul mois, alors que ceux des syndicats sont établis sur huit mois et demi.

Il n'est évidemment pas opposé à fournir les détails qui permettent d'établir les chiffres transmis mais souhaiterait que les demandes des députés soient alors particulièrement précises.

Il est par exemple disposé à fournir les fiches de salaire anonymisées des collaborateurs grévistes. Une perte située entre 145 F et 560 F par mois constitue une forme de dumping puisqu'il ne gagne pas le même salaire en 2014 qu'en 2013. Il s'agit bien d'une péjoration des revenus (sans compter l'avancement salarial inexistant de certains revenus très faibles d'employés pourtant présents dans l'entreprise depuis plusieurs décennies).

Quant aux avis de droit notamment rédigés par le prof. Geiser, il a lui-même reconnu qu'il avait fondé son analyse sur la convention collective de l'hôtellerie-restauration, or sur de nombreux points l'activité d'une société du type de Gate Gourmet diffère considérablement des pratiques en vigueur dans l'hôtellerie ; et cette analyse serait typiquement celle d'un économiste et pas d'un juriste, ce dont d'ailleurs l'intéressé ne se défend pas.

Un député (PLR) s'intéresse au taux de syndicalisation [environ 70 membres sur 122 employés, soit plus de 50%] puis au nombre effectif des grévistes [16 personnes, dont 6 personnes déjà licenciées].

Enfin, il aurait aimé connaître la date d'entrée en vigueur de la convention collective ayant une portée nationale, à Zurich.

M. Mugny indique qu'il ne s'agit pas d'une convention nationale, mais de conventions internes à l'entreprise décidées à Zurich et que la direction voulait également imposer à Genève. La société s'abrite derrière la CCNT de l'hôtellerie-restauration en prétendant désormais détenir une convention, mais aux conditions avantageuses. Or la loi sur l'extension des CCT prévoit que l'on ne peut pas offrir des conditions inférieures à une CCNT. La négociation a eu lieu dans le premier semestre 2013.

Un député (PLR) confirme que les chiffres transmis par la CGAS ne reflètent qu'un seul angle, ce type de cosmétique apparaît parfois aussi lorsqu'une société veut se présenter sous son meilleur jour, il connaît bien ce genre de stratagème. Ils sont tronqués ou incomplets.

Au-delà de ce constat et des interrogations qui peuvent naître autour des chiffres, il décèle dans le comportement syndical, au travers de la menace constante de conflits à venir, une volonté assez faible de contribuer à la paix du travail sur ce site.

Par ailleurs, ce qu'il n'hésite pas à qualifier de guérilla syndicale pourrait selon toute vraisemblance se terminer par une délocalisation vers un site plus apaisé (Zurich). Il lui paraît toujours dangereux de jouer avec le feu et il aimerait entendre les syndicats à ce sujet.

Et, de manière plus globale, la compétitivité de l'aéroport genevois risque d'être mise à mal au profit de l'aéroport zurichois. Une telle déstabilisation

n'est évidemment pas souhaitable sur le plan économique ou de la lutte contre le chômage.

M. Mugny, sur la paix du travail, rappelle que les syndicats y sont justement attentifs au travers des recommandations qu'ils ont élaborées. Si des garde-fous proposés permettent un bon fonctionnement du partenariat social, alors on pourra s'en féliciter ; mais actuellement la bonne foi ne prime pas entre les partenaires.

Il rappelle que les syndicats sont à l'origine de la sollicitation faite à la CRCT, alors que l'employeur a refusé. Les processus ont été suivis jusqu'à leur terme et se sont heurtés au refus de l'employeur.

M. Deillon intervient pour indiquer que, en matière de délocalisation, la société Gate Gourmet a déjà connu une forte déstabilisation en passant de 360 (2001) à 122 personnes, dès lors que tous les services qui pouvaient être déplacés l'ont été. Seul le service aux avions qui ne peut pas s'opérer depuis Zurich est encore maintenu à Genève.

Un député (S) estime néanmoins que les tensions clairement perceptibles sur la zone aéroportuaire doivent être regardées avec beaucoup d'attention car pour de multiples raisons l'aéroport est un outil sensible.

Par ailleurs, il semblerait que, contrairement à certaines affirmations, les conditions en vigueur à Genève se révèlent de moins en moins favorables par rapport à la situation zurichoise.

Il aimerait entendre les syndicats sur l'impact que peut avoir le manque d'effectifs sur le plan de l'inspection du travail et des contrôles, notamment sur le site aéroportuaire.

M. Mugny estime que les inspections de l'OCIRT montrent un certain nombre de faiblesses et sont qualifiées de clairement insatisfaisantes, d'abord parce que les entreprises visées sont préalablement prévenues, ce qui permet cas échéant de dissimuler les situations problématiques.

En outre, le rapport de l'inspectorat est rarement suivi d'effets quant à la résolution des manquements déjà constatés quelques années auparavant.

Enfin, il concède volontiers que l'OCIRT puisse être débordé, d'où la proposition syndicale d'affecter un inspecteur particulier au site de l'aéroport.

Un député (MCG) aurait voulu connaître le niveau de formation des personnes concernées par les comparaisons salariales. Le peuple suisse vient par ailleurs de refuser les salaires à 4000 F, il note à ce sujet que le salaire d'un fleuriste qualifié CFC au plan fédéral se situe à 3800 F/mois.

Pour le reste, le commissaire rappelle que la dénonciation de la limitation des droits syndicaux tient moins à une volonté déterminée qu'au respect

obligatoire des règles de sécurité valant pour l'accès au tarmac, répondant aux normes IATA et nécessitant une accréditation particulière.

M. Mugny nuance. Bien sûr, l'accès au tarmac est réglementé mais il est possible d'obtenir une accréditation permanente, ou provisoire sur invitation et sous contrôle d'un salarié. Les syndicats réclament de pouvoir y accéder pour exercer pleinement les droits syndicaux.

Il est personnellement détenteur d'un badge d'accès permanent auprès de la société Skyguide.

Un député (UDC) constate que, selon toute vraisemblance, et considérant les différents éléments déjà décelés lors de ce débat, ni le Grand Conseil ni même le Conseil d'Etat ne peuvent intervenir directement pour le règlement de ce conflit.

M. Mugny rectifie. Si les autorités mentionnées ne sont évidemment pas celles qui vont intervenir au cœur des CCT, elles peuvent, et telle est la demande des auteurs de la résolution, se préoccuper de faire respecter les conventions collectives.

Un député (Ve) estime qu'il s'agit à l'évidence d'une infrastructure publique sur laquelle le pouvoir politique exerce une responsabilité. Il regrette que dans de telles situations soit toujours brandi l'argument de la délocalisation afin de couper court à toute discussion. Il regrette également la forte polarisation des échanges et la diabolisation des activités syndicales avec pour corollaire la menace d'un départ.

Et enfin, si l'on excepte les conditions salariales et le rapport à la notion de dumping, il resterait dans ce conflit de nombreux points irrésolus portant sur, par exemple, la modification des horaires (coupés) ou la détérioration générale de la qualité de vie pour les salariés soumis à ces nouvelles conditions.

Il lui semble par conséquent que l'intervention du département et du Conseil d'Etat en vue d'assurer la paix du travail est évidemment essentielle (ce qu'il s'emploie actuellement à réaliser au travers des tables rondes).

Ce rôle d'arbitrage ne doit pas être négligé. Il souhaite savoir si les discussions sont engagées au sujet des organes partenariaux (voir les propositions syndicales).

M. Mugny indique qu'un premier round de rencontre a eu lieu (employeurs, syndicats). Il confirme l'organisation des tables rondes et indique que M. Maudet s'est engagé à élaborer diverses propositions sans qu'un délai ne soit fixé à ce stade. Il renvoie aux recommandations syndicales (*voir document annexé*).

Un député (PLR) souhaite savoir si les six grévistes licenciés ont été remplacés, et au-delà s'est livré à un petit calcul qui démontre que seulement 14% du personnel syndiqué ressent le besoin de poursuivre cette grève (ce taux tombe à 8,3% du total de l'effectif des employés).

Il aimerait connaître les raisons de cette relative faiblesse dans la décision de faire grève.

M. Mugny estime pour sa part que ce taux est extrêmement élevé en considération des circonstances. Lorsqu'un délégué syndical est licencié, il devient extrêmement délicat pour les autres collaborateurs de se lancer dans la bataille. Le message de l'employeur est on ne peut plus clair, et exerce une forte pression au licenciement. Il salue le courage exemplaire des grévistes dont certains sont présents.

M. Deillon revient sur les intentions du groupe au niveau international. Le bénéfice EBITAM du groupe dans le monde est de 5,5%, et en comparaison à Genève à 11% – donc l'entité qui réalisait le plus gros bénéfice du groupe.

Un député (PLR) conteste la référence à cette référence EBITAM (ratio de gestion permettant de connaître l'évolution d'un cash-flow) qui à nouveau ne rend pas compte de la réalité finale du bénéfice.

M. Mugny redonne les composants exacts de ce ratio (Earnings Before Interest and Taxes) : résultat avant les charges financières, les impôts et les provisions, les amortissements et les honoraires de gestion.

Les loyers, la masse salariale, infrastructures et matériels intègrent ce ratio, qui permet également de calculer la participation aux bénéfices pour les salariés.

Audition de M^{me} Christina Stoll, directrice générale de l'OCIRT

M^{me} Stoll souhaite rappeler que, en principe et comme d'autres services de l'Etat, l'évocation publique de situations particulières n'est pas admise du fait de l'obligation de respect du secret de fonction. De manière exceptionnelle, et avec l'accord des intéressés, elle est aujourd'hui autorisée à s'exprimer sur le rapport Gate Gourmet établi par l'OCIRT en collaboration avec cette société (*voir annexe*).

En outre, les contrôles qui font l'objet de cette étude portent sur le respect des usages et évaluent uniquement l'évolution intervenue entre la situation 2013 et la situation 2014 – il ne s'agit pas, là encore, d'une démarche coutumière de la part de l'OCIRT mais au contraire d'un mandat extraordinaire, car l'OCIRT n'a en principe ni la vocation ni les prérogatives pour réaliser ce genre d'analyse sauf avec l'accord des parties.

Un député (PDC) indique que le SSP lors de son audition n'a pas manqué de critiquer ce rapport Gate Gourmet en soutenant que l'OCIRT s'était contenté d'une vue partielle portant sur un seul mois, sans tenir compte des autres gains subsidiaires au salaire.

M^{me} Stoll tient en premier lieu à rappeler les mécanismes en vigueur.

Pour ce qui concerne le respect des usages, il est du ressort du CSME de les établir et d'édicter les conditions en usage à Genève ; cas échéant, lorsque le secteur concerné est au bénéfice d'une convention étendue, celle-ci se substitue aux usages. Il faut par ailleurs se souvenir que les usages ne constituent pas la convention collective d'une seule entreprise, mais une comparaison qui concerne l'ensemble d'un secteur.

Pour le secteur du catering, celui qui regarde plus particulièrement Gate Gourmet, une modification importante est intervenue au moment de l'extension au niveau national de la convention collective de l'hôtellerie-restauration, par l'entremise du Conseil fédéral, au sein de laquelle figure le catering.

Il en résulte que l'angle de vérification emprunté par l'OCIRT n'est pas celui des salaires mais celui des usages.

A noter également que la procédure d'extension des conventions collectives est parfaitement publique et fait l'objet d'une publication dans la feuille d'avis officiel, avec possibilité d'introduire d'éventuelles contestations ; or, selon le SECO, la partie syndicale n'a introduit aucune opposition au sujet de cette extension.

Toutes les vérifications ultérieures se fondent donc sur ce référentiel qui fit d'abord l'objet d'une décision unanime lors de son adoption par les partenaires qui siègent au sein du CSME.

Au final, la vérification entreprise par l'OCIRT est une vérification détaillée des usages sur l'année (et non sur un mois). Cette vérification a abouti à la conclusion d'un respect des usages par la société Gate Gourmet.

Au surplus, une comparaison a été établie en matière salariale entre la politique qu'elle menait en 2013, puis après la modification intervenue en 2014. Cette comparaison porte logiquement sur le mois de décembre 2013 et respectivement sur janvier 2014 – on notera avec intérêt que cette base de comparaison est en réalité plutôt favorable à l'évaluation de la situation des employés dans la mesure où ce dernier mois de l'année se caractérise généralement par un taux d'activité très élevé du fait des heures supplémentaires, on risque donc plutôt un phénomène de surestimation que de sous-estimation.

M^{me} Stoll revient sur la définition de la sous-enchère qui est réalisée lorsque les usages ne sont pas respectés. Or cette définition a été adoptée par le CSME et ne laisse pas de doute sur l'absence de sous-enchère dans ce dossier. Les usages sont respectés.

Pour le reste, l'introduction d'une nouvelle convention dans cette entreprise n'a pas engendré d'amélioration salariale, mais a coïncidé avec une diminution des salaires.

Elle revient sur la question de la comparaison des salaires et indique que l'OCIRT s'est évidemment livré au calcul de la perte de salaire suite à la modification introduite par l'entreprise, et il s'est avéré que, si perte il y avait, elle se situait dans tous les cas au-dessus du référentiel (« de la ligne rouge ») adopté par le CSME et les syndicats en matière de sous-enchère salariale.

Pour être parfaitement claire, elle revient aux trois grandes hypothèses permettant l'analyse de ce genre de cas :

- Premièrement, une convention collective de travail étendue qui aura vocation à devenir obligatoire et deviendra le référentiel (ce qui est le cas ici).
- Deuxièmement, une convention collective de travail pour un secteur en particulier, qui peut être considérée comme suffisamment représentative par le CSME, dès lors qu'elle concerne une majorité des employés de ce secteur (mais pas forcément la majorité des entreprises), pour en constituer les usages.
- Troisièmement, le cas le plus éloigné, celui d'un secteur dans lequel aucune convention collective n'a été signée, alors il s'agira de déterminer et de fixer les usages en menant un travail commun entre l'OCIRT, l'OCSTAT et le laboratoire d'économie appliquée de l'Université de Genève. A la suite de ce travail d'enquête, les usages seront édictés.

Elle explique à nouveau que le constat de sous-enchère salariale ne se réalise pas en comparaison interne d'une seule entreprise mais en comparaison d'une pratique dans l'ensemble du secteur. Après observation, un minimum est établi et constitue le seuil de la sous-enchère. Tout ceci n'a pas de lien direct avec les changements qu'une entreprise voudrait opérer dans sa politique salariale (pour autant qu'elle reste au-dessus du seuil de sous-enchère).

Elle cite l'exemple de la vente de détail qui a contrario lorsqu'elle opère une augmentation de salaire de plus de 500 F n'est toujours pas à hauteur du seuil minimal et ne doit pas espérer que l'OCIRT applaudisse, même si

l'office constate une amélioration certes insuffisante mais qui va dans le bon sens.

M^{me} Stoll voudrait dire un mot des comparaisons salariales établies par les syndicats à titre d'exemples significatifs de la dégradation de la situation des employés.

Elle reprend chaque exemple pour le comparer aux chiffres transmis par l'OCIRT au sein de son rapport. Certains écarts se situent bien dans les zones observées par l'OCIRT, mais dans les exemples montrant des différentiels très élevés, l'écart est manifestement lié à la perte du jubilé. Dans ces exemples, la prime du jubilé a été intégrée dans le calcul et cette mensualisation paraît relativement discutable d'autant que, lorsque l'on excepte ce jubilé, on revient à des différences salariales bien moins élevées (entre 77 F – au lieu de 560 F – et 159 F – au lieu de 480 F – selon les cas).

Et de la même manière, l'intégration de la perte relative à la cotisation LPP devrait tenir compte de la prestation finale, or l'OCIRT ne dispose pas de ce genre de données. Or la situation finale peut-être plus favorable aux salariés même avec une augmentation de cotisation.

Ici par exemple, les cotisations féminines ont diminué mais sans diminution des prestations ce qui constitue pratiquement un avantage supplémentaire.

L'OCIRT se borne à vérifier que le modèle de cotisation LPP est conforme à la convention.

Un député (Ve) aurait voulu savoir si les jubilés sont communément répandus au sein des clauses des conventions collectives.

M^{me} Stoll indique que cette pratique ne peut pas être considérée comme courante.

Elle précise que si le CSME est une autorité cantonale, il est également par délégation l'organe d'exécution fédérale des mesures d'accompagnement (v. LDet).

Un député (Ve) a noté que, malgré une publication dans la feuille d'avis fédérale, la procédure d'extension au catering n'a pas donné lieu à de quelconques réactions syndicales et il souhaiterait en connaître les motifs.

M^{me} Stoll indique que des oppositions eussent été surprenantes. Une fois encore, elle explique que la procédure s'effectue en concertation avec les partenaires sociaux (UNIA) concernés qui ensuite se déterminent, donc cette décision et sa publication ne constituaient pas une surprise. Sur le plan national, l'intégration du catering constitue probablement une amélioration

car elle détermine un référentiel, et au-delà l'appréciation de cette situation dépend des pondérations et des sensibilités cantonales.

Un député (Ve) souhaite savoir si la société Gate Gourmet aurait eu la possibilité de ne pas dénoncer la convention collective antérieure et de maintenir l'ancienne.

M^{me} Stoll indique que de manière générale une convention collective de portée nationale s'impose à tous les acteurs, étant entendu que chacun peut, sans déroger aux règles communes, compléter par une convention additionnelle la convention principale.

La société Gate Gourmet a exercé son choix, elle aurait pu probablement également conserver l'ancienne convention et l'adapter aux nouvelles règles.

Une députée (EAG) voulait savoir si, en dehors du cas particulier de la société Gate Gourmet, les autres sociétés concessionnaires actives sur le site aéroportuaire avaient eu la possibilité d'être informées des usages en vigueur.

M^{me} Stoll indique qu'à l'aéroport la direction utilise un levier relativement puissant, celui de la délivrance et du renouvellement des concessions qui ne peuvent avoir lieu que pour autant que les sociétés concernées se soient dotées d'une convention collective (ou à tout le moins être signataires des usages auprès de l'OCIRT). Cette initiative de l'AIG sur une base réglementaire doit être saluée.

Par ailleurs, l'OCIRT procède à des contrôles réguliers sur le respect des engagements.

Une députée (EAG) souhaite savoir ce qu'il advient de ces sociétés en cas de non-respect de ce type de règles et la manière d'intervenir, par exemple pour le Conseil d'Etat.

M^{me} Stoll indique que, bien évidemment et sans nécessité de l'intervention du Conseil d'Etat, la rupture du contrat de concession ou la possibilité de ne pas le renouveler constitue certainement une pression, mais, pour plus de détails sur les sanctions et les procédures en vigueur dans ce cadre précis, elle suggère une vérification auprès de l'aéroport.

Elle renvoie également à la liste désormais publique d'entreprises en infraction (selon les dispositions de la LIRT révisée récemment).

Elle répète que l'élaboration du référentiel se construit essentiellement entre les partenaires sociaux, car dans le partenariat social, l'Etat n'a qu'un rôle subsidiaire ; donc une fois les normes établies, l'OCIRT se contente de les appliquer. Cela étant les partenaires sociaux peuvent négocier dans leur périmètre de compétence des usages complémentaires.

Elle cite par exemple la convention étendue au plan national du secteur du gros œuvre qui dispose d'un avenant, région par région, dans lequel les salaires sont différenciés. Donc si les partenaires sociaux ne prennent pas cette initiative, les services cantonaux ne vont pas s'y substituer.

Le seul cas particulier étant celui de l'observation des usages en l'absence de toute autre convention, alors les observateurs vont évidemment tenir compte de la situation spécifiquement en vigueur dans le canton de Genève.

Un député (UDC) indique que selon toute vraisemblance d'autres sociétés présentes sur le site aéroportuaire et qui ne sont pas soumises au régime des concessions, offriraient des salaires particulièrement bas. Il aimerait entendre la directrice à ce sujet.

M^{me} Stoll indique qu'effectivement différents régimes sont applicables à l'aéroport.

Celui des concessions en est un, mais d'autres règles peuvent également s'appliquer au gré des accords internationaux s'appliquant aux compagnies aériennes par exemple.

Si des abus peuvent également être dénoncés dans ce cadre, ils le seront selon une procédure plus complexe.

Il reste toutefois une prérogative locale, celle de procéder à l'observation des salaires offerts.

Une situation a été mise en exergue par la commission des mesures d'accompagnement comme constituant un cas de sous-enchère salariale.

M^{me} Stoll rappelle que, selon un jugement récent du TF, ni l'Etat ni une autorité ne peut imposer le montant salarial. L'obligation d'un minimum serait donc probablement rejetée, mais l'AIG peut, au travers des contrats de concession, obliger au respect des salaires usuels fixés dans le cadre du partenariat social.

Une fois encore est réservé le cas particulier de l'observation des usages et leur édicition par le CSME qui mandate la CRCT en ce sens.

M^{me} Stoll indique que le salaire minimal a évidemment un caractère obligatoire. Donc, dans les secteurs où les salaires ne sont pas déterminés de manière conventionnelle et donc obligatoire, il s'agit de savoir qui est tenu de respecter le salaire usuel.

A partir de là, lorsqu'une entreprise non signataire est engagée sur un marché public, elle doit alors respecter les usages (comme d'ailleurs dans le cadre d'une concession).

Mais si cette entreprise est active uniquement sur le marché privé, elle peut pratiquer légalement la sous-enchère salariale, d'où l'introduction par le législateur de la notion de sous-enchère abusive et répétée.

Alors intervient l'OCIRT pour observer le marché dans lequel se situe l'entreprise, qui procède dans un premier temps à une tentative de conciliation (d'abord à l'OCIRT puis devant la commission des mesures d'accompagnement) avec l'entreprise qui se situerait en dessous des usages du secteur pour une mise en garde. Si cette situation de sous-enchère abusive et répétée est fondée alors le CSME est autorisé à édicter des règles, par l'extension de la convention collective existante ou par l'édiction d'un contrat type de travail.

Elle donne l'exemple du secteur du transport de choses où la CCT n'est pas suffisamment représentative pour être étendue. En concertation avec les partenaires sociaux de ce secteur, il a été constaté que de nombreuses entreprises avaient tendance à s'orienter vers la sous-enchère alors le dispositif CCT a été doublé dans le contrat type de travail, ce qui rend ce salaire désormais obligatoire pour l'ensemble du secteur.

Dans le cas d'un contrat type, le CSME articule une proposition de salaire minimal en fonction des réflexions de la CRCT. Les propositions consensuelles sont généralement acceptées. En cas de refus, comme dans le cas récent des monteuses de stands, la CRCT auditionne les différentes parties et tranche.

Audition de M^{me} Christine Widmann, responsable du service juridique de l'AIG

M^{me} Widmann est en mesure d'annoncer que le conflit Gate Gourmet a finalement trouvé une fin heureuse au gré d'un accord tripartite figurant la fin de la grève. Les médias ont déjà relayé cette information mais pour plus de détails, elle suggère aux membres de la commission de se reporter à la teneur du communiqué de presse (*voir annexe 6*).

Essentiellement, la teneur des contrats négociés en début d'année est maintenue jusqu'au 31 décembre 2015 et prochainement débiteront les négociations en vue d'une nouvelle convention collective de branche.

Elle peut néanmoins répéter quelques constats sur le cas Gate Gourmet, à savoir que les usages ont bel et bien été respectés comme a pu le confirmer l'OCIRT, et par ailleurs que toutes les sociétés actives dans le domaine de l'assistance sont chacune au bénéfice d'une convention collective d'entreprise (sans que l'on puisse à ce stade détecter aucun signe de nouvelles tensions dans ce secteur d'activités). De manière parfaitement

ordinaire, les négociations sont prévues pour les conventions collectives arrivées à échéance. En outre, le modèle général qui fonde les contrats de concession prévoit bien évidemment l'obligation de respecter les conventions collectives (ou les usages).

Le conseil d'administration avait pris soin, sous l'égide de M. Maudet, de veiller à l'organisation de tables rondes entre tous les partenaires concernés (certaines consultations sont encore en cours à ce jour), puis d'autres rencontres interviendront par secteur.

Il est question d'introduire une nouvelle clause au sein des conventions de manière à sécuriser les travailleurs sous la forme d'une clause d'arbitrage obligatoire.

Un député (UDC) souhaite savoir si, à l'exception du conflit ici concerné, les autres sociétés actives sur le site de l'aéroport avaient recours à la sous-traitance pour en évaluer le volume général ainsi que la proportion de personnel temporaire.

M^{me} Widmann ne pense pas que la sous-traitance puisse concerner les sociétés de handling et connaît quelques cas de ce type au sein des sociétés de surveillance, ce qui de toute façon ne les exempte pas du respect des mêmes règles que celles qui s'appliquent aux sociétés qui sont à l'origine de tels mandats.

Pour ce qui concerne les sociétés de dégivrage, une solution a été trouvée grâce à une attitude proactive en vue de résoudre les difficultés, avec l'aide de l'OCIRT.

Elle rappelle que le tri des bagages a toujours fait historiquement l'objet d'une sous-traitance, mais là encore les conditions doivent rester les mêmes que celles exigées des concessionnaires.

Un député (Ve) souhaite s'assurer qu'une procédure existe lorsqu'il s'agit de vérifier que les entreprises respectent bien les conditions prescrites, en dehors de l'intervention de l'OCIRT.

En outre, la commissaire s'interroge sur l'existence d'une information accessible pour tous sur les droits de recours et les obligations des entreprises.

M^{me} Widmann répète que le principe général oblige au respect d'une convention collective ou des usages, pour l'ensemble des entreprises présentes sur le site aéroportuaire. En cas de litige, un premier stade vise à exiger de l'entreprise qu'elle se conforme à ce principe ; à défaut, la situation sera dénoncée auprès de l'OCIRT et pourra entraîner cas échéant la rupture de la convention de concession (ce cas ne s'est jamais présenté).

Quant à l'existence d'une obligation visant à informer le personnel des différentes règles en vigueur sur le site aéroportuaire, cette information se réalise en principe et de manière ordinaire au travers des syndicats sans que l'aéroport n'intervienne dans ce type d'affichage.

Bien évidemment, si un collaborateur venait à l'interroger sur ces questions, elle ne manquerait pas de le renseigner.

Discussion de la commission

Un député (PLR) constate que l'aboutissement des négociations vide de son sens initial la résolution et estime par conséquent qu'il n'est plus nécessaire de poursuivre d'éventuelles autres auditions. Il souhaiterait que la commission puisse dès lors se déterminer immédiatement, en rajoutant le vote à son ordre du jour dont elle reste maître en tout temps, et pour ce faire exprime une motion d'ordre sur laquelle il aimerait que ses collègues se prononcent.

Vote en faveur de l'annulation des auditions encore prévues sur la R 746 en vue de son traitement immédiat (discussion et vote) :

Pour : 9 (3 MCG, 1 UDC, 4 PLR, 1 PDC)

Contre : 3 (2 S, 1 EAG)

Abst. : -

La discussion immédiate est acceptée.

Un député (UDC) constate que le conflit ici concerné a manifestement trouvé une issue heureuse et que les auditions furent productives en apportant toutes les réponses notamment sur la suspicion de dumping salarial, non avérée. Si toutefois de nouveaux cas de ce type devaient se révéler ultérieurement, les intéressés auront toujours la possibilité de faire valoir leurs inquiétudes. D'ici là, on peut considérer que ce dossier est clos.

Un député (PDC) résume : au fond, et singulièrement à la suite des développements de ces derniers jours, on constate que cette résolution est définitivement sans objet puisque les propos et les chiffres de M. Mugny sont visiblement démentis, notamment par l'OCIRT.

Il regrette la situation particulièrement délicate dans laquelle ce responsable syndical a plongé les grévistes.

Cette situation ne se caractérise par aucun dumping salarial ; les usages ont été respectés. Manifestement cette manœuvre relevait d'une volonté de semer le désordre et de s'éloigner du principe de paix du travail en orchestrant une guérilla syndicale.

Il lui semble que les commissaires devraient retenir que ce syndicat en particulier a pour objectif de détruire le partenariat social sur le site aéroportuaire genevois, raison pour laquelle il faudra désormais plutôt se référer à la position exprimée par l'instance nationale.

Un député (MCG) note qu'à la suite des auditions cette résolution est désormais caduque et obsolète, raison pour laquelle il ne la soutiendra pas.

Une députée (EAG) pense, contrairement à une majorité de ses collègues, que cette résolution conserve toute sa pertinence lorsqu'il s'agit de rappeler au Conseil d'Etat qu'il doit exercer de manière effective sa surveillance sur le site de l'aéroport, qui reste qu'on le veuille ou non une infrastructure publique.

Un député (Ve) se réjouit évidemment des résultats satisfaisants obtenus à la suite des négociations et de l'organisation des tables rondes. Il y voit pour sa part la confirmation du fait que cette résolution avait manifestement tout son sens, dont acte.

En outre si l'on excepte l'invite portant sur Gate Gourmet, il lui semble que les trois autres recommandations conservent leur utilité notamment sous l'angle de la surveillance qu'il faut assurer sur l'ensemble des sociétés présentes à l'aéroport, et pas seulement sur une seule.

Un député (PLR) répète que le dumping salarial n'est pas avéré et que lorsque l'OCIRT se livre à un calcul précis de la perte de salaire, cette péjoration reste relativement faible.

Il voit dans l'exploitation de ces situations, par ailleurs peu fondées, l'émergence d'un risque global portant sur les conditions-cadres du canton de Genève. Car cette impossibilité quasi systématique de revenir sur le moindre avantage complémentaire lié au contrat de travail sans déclencher un conflit social est susceptible d'attiser la prudence voire la méfiance des entreprises qui auront tôt fait de progressivement s'orienter vers la stricte application de la convention collective en vigueur sans chercher à développer d'autres avantages de peur de ne pouvoir revenir dessus si la conjoncture l'exigeait, et, à terme, le risque d'une délocalisation vers des lieux plus ouverts à la négociation.

Il lui semble qu'il faut tirer une leçon de ce dossier, celle de bien réfléchir aux conséquences avant de déposer ou d'apporter son aval à ce type d'objet, qui a nettement tendance à péjorer l'attractivité économique genevoise. Cette résolution n'a pas été très utile puisqu'il aura fallu pratiquement huit mois pour obtenir un accord.

Vote sur la R 746

Pour : 3 (2 S, 1 EAG)

Contre : 8 (1 PDC, 4 PLR, 1 UDC, 2 MCG)

Abst. : -

Cette résolution est refusée.

Conclusions

Une seule conclusion s'impose : **il n'y a pas de dumping salarial chez Gate Gourmet.**

Les commissaires qui ont déposé cette résolution ont cherché en vain à convaincre la commission du bien-fondé de leur démarche, aidés de milieux syndicaux qui les ont alimentés en arguments tendancieux.

L'instrumentalisation de notre parlement pour satisfaire des ambitions personnelles sur la base d'éléments infondés n'est pas acceptable.

Certains esprits malveillants ont laissé croire à qui voulait l'entendre qu'une intervention parlementaire pourrait permettre aux employés d'obtenir gain de cause.

Notre aéroport est soumis à des pressions constantes de ceux qui prônent une politique malthusienne alors que la concurrence est ardue. Entre des emplois dans un marché en concurrence ou plus d'emplois du tout, le choix devrait être raisonnable.

La majorité vous invite bien entendu, Mesdames et Messieurs les députés, à refuser cette résolution.

Catégorie de débat : II (40')

Annexes :

- 1. Documents grévistes*
- 2. Analyse OCIRT*
- 3. Avis de droit*
- 4. Complément avis de droit*
- 5. Documents CGAS*
- 6. Communiqué fin de grève*

Proposition de résolution (746)

Pas de dumping salarial à l'aéroport. Pas de lock-out déguisé

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

la crise ouverte à l'aéroport de Genève par la rupture unilatérale du
partenariat social par l'entreprise concessionnaire Gate Gourmet,

invite le Conseil d'Etat

- à intervenir diligemment auprès de la direction de l'aéroport afin de faire respecter les règles du partenariat social au sein des entreprises concessionnaires de l'aéroport ;
- à agir contre les tentatives de dumping salarial pratiquées par des entreprises concessionnaires de Genève Aéroport ;
- à proposer aux partenaires liés par la CCT en vigueur à Gate Gourmet de prolonger celle-ci jusqu'au 30 juin 2014, ce délai devant permettre la reprise des négociations et l'aboutissement d'un accord ;
- à ne pas renouveler les concessions des entreprises ne respectant pas le partenariat social.

Pourquoi on débrave ?

Parce qu'on n'a plus d'autre choix, toutes les autres solutions (négociations, pétitions, dialogue, etc.) n'ont rien donné.

Swissport nous dit : Ce n'est pas notre faute, c'est les compagnies qui cassent les prix, c'est Dnata qui a des conditions encore pire, c'est surtout Genève Aéroport qui veut la concurrence et pas une même CCT pour protéger tout le monde.

Ils ont raison. Le problème ce n'est plus Swissport, c'est l'aéroport ! C'est le gouvernement qui laisse faire ! C'est des conditions toujours pires pour nous et pour eux toujours plus de profit ! Comme pour Gate Gourmet ! Comme pour SR Technics ! Comme avant pour ISS ! Comme aujourd'hui chez nous et chez Dnata ! Comme demain à Avireal ou ailleurs.

Bien sûr la direction dira : Ce n'est pas bien de faire ça, il ne faut pas abîmer l'image de Swissport, il ne faut pas aller au conflit mais dialoguer. Le problème c'est : quel dialogue ? Il ne peut pas y en avoir, puisque Swissport nous l'a dit : ils ne peuvent rien faire d'autre que de nous presser davantage pour nous rapprocher des conditions de Dnata, comme à Gate Gourmet avec Canonica... Le dumping n'a pas de fin. Nos conditions de travail ne cessent de se dégrader !!!

La solution n'est plus dans les entreprises de l'aéroport. La solution est chez monsieur Deillon (directeur de l'aéroport) et chez monsieur Maudet (Conseiller d'Etat en charge de l'aéroport). C'est eux qui peuvent mettre des règles pour qu'on puisse travailler sans se détruire la santé et avec un salaire correct.

Alors nous, les employés de Swissport qui débravons, nous demandons que messieurs Deillon et Maudet interviennent. On en a marre des réunions et des paroles en l'air. Ce que nous voulons, c'est des résultats immédiats : des conditions correctes pour notre santé, des horaires corrects, des rythmes de travail corrects, des salaires corrects. Maintenant c'est fini. Stop. C'est allé trop loin. **On attend messieurs Deillon et Maudet de toute urgence !**

LA PEJORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN COURS DE CCT

Voici la liste (non exhaustive !!!) de ce que nous avons DEJA PERDU depuis mars 2012... :

- la dégradation des horaires au détriment des besoins de l'employé (*horaires courts pour les employés à temps partiel et les auxiliaires*)
- la perte de la compensation des dimanches (Sunday Work Compensation)
- la réduction de la participation des cotisations de l'employeur à la caisse de retraite
- un rythme de travail accru avec une hausse de la flotte aérienne pour un personnel qui travaille à effectif réduit
- la diminution et la mauvaise répartition du temps de pause
- la réorganisation de l'entreprise sans concertation préalable des employés
- l'exclusion d'environ 10% du personnel de la CCT (*Services Managers*), à nouveau sans consultation des partenaires sociaux
- la suppression des bons MANOR ainsi que des bons de Noël
- la suppression de la possibilité de prendre les jubilés en vacances
- le durcissement du règlement interne d'entreprise
- la perte de la licence pour certains radios qui ont par la suite été remplacés par des auxiliaires sans licence
- le statut de l'employé BGY mal défini (*avec des radios BGY qui ont des slot BGRO*)
- la perte de certains avantages notamment la perte de ID 95 pour les agents de l'unité BGY
- la restriction de l'accès à certains parkings
- l'aveu réel de la direction de diminuer les charges salariales alors que la CCT prévoyait une augmentation de 15.- ainsi qu'un échelon (environ 40.-).
- face au refus des syndicats à l'idée d'accepter un gel des salaires, la direction a menacé de dénoncer la CCT et de s'attaquer à tous les acquis hors CCT (*jubilés, bons, etc...*)

... Plus tout ce que nous risquons de PERDRE ENCORE.. !

Tout cela dans un CONTEXTE DE PROSPERITE avec :

- **DES BENEFICES DE GENEVE AEROPORT QUI DE 2002 à 2012 SONT PASSES DE 25 à 66 MILLIONS DE FRANCS**
- **SWISSPORT INTERNATIONAL QUI A ANNONCE DES BENEFICES RECORDS**
- **DE MEME QUE LES PRINCIPALES COMPAGNIES CLIENTES DE SWISSPORT ONT ANNONCE DES BENEFICES EN HAUSSE**

PÉTITION DU PERSONNEL : POUR UNE AMÉLIORATION RAPIDE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Quel que soit le service dans lequel vous travaillez à Swissport, vous ne pouvez avoir manqué de constater **une dégradation** croissante et régulière de nos **conditions de travail**, dont la « crise » serait la principale explication ;

Vous constaterez aussi que la charge de travail a également considérablement augmenté, un paradoxe si l'on se réfère à ce même état actuel de « crise » !

Afin que la direction entende que **NOUS** sommes **LES ACTEURS PRINCIPAUX** de l'aéroport, de l'activité et de son bon fonctionnement, il est temps d'exprimer le ras-le-bol collectif, sur fond de fatigue extrême, et d'arrêts de travail en cascade.

Qui peut prétendre remplir encore les **critères de sécurité** qui sont une priorité dans le cahier des charges de chacun de nos contrats de travail ?

Par cette pétition, nous dénonçons entre autres :

- l'accroissement constant de la charge de travail,
- l'inadéquation entre la charge de travail et les moyens mis à disposition (humains, matériels, horaires),
- les sanctions disproportionnées avec baisse de salaires et sans limite dans le temps; la non clarté en ce qui concerne les annotations et remarques inscrites dans nos dossiers personnels (quand, comment et par qui) qui devraient être contresignées à chaque fois par l'employé,

- la suppression annoncée de l'indemnisation des dimanches travaillés,
- les « congés modifications » avec diminutions salariales injustes, car imposés,
- l'introduction timide mais réelle des split-shifts, qui bouleversera complètement nos vies privées,
- la délocalisation des parkings et la suppression de l'indemnité de participation au parking,
- les temps de pauses tronqués par l'activité débordante et difficile à couvrir,
- un « oubli » de reverser aux employés la prime de participation aux résultats, rétroactive, pour la période de janvier à mars 2012

Dans le but de faire faire des économies à l'entreprise, sommes-nous prêts à y laisser notre santé morale et physique ? !

Nous perdons graduellement les avantages acquis à notre entrée chez Swissport, mais quelles seront les prochaines mesures d'économie ?

JUSQU'OUÙ CELA VA-T-IL ALLER?

Par cette pétition, nous, employé-e-s syndiqué-e-s ou non, demandons l'ouverture de négociations entre le SSP et la direction de Swissport afin de trouver des solutions à tous les problèmes énoncés ci-dessus.

Ces signatures ne seront pas transmises à l'employeur

Nom En majuscule	Prénom En majuscule	Service	Signature





REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
 Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

NOTE DE SERVICE

De : Madame Christina Stoll
 Monsieur Jean-David Cortinovis

A : Monsieur Pierre Maudet

Date : 10 avril 2014

Objet : **Comparaison entre l'ancienne CCT d'entreprise et les nouvelles dispositions s'agissant de Gate Gourmet Switzerland GmbH**

1. Champ d'application : comparaison entre l'ancienne CCT et les nouvelles dispositions en vigueur.

CCT d'entreprise jusqu'au 31.12.13	Nouvelles conditions de travail au 01.01.14
Personnel à plein temps Personnel à temps partiel, au moins à 50% CDD de plus de 3 mois et au moins à 50% <u>Exclusions</u> : Cadres, dirigeants Personnel avec salaire horaire Personnel à temps partiel à moins de 50% CDD jusqu'à 3 mois au maximum, respectivement, à titre exceptionnel, de 6 mois au maximum pour les étudiants	CDI ou CDD, à plein temps ou partiel ainsi que le personnel avec salaire horaire <u>Exclusions</u> : Cadres, dirigeants

2. Calcul des années d'engagement : l'ancienne CCT prévoyait en cas de transfert (de Zurich à Genève) ou de réengagement, la prise en compte des années de service accomplies auparavant. Cette disposition a été supprimée.
3. Délai de congé : l'ancienne CCT prévoyait un délai de congé de 4 mois à partir de la 20^{ème} année de service. Cette disposition a été supprimée.
4. Réductions du personnel et mutations pour raisons économiques : suppression de la négociation d'un plan social en cas de licenciement collectif.
5. Durée du travail : la durée hebdomadaire du travail de 42 heures est inchangée.
6. Heures supplémentaires :

CCT d'entreprise jusqu'au 31.12.13	Nouvelles conditions de travail au 01.01.14
Paiement avec majoration de 25%	Paiement à 100% Au-delà de 190 heures par mois (=43.85 h/s), paiement à 125%

Le SSP-VPOD mentionne une perte mensuelle moyenne de CHF 62.50 par employé.

Analyse OCIRT : les fiches de salaires de janvier 2014 mentionnent le paiement des heures supplémentaires effectuées en décembre 2013 (les heures supplémentaires sont payées avec un mois de décalage). Le total des heures supplémentaires de décembre 2013 est de 552.76 h. Les heures supplémentaires non-majorées correspondent à 324.70 h. Pour 126 employés mensualisés, la moyenne des heures supplémentaires non-majorées est de 2.58 h. Si les anciennes dispositions avaient été appliquées aux heures supplémentaires effectuées en décembre 2013, la perte mensuelle moyenne aurait été de CHF 16.34 par employé.

Nbre d'employés	%	Heures supp. non-majorées
39	31 %	0
51	40.5 %	moins de 5 h
34	27 %	5 à moins de 10 h
2	1.6 %	10 à moins de 22 h

Nbre d'employés	%	Différence salariale CHF
39	31 %	0
27	21.4 %	Moins de 10
14	11.1 %	10 à moins de 20
13	10.3 %	20 à moins de 30
27	21.4 %	30 à moins de 40
6	4.8 %	40 à moins de 147

Plus de 70 % des employés effectuent moins de 5 heures supplémentaires non-majorées. Plus de la moitié des employés ont une perte mensuelle salariale de moins de CHF 10.

7. Heures de nuit, du dimanche et des jours fériés :

CCT d'entreprise jusqu'au 31.12.13	Nouvelles conditions de travail au 01.01.14
Heures du soir de 20 à 23 h : 1h = 1 point HT1 Heures de nuit de 23 à 6h : 1h = 2 points HT1 Dimanches et jours fériés : 1h = 1 point HT1	Idem
Argent : 1 point = CHF 7.50 Temps : 1 point = 15 minutes	Argent : 1 point = CHF 5 Temps : 1 point = 10 minutes

Le SSP-VPOD mentionne la perte des points HT1 (1/3 du montant) qui représente pour chaque employé un manque à gagner de CHF 100 à 150 par mois.

Analyse OCIRT : l'indemnité HT1 a été diminuée de CHF 2.50 par point (de CHF 7.50 à 5). Les fiches de salaires de janvier 2014 mentionnent le paiement des points HT1 de décembre 2013 (paiement décalé d'un mois). En décembre 2013, le total des points

HT1 est de 3'218.26 pts. Pour 126 employés mensualisés, la moyenne des points HT1 est de 25.54 pts. Si les anciennes dispositions avaient été appliquées aux points HT1 de décembre 2013, la perte mensuelle moyenne aurait été de CHF 63.85 par employé.

Nbre d'employés	%	HT1	Perte salariale CHF
17	13.5 %	0 pt	0
14	11.1 %	moins de 10 pts	6.70 à 23.85
34	27 %	10 à moins de 20 pts	25.80 à 49.95
11	8.7 %	20 à moins de 30 pts	50.65 à 71.95
17	13.5 %	30 à moins de 40 pts	76.55 à 99.35
16	12.7 %	40 à moins de 50 pts	101.90 à 124.95
8	6.3 %	50 à moins de 60 pts	130.50 à 148.10
5	4 %	60 à moins de 70 pts	153.15 à 163.65
4	3.2 %	moins de 74 pts	177.70 à 183.05

Plus de la moitié des employés ont moins de 20 points HT1.

8. Vacances :

CCT d'entreprise jusqu'au 31.12.13	Nouvelles conditions de travail au 01.01.14
5 semaines pour les moins de 20 ans	5 semaines
4 semaines dès 20 ans révolus	
5 semaines après 45 ans révolus ou 20 ans de service	
5 semaines et 1 jour dès 55 ans	
5 semaines et 2 jours dès 56 ans	
5 semaines et 3 jours dès 57 ans	
5 semaines et 4 jours dès 58 ans	
6 semaines dès 59 ans	5 semaines et 3 jours
Dès 60 ans	

Le SSP-VPOD ne chiffre pas l'évolution des vacances. En se basant sur les années de naissance et d'engagement de 126 employés mensualisés, le droit aux vacances 2013/2014 a évolué ainsi :

Nbre d'employés	%	Différences vacances
4	3.2 %	Moins 5 jours
7	5.6 %	Moins 3 jours
10	7.9 %	Moins 2 jours
4	3.2 %	Moins 1 jour
43	34.1 %	Sans changement
58	46 %	Plus 5 jours

Pour plus de 80 % des employés mensualisés, le droit aux vacances n'a pas changé ou a augmenté d'une semaine (+ 5 jours). La différence vacances est positive, soit 225 jours pour l'ensemble des employés. La moyenne est de 1.79 jour par employé.

De plus, pour les 11 employés payés à l'heure, le droit aux vacances a également augmenté de 4 à 5 semaines (+ 5 jours).

9. Jours fériés : les dispositions sont inchangées (9 jours fériés officiels).
10. Participation au bénéfice : l'ancienne CCT prévoyait une prime de CHF 500 à 1'000 selon les objectifs à atteindre. Les nouvelles dispositions mentionnent une prime de CHF 200 à 600.
11. Jubilés : le SSP-VPOD mentionne une perte mensuelle moyenne de CHF 33.12 pour chaque employé. Le calcul a été obtenu en se basant sur un salaire médian constant de CHF 4'200. Il n'est pas raisonnable de projeter un salaire constant sur 40 ans de carrière et de ramener la différence salariale de façon mensuelle. Le scénario ne correspond à aucun employé.
12. Indemnités maladie et accident : l'ancienne CCT prévoyait le paiement du salaire à 100% durant les 90 premiers jours et 90% au-delà. Les nouvelles dispositions mentionnent le versement du salaire à 88% durant les 5 premiers jours, 100% du 6^{ème} au 90^{ème} jour et 90% ensuite. L'OCIRT ne dispose pas des informations sur l'évolution des cotisations.
13. Cotisations LPP : le SSP-VPOD mentionne une perte mensuelle moyenne de CHF 16.80 par employé.
Les nouvelles conditions prévoient des cotisations identiques pour l'homme et la femme selon l'âge de l'employé(e). Auparavant, les cotisations étaient différenciées selon l'âge avec une table différente entre l'homme et la femme.
Les cotisations épargne seront augmentées de 0.5 % à 1 % pour une partie du personnel. Les cotisations risque seront augmentées de 0.35 %.
Les cotisations épargne de la femme entre 32 et 34 ans diminueront de 0.5 %. Elles diminueront de 0.5 % entre 42 et 44 ans ; elles diminueront de 1.5 % entre 52 et 54 ans.
Pour établir un calcul financier, il est nécessaire de disposer des plans et des règlements de prévoyance professionnelle ainsi que des certificats LPP de l'ensemble des employés. L'OCIRT ne dispose pas de ces éléments.
14. Retraite pour question d'âge : l'ancienne CCT prévoyait une retraite à 63 ans. Les nouvelles dispositions mentionnent une retraite à 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes.
15. Retraite anticipée : l'ancienne CCT prévoyait une retraite anticipée de 6 à 7 mois. Cette disposition a été supprimée.
16. Salaires de base (hors traitement des dimanches, des jours fériés, du travail de nuit et des heures supplémentaires). Analyse OCIRT sur l'évolution des salaires entre décembre 2013 et janvier 2014 de 127 employés mensualisés :
 - Les salaires de base 2014 sont au moins égaux aux salaires de base 2013.
 - Suppression de la contribution de l'employeur à la prime de l'assurance maladie (CHF 100 pour un plein temps, versé au prorata le cas échéant).

- Pour 67% du personnel mensualisé (85 employés) : hausse du salaire de base 2014 afin de compenser la suppression de la contribution à la prime de l'assurance maladie. Le salaire total reste donc inchangé.
- Pour 23% du personnel mensualisé (29 employés) : hausse du salaire total 2014, moyenne de CHF 87 par mois, écart de CHF 2 à CHF 258.25.
- Pour 10% du personnel mensualisé (13 employés) : baisse du salaire total 2014, moyenne de CHF 63 par mois, écart de CHF 0.05 à CHF 100.

De plus, pour le personnel rétribué à l'heure (9 employés), le salaire horaire a augmenté, passant de CHF 19.82 (salaire de base + 4 semaines de vacances) à CHF 23.15 (salaire de base + jours fériés + 5 semaines de vacances + 13^{ème} salaire). Pour 2 salariés payés à l'heure, le salaire horaire total a augmenté de CHF 20.80 à CHF 23.15.

Christina Stoll
Directrice générale

Jean-David Cortinavis
Inspecteur du travail

Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitsrecht



Universität St.Gallen

Expertise en matière de Gate Gourmet Switzerland SA

Prof. Dr. Thomas Geiser

Remo Wagner, M.A. HSG, avocat

St-Gall, 14 février 2014

Table des matières

Bibliographie.....	IV
Liste des abréviations	V
Introduction	VI
Mission.....	VI
Documents	VI
Procédure et limitations	VII
A. Rappel des faits	1
B. Observations juridiques	2
I. La dénonciation de la CCT par Gate Gourmet et le fait d'imposer, par le biais d'un congé-modification, les nouvelles conditions de travail moins favorables par le biais d'une CCNT, est-elle conforme au droit ?	2
1. Dénonciation d'une CCT	2
a) Généralités.....	2
b) Dans le cas présent	2
2. Congé-modification.....	3
a) Généralités.....	3
b) Cas spécial des congés-modifications collectifs	4
c) Dans le cas présent	4
3. Compatibilité avec le principe de faveur	5
4. Conclusion.....	5
II. Cette dénonciation est-elle conforme au respect des conditions de travail usuelles imposées par la concession conclue avec Genève Aéroport prévoyant de prendre en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers ?	6
1. Interprétation des contrats	6
2. Obligation de prendre en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers dans la rémunération.....	6
a) Détermination du marché concerné.....	6
b) Détermination des conditions du marché.....	7
3. Obligation de respecter la CCT ou les usages applicables	8
a) Absence d'obligation de respecter la CCT-GG	9
b) Absence d'obligation de négocier une nouvelle CCT.....	9

c)	Détermination des usages applicables selon la même procédure que pour la rémunération.....	9
4.	Conclusion.....	9
III.	Si tel ne devait pas être le cas, Genève Aéroport est-il fondé à résilier la concession attribuée à Gate Gourmet, après un avertissement ?.....	10
IV.	Existe-t-il d'autres sanctions ou contraintes intermédiaires plus proches des intérêts économiques de Gate Gourmet ?	11
1.	Sanctions émanant du concédant.....	11
2.	Sanctions émanant de l'autorité de surveillance.....	11
3.	Conclusion.....	12
C.	Résumé.....	13

Bibliographie

- AUBERT GABRIEL, in: Thévenoz Luc/Werro Franz (éditeur), Commentaire romand, Code des obligations I, Genève 2003 (cit. CR-auteur).
- GEISER, THOMAS / MÜLLER, ROLAND, Arbeitsrecht in der Schweiz, 2^e édition, Berne 2012.
- GEISER, THOMAS, Die Änderungskündigung im schweizerischen Recht, PJA 1999, p. 60 ss.
- HÄFELIN, ULRICH / MÜLLER, GEORG / UHLMANN, FELIX, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6^e édition, Zurich 2010.
- HONSELL, HEINRICH / VOGT, NEDIM PETER, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1-529, 5^e édition, Bâle 2011 (cit. BSK-auteur).
- PORTMANN, WOLFGANG / STÖCKLI, JEAN-FRITZ, Schweizerisches Arbeitsrecht, 3^e édition, Zurich 2013.
- REHINDER, MANFRED, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15^e édition, Berne 2002.
- STREIFF, ULLIN / VON KAENEL, ADRIAN / RUDOLPH ROGER, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7^e édition, Zurich 2012.
- VISCHER, FRANK / ALBRECHT, ANDREAS C., Zürcher Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 356-360f, Teilband V 2c, 4^e édition, Zurich 2006 (cit. ZK-auteur).
- WYLER, RÉMY, Droit du travail, 2^e édition, Berne 2008.

Liste des abréviations

al.	alinéa
art.	article
ATF	arrêt du Tribunal fédéral Suisse
c.-à-d.	c'est-à-dire
CCNT	Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés
CCT	Convention collective de travail
CCT-GG	Convention collective de travail 2011 entre Gate Gourmet Switzerland AG et Syndicat suisse des services publics (SSP-VPOD)
cf.	<i>confer</i> , se reporter à
ch.	chiffre
CIT	contrat individuel de travail
CO	Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations), du 30 mars 1911 (RS 220)
consid.	considérant
JAR	Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts («annuaire du droit du travail suisse», sans équivalent en français)
p.	page
RS	Recueil systématique du droit fédéral
RSG	Recueil systématique du droit cantonal genevois
s.	et suivant(e) (article, page, etc.)
ss.	et suivant(e)s (articles, pages, etc.)
SSP	Syndicat suisse des services publics
TF	Tribunal fédéral

Introduction

Gate Gourmet Switzerland SA (ci-après «Gate Gourmet») et le Syndicat des services publics (ci-après le «SSP») s'opposent dans un litige de droit collectif du travail, car Gate Gourmet a dénoncé la CCT-GG. En conséquence de quoi Gate Gourmet a adressé à ses employés un congé-modification assorti de nouvelles conditions de travail.

Mission

Le Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (Institut de recherche sur le travail et le droit du travail) de l'université de St-Gall (ci-après le «FAA-HSG») a été mandaté le 28 janvier 2014 par le canton de Genève, représenté par M. Pierre Maudet et M. Patrick Baud-Lavigne (ci-après le «Donneur d'ordre»), pour répondre aux questions suivantes dans le cadre d'une expertise:

- 1. La dénonciation de la CCT par Gate Gourmet et le fait d'imposer, par le biais d'un congé-modification, les nouvelles conditions de travail moins favorables par le biais d'une CCNT, est-elle conforme au droit ?**
- 2. Subsidiairement, cette dénonciation est-elle conforme au respect des conditions de travail usuelles imposées par la concession conclue avec Genève Aéroport prévoyant de prendre en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers ?**
- 3. Si tel ne devait pas être le cas, Genève Aéroport est-il fondé à résilier la concession attribuée à Gate Gourmet, après un avertissement ?**
- 4. Existe-t-il d'autres sanctions ou contraintes intermédiaires plus proches des intérêts économiques de Gate Gourmet ?**

Documents

Pour lui permettre de répondre aux questions ci-dessus, le Donneur d'ordre a mis à la disposition du FAA-HSG les documents suivants:

- Lettre du Donneur d'ordre du 28 janvier 2014 avec les pièces jointes suivantes:
 - o Le texte de la CCT de Gate Gourmet Switzerland AG qui s'appliquait à Genève en 2013
 - o La convention de concession conclue par Genève Aéroport avec cette entreprise

- Le tableau synoptique des conditions de travail pour 2013 et 2014
- L'arrêté d'extension du Conseil fédéral de juin 2013, ainsi que l'arrêté de prolongation de modification du 26 novembre 2013
- La lettre de dénonciation de la CCT par Gate Gourmet Switzerland AG
- Lettre de Zutter, Locciola, Buche & Associés, Genève, avec les pièces jointes suivantes:
 - Le texte de la CCT de Gate Gourmet Switzerland AG qui s'appliquait à Genève en 2013
 - La convention de concession conclue par Genève Aéroport avec cette entreprise
 - Le tableau synoptique des conditions de travail pour 2013 et 2014
 - Un courrier du SSP-VPOD au Conseil d'État du 22 novembre 2013
 - L'arrêté d'extension du Conseil fédéral de juin 2013
 - La lettre de dénonciation de la CCT par Gate Gourmet Switzerland AG
 - Le document par lequel SSP-VPOD a saisi l'Autorité cantonale de conciliation en matière de conflits collectifs de travail (CRCT) au printemps 2013
 - Le procès-verbal de la CRCT déclarant le conflit non concilié
 - L'avis de droit rédigé le 20 septembre 2013 par les conseils soussignés

Procédure et limitations

L'expertise se limite à la réponse aux questions ci-dessus. La traduction de l'allemand vers le français a été effectuée par un prestataire externe qui s'est engagé par écrit à la confidentialité. Seul le texte allemand fait foi.

La présente expertise repose sur les présupposés suivants:

- Authenticité de toutes les signatures et de tous les cachets
- Authenticité des documents originaux mis à disposition
- Conformité aux originaux des documents fournis sous forme de copie

Les observations de la présente expertise reposent exclusivement sur le droit suisse en vigueur et sur les documents mis à disposition. Le droit cantonal et communal est pris en compte lorsqu'il est consultable en ligne. Toute référence à des lois caduques est indiquée explicitement dans les observations correspondantes. Nous avons tenu compte de la littérature et de la jurisprudence jusqu'au 31 janvier 2014 inclus.

Pour faciliter la lecture, nous avons renoncé à la féminisation systématique. Tous les termes désignant des personnes sont applicables indifféremment aux deux sexes.

A. Rappel des faits

Par son courrier du 21 juin 2013, Gate Gourmet a dénoncé la CCT-GG avec effet au 31 décembre 2013, afin de soumettre les contrats de travail à la CCNT à compter du 1^{er} janvier 2014. Pour modifier les contrats de travail en conséquence, Gate Gourmet s'est servi du congé-modification. La procédure a entraîné une grève d'une partie du personnel de Gate Gourmet en septembre 2013, car la CCNT prévoit des conditions de travail moins favorables que la CCT-GG.

Gate Gourmet exerce son activité dans le cadre d'une concession accordée par Genève Aéroport (ci-après le «Contrat de concession»). Dans le cadre de ce Contrat de concession, Gate Gourmet s'est engagé «à recruter du personnel qualifié, à le rémunérer selon les conditions du marché (en prenant en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers) et à respecter les dispositions prévues dans la convention collective de travail (CCT) ou dans les usages applicables.»¹

L'aéroport de Genève est placé sous le contrôle du Conseil d'État (exécutif), qui a mandaté le FAA-HSG le 28 janvier 2014 pour la conduite d'une expertise à ce sujet. La question centrale est de savoir si la façon de procéder de Gate Gourmet est juridiquement et contractuellement valable et de déterminer les conséquences d'une éventuelle non-conformité de la procédure.

¹ Art. 4.4 du Contrat de concession.

B. Observations juridiques

I. La dénonciation de la CCT par Gate Gourmet et le fait d'imposer, par le biais d'un congé-modification, les nouvelles conditions de travail moins favorables par le biais d'une CCNT, est-elle conforme au droit ?

1. Dénonciation d'une CCT

a) Généralités

Une CCT peut être conclue pour une durée déterminée ou indéterminée.² Si la CCT n'a pas été conclue pour une durée déterminée et qu'elle ne contient pas de disposition contraire, elle peut, au bout d'un an, être dénoncée à tout moment par chacune des parties au contrat avec un délai de préavis de six mois.³ Outre la dénonciation et l'expiration au terme, il existe d'autres possibilités de dissolution, par exemple les contrats résolutoires ou la dissolution suite à l'apparition d'une condition résolutoire.⁴

Lorsque la CCT prend fin, ses effets cessent, sauf en cas d'effet différé résultant de l'exercice ou de la volonté des parties.⁵ Si les parties n'ont rien convenu concernant un effet différé, les dispositions normatives⁶ de la CCT deviennent partie intégrante du CIT lorsque la CCT prend fin et sont donc soumises au pouvoir de disposition des parties.⁷

b) Dans le cas présent

Gate Gourmet a dénoncé la CCT-GG par résiliation, c.-à-d. par l'expression unilatérale de sa volonté sujette à réception. Les dispositions applicables de la CCT-GG prévoient en outre que la CCT-GG peut être résiliée avec un délai de préavis de six mois avec effet en fin de semestre.⁸ La résiliation de Gate Gourmet en date du 21 juin 2013, remise le 25 juin 2013 et dénonçant la CCT-GG avec effet au 31 décembre 2013, intervient donc dans les délais. Les documents ne font mention d'aucun effet différé de la CCT-GG; au contraire, il ressort des

² Geiser/Müller, ch. 833.

³ Art. 356c al. 2 CO.

⁴ ZK-Vischer/Albrecht, art. 356c n 24 ss.; Portmann/Stöckli, ch. 1073; BSK-Portmann, art. 357 n 3.

⁵ Streiff/von Kaenel/Rudolph, art. 356c n 5.

⁶ Il s'agit de dispositions sur la conclusion, le contenu et la résiliation des contrats de travail individuels, qui s'appliquent de façon directe et obligatoire à l'employeur et à l'employé concernés: cf. art. 357 al. 1 CO; Portmann/Stöckli, ch. 1115.

⁷ ATF 130 III 19, consid. 3.1.

⁸ Ch. 10.3 CCT.

nouvelles conditions de travail qu'elles doivent s'appliquer dès le 1^{er} janvier 2014. De ce point de vue, la dénonciation de la CCT-GG n'est pas contestable.

2. Congé-modification

a) Généralités

Pour pouvoir appliquer les nouvelles conditions de travail aux contrats de travail existants, l'employeur recourt régulièrement au congé-modification, un instrument autorisé malgré la pression qu'il implique.⁹ Le congé-modification est apparenté à la résiliation sous conditions et peut être de trois types: la résiliation conditionnée par l'acceptation des nouvelles conditions de travail, la résiliation sans conditions avec proposition simultanée d'un nouveau contrat de travail modifié et la résiliation pour refus des nouvelles conditions de travail.¹⁰

En soi, un congé-modification est abusif¹¹ si l'employeur cherche ainsi à imposer de nouvelles conditions de travail sans respecter le délai de préavis en vigueur. En effet, même en cas de congé-modification, l'autre partie a droit au respect du contrat en cours.¹²

De plus, un congé-modification est abusif s'il induit pour le partenaire contractuel une détérioration inique qui n'est pas justifiée par la situation de l'entreprise ou du marché.¹³

Il y a détérioration inique lorsque la résiliation sert de moyen de pression pour imposer à l'autre partie une modification de contrat désavantageuse qui n'a aucune justification objective.¹⁴ Pour juger d'une possible justification objective, il faut tenir compte de la différence par rapport au contenu antérieur du contrat et de l'importance de la modification pour l'employé concerné.¹⁵

En faisant référence à la situation de l'entreprise ou du marché, le Tribunal fédéral souligne qu'il n'y a abus¹⁶ qu'en l'absence de toute justification économique. Il n'est pas nécessaire que l'existence de l'entreprise soit menacée¹⁷, ni que l'employeur attende que les difficultés

⁹ Wyler, 537 ss.; Streiff/von Kaenel/Rudolph, art. 335 n 3.

¹⁰ Geiser, PJA 1999, 60 ss.

¹¹ Art. 336 CO.

¹² Arrêté du TF 4A_194/2011 du 5.7.2011, consid. 6.1; arrêté du TF 4C.317/2006 du 4.1.2007, consid. 3.5.

¹³ Streiff/von Kaenel/Rudolph, art. 336 n 4.

¹⁴ ATF 123 III 250, consid. 3b.

¹⁵ Geiser, PJA 1999, 64.

¹⁶ Art. 336 CO.

¹⁷ Arrêté du TF 4C.282/2006 du 1.3.2007, consid. 4.

économiques redoutées ne surviennent effectivement^{18,19}. Ainsi, les exigences concernant l'absence de motif économique sont très élevées.

Cependant, même une résiliation abusive reste valable et met fin au contrat de travail à l'expiration du délai de préavis. Simplement, la partie qui résilie abusivement doit verser un dédommagement à l'autre partie.²⁰

b) Cas spécial des congés-modifications collectifs

Si une entreprise prononce dans un délai de 30 jours le nombre de congés-modifications prévu à l'art. 335d CO, il s'agit d'un licenciement collectif, qui implique le respect d'une procédure spécifique (notamment des obligations de consultation et d'information).²¹ Ainsi, les congés-modifications tombent également sous le coup de l'art. 335d CO concernant les licenciements.²² La sanction pour non-respect de la procédure dépend de l'obligation enfreinte. Par exemple, si le résultat des consultations n'est pas communiqué à l'Office du travail, la résiliation reste sans effet.²³

c) Dans le cas présent

Les documents dont nous disposons attestent seulement que des congés-modifications ont été prononcés, mais n'indiquent pas sous quelle forme. Nous pouvons donc constater que le recours aux congés-modifications dans le cas présent est en principe valable, mais que selon leur forme et dans certaines circonstances, une résiliation abusive ne peut être exclue. En particulier, une analyse de marché approfondie serait nécessaire pour juger de l'éventuelle justification du congé-modification par la situation de l'entreprise ou du marché. Cependant, quel que soit le résultat d'une telle vérification, une résiliation abusive n'a d'autre conséquence que de donner droit à un dédommagement; elle met fin au contrat de travail à l'expiration du délai de préavis comme une résiliation normale, non abusive.

Si la procédure de Gate Gourmet remplit les critères d'un licenciement collectif conformément à l'art. 335d CO, les étapes correspondantes de la procédure doivent en outre être respectées. Les documents dont nous disposons ne contenant aucune information à ce sujet, nous ne pouvons ici que rappeler la nécessité de respecter les dispositions légales en vigueur (art. 335d ss. CO).

¹⁸ Cour d'appel des prud'hommes GE, Arrêt du 9 août 2010 (= JAR 2011, 475 ss.).

¹⁹ Cf. Streiff/von Kaenel/Rudolph, art. 336 n 4.

²⁰ CR-Aubert, art. 335d n 1 ss.; Geiser, PJA 1999, 64; art. 336a CO.

²¹ Cf. art. 335d ss. CO; cf. notamment Portmann/Stöckli, ch. 731 ss.

²² Streiff/von Kaenel/Rudolph, art. 335d n 5.

²³ Geiser, PJA 1999, 65; cf. également art. 335g al. 4 CO.

3. Compatibilité avec le principe de faveur

Le principe de faveur désigne la priorité d'une règle plus favorable à l'employé par rapport à une autre. Il peut s'agir de remplacer une disposition d'une CCT par un accord contractuel individuel plus favorable ou par une disposition d'une autre CCT plus avantageuse et également applicable.²⁴

Dans le cas présent, nous devons examiner deux CCT applicables non pas simultanément, mais consécutivement. Il ne s'agit donc pas d'une situation en conflit avec le principe de faveur. Même l'extension du champ d'application de la CCNT²⁵ adoptée par le Conseil fédéral le 12 juin 2013 ne peut pas être invoquée avec le principe de faveur pour juger illicites la dénonciation de la CCT-GG et l'assujettissement à la CCNT. Les présentes questions ne concernent pas le principe de faveur.

4. Conclusion

La dénonciation de la CCT-GG est valable et en principe incontestable dans le cas présent. Par manque d'informations, nous ne pouvons pas juger définitivement de la conformité des congés-modifications. Pour que la conformité soit confirmée, les conditions susmentionnées, y compris éventuellement celles d'un licenciement collectif, doivent être pleinement remplies.

²⁴ Rehbindler, ch. 540; cf. art. 4 al. 2 LECCT; art. 357 al. 2 CO.

²⁵ Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour les hôtels, restaurant et cafés, Modification du 12 juin 2013.

II. Cette dénonciation est-elle conforme au respect des conditions de travail usuelles imposées par la concession conclue avec Genève Aéroport prévoyant de prendre en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers ?

1. Interprétation des contrats

La concession consiste à accorder le droit d'exercer une activité monopolistique ou un usage spécial d'un bien public. Elle se présente généralement sous la forme d'une disposition soumise à participation ou d'un contrat de droit administratif.²⁶ Pour interpréter les concessions, comme en général pour les contrats de droit public, il faut tenir compte non seulement de la réglementation, mais aussi des règles d'interprétation des contrats. Il est donc essentiel de déterminer comment le contenu du contrat a été réellement compris par les parties (volonté réelle des parties) ou pourrait être compris selon le principe de la confiance.²⁷

2. Obligation de prendre en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers dans la rémunération

a) Détermination du marché concerné

À l'art. 4.4 (première moitié de la phrase) du contrat de concession, le concessionnaire s'est engagé vis-à-vis du personnel «...à le rémunérer selon les conditions du marché (en prenant en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers)...». La question de savoir si la rémunération tient compte des horaires irréguliers dépend donc du marché considéré, qui doit par conséquent faire l'objet d'une détermination préalable.

Cependant, rien dans le texte ne renseigne sur la dimension temporelle, géographique et matérielle que les parties entendent accorder au terme de «marché». En l'absence de preuve d'une volonté commune et réelle des parties, les observations suivantes reposent sur le concept de marché en droit des cartels, mais la comparaison de la structure de rémunération de prestataires sur un marché aux produits et services similaires semble appropriée. En d'autres termes, ce qui importe ici est de déterminer sur quel marché de produits les employeurs concernés sont actifs, et non sur quel marché du travail. Ainsi, les autres possibilités d'emploi des employés de Gate Gourmet ne sont pas prises en compte.

Le marché géographique comprend le territoire sur lequel les partenaires potentiels de l'échange sont engagés du côté de la demande pour les produits ou services.²⁸ Comme il

²⁶ Häfelin/Müller/Uhlmann, ch. 2591 ss.

²⁷ ATF 126 II 171, consid. 4.bb; 121 II 81, consid. 4.a.

²⁸ Cf. ATF 139 I 72, consid. 9.2.1; 129 II 18, consid. 7.2.

s'agit ici de produits alimentaires périssables qui doivent être livrés dans des délais très courts à l'aide d'équipements spéciaux, on peut considérer que les produits et services sont demandés exclusivement dans les limites du territoire de l'aéroport de Genève et que d'autres aéroports, tels que l'aéroport de Zurich, ne peuvent pas être considérés comme des marchés géographiques pertinents. Un avion décollant de Genève ne prétendra pas assurer régulièrement des services de restauration à l'aéroport de Zurich. Par conséquent, la comparaison ne doit tenir compte que des prestataires de l'aéroport de Genève.

Le marché de produits pertinent se définit du point de vue des partenaires potentiels de l'échange. Il importe de déterminer si, de leur point de vue, les produits ou services sont en concurrence, c.-à-d. si leurs propriétés et leur usage prévu sont considérés comme interchangeables.²⁹ Étant donnée la nature spécifique de la restauration en aéroport (préparation, livraison, équipements), elle seule constitue le marché de produits pertinent. D'après nous, les autres prestataires de restauration hors de l'aéroport ne proposent pas de prestations interchangeables. De plus, la restauration aéroportuaire est une activité sous concession.

Il faut enfin déterminer la composante temporelle.³⁰ L'évocation des conditions du marché dans le contrat de concession implique une référence dynamique aux conditions actuelles du marché. Aux fins de la présente expertise, il faut donc se référer aux conditions de travail en vigueur au moment de l'évaluation.

Il ressort du point de vue défendu ci-dessus que le marché pertinent conformément à l'art. 4.4 doit être limité à la restauration à l'aéroport de Genève, compte tenu des conditions de travail en vigueur au moment de l'évaluation.

b) Détermination des conditions du marché

Il convient ensuite de déterminer les conditions du marché conformément à l'art. 4.4, en particulier la structure de rémunération. Si les documents dont nous disposons ne contiennent aucune information sur la part de marché de Gate Gourmet, on peut lire dans des articles de presse publiquement accessibles que Gate Gourmet disposerait d'une part de marché de 70 %.³¹ Dans cette hypothèse, Gate Gourmet contribue largement à façonner

²⁹ Cf. ATF 129 II 18, consid. 7.3.1.

³⁰ ATF 130 II 449, consid. 5.6.

³¹ Cf. Tribune de Genève du 14.09.2013, <http://www.tdg.ch/news/standard/partie-personnel-gate-gourmet-greve/story/20343045> [dernière consultation le 9 février 2014]; Handelszeitung du 23.09.2013, <http://www.handelszeitung.ch/news/gategroupstreik-bei-gate-gourmet-geht-weiter-vertreage-unterzeichnet> [dernière consultation le 9 février 2014].

les conditions essentielles du marché, et donc aussi la structure de rémunération. Cependant, les conditions du marché étant susceptibles d'évoluer positivement ou négativement au cours du temps, on ne peut pas affirmer que Gate Gourmet a avec la CCT-GG fixé les conditions habituelles du marché et que celles-ci doivent désormais être maintenues à ce niveau.

À la lumière de ce qui précède, une détérioration des conditions du marché n'est en principe pas exclue. L'assujettissement des contrats de travail de Gate Gourmet à la CCNT entraîne certes une détérioration de la structure de rémunération³², mais l'hôtellerie est aussi un secteur où les horaires sont irréguliers.³³ Considérons par exemple les réceptionnistes ou les barmen. Le reproche qui est fait à Gate Gourmet de ne pas tenir compte des horaires irréguliers dans la structure de rémunération avec l'assujettissement des contrats de travail à la CCNT ne tient donc pas.³⁴

Ceci ne concerne pas le cas où la structure de rémunération du leader du marché Gate Gourmet serait moins avantageuse que celle des autres prestataires de restauration aéroportuaire de l'aéroport de Genève. Si tel était le cas, il faudrait procéder à une analyse plus approfondie dans le cadre d'un contrôle supplémentaire et en tenant compte de la structure de rémunération des autres prestataires.

3. Obligation de respecter la CCT ou les usages applicables

Nous nous permettons ici à titre accessoire de rappeler brièvement l'obligation de respecter la CCT ou les usages applicables stipulée à l'art. 4.4 (deuxième moitié de la phrase) du contrat de concession. Bien que la question présente se rapporte surtout à la première moitié de la phrase³⁵, il existe un lien de fond avec la deuxième moitié de la phrase de l'art. 4.4.

³² Cf. Tableau synoptique des conditions de travail pour 2013 et 2014.

³³ Il est à noter que la CCNT ne prévoit pas d'horaires fixes.

³⁴ Reste cependant à déterminer si Gate Gourmet tombe dans le champ d'application de l'art. 2 al. 2 CCNT.

³⁵ Voir ci-dessus «2. Obligation de prendre en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers», p. 6.

a) Absence d'obligation de respecter la CCT-GG

Force est de constater que ni l'art. 4.4 ni le reste du contrat de concession ne font jamais référence à la CCT-GG, mais seulement à la CCT en général. Par conséquent, on ne peut pas interpréter l'art. 4.4 comme une obligation faite au concessionnaire de respecter la CCT-GG.

En revanche, il est difficile de dire si l'art. 4.4 impose l'adhésion à une CCT éventuellement existante (par exemple pour la restauration aéroportuaire). Ce sujet n'étant pas suffisamment pertinent pour la question présente, nous renonçons à l'approfondir dans le cadre de la présente expertise.

b) Absence d'obligation de négocier une nouvelle CCT

En faisant aussi référence aux usages applicables («...ou dans les usages applicables.»), l'art. 4.4 stipule que le concessionnaire n'est pas obligé d'ouvrir des négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle CCT. Si aucune CCT n'existe, il est possible de se référer aux usages courants. D'après nous, il faudrait pour justifier l'obligation de conclure une nouvelle CCT des indices concrets qui font défaut dans le texte du présent contrat. De ce point de vue, on peut supposer que même l'absence de CCT serait conforme au contrat.

c) Détermination des usages applicables selon la même procédure que pour la rémunération

En s'engageant à l'art. 4.4 (deuxième moitié de la phrase) à respecter les usages applicables, le concessionnaire va au-delà de l'obligation stipulée dans la première moitié de la phrase, qui se rapporte uniquement à la question de la rémunération.

D'après nous, rien ne s'oppose à déterminer les usages applicables selon la même procédure que pour la rémunération. Par souci d'exhaustivité, rappelons que d'une manière générale, toutes les éventuelles dispositions légales ou réglementaires en vigueur pour l'aéroport de Genève doivent être respectées.

4. Conclusion

À supposer que le marché pertinent conformément à l'art. 4.4 du contrat de concession se limite à la restauration à l'aéroport de Genève et que la structure de rémunération prévue par la CCNT n'est pas moins avantageuse que celle des autres prestataires, on ne peut pas dire qu'en dénonçant la CCT-GG et en assujettissant les contrats de travail à la CCNT, Gate Gourmet ait enfreint l'obligation de prendre en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers dans la rémunération conformément à l'art. 4.4 du contrat de concession.

III. Si tel ne devait pas être le cas, Genève Aéroport est-il fondé à résilier la concession attribuée à Gate Gourmet, après un avertissement ?

Conformément à l'art. 20.1 du contrat de concession, Genève Aéroport, en tant que concédant, est en droit à tout moment de résilier le contrat de concession après avertissement écrit et expiration d'un délai supplémentaire si le concessionnaire contrevient aux instructions données, ne prend pas les mesures nécessaires à l'exécution habituelle du contrat ou enfreint le contrat de quelque autre manière que ce soit.

En cas de non-respect de l'art. 4.4, ce qui n'est pas le cas d'après les observations qui précèdent, le concédant est tenu, conformément à l'art. 4.4, d'adresser au concessionnaire un avertissement écrit fixant un délai supplémentaire pour la mise en conformité avec les dispositions du contrat. Le délai supplémentaire doit être d'une longueur raisonnable permettant effectivement au concessionnaire de se mettre en conformité dans le délai supplémentaire. Si le concessionnaire ne se met pas en conformité dans le délai supplémentaire imparti, le concédant peut résilier le contrat.

IV. Existe-t-il d'autres sanctions ou contraintes intermédiaires plus proches des intérêts économiques de Gate Gourmet ?

1. Sanctions émanant du concédant

Genève Aéroport est un établissement de droit public indépendant³⁶ sis à Genève³⁷ et autorisé à ce titre à attribuer des concessions.³⁸ Ni le RaLA³⁹, ni la LAIG, ni le RAIG⁴⁰ ni le règlement d'exploitation de Genève Aéroport⁴¹ ne contiennent de dispositions prévoyant des possibilités de sanctions concrètes à l'encontre des concessionnaires. Seul le contrat de concession prévoit comme unique possibilité de sanction la résiliation du contrat.⁴²

Se fondant sur le principe de proportionnalité⁴³, auquel l'aéroport de Genève est soumis en tant qu'établissement de droit public, Genève Aéroport peut cependant opter pour une procédure plus clémente que la résiliation immédiate du contrat et le retrait de concession qui en découle. On peut par exemple imaginer que le concessionnaire soit invité une nouvelle fois à résoudre le conflit et que le concédant propose une médiation. Toute autre forme de sanction, notamment sous forme de pénalités, exigerait cependant une base contractuelle ou juridique explicite.

2. Sanctions émanant de l'autorité de surveillance

L'aéroport de Genève est placé sous la haute surveillance et le contrôle du Conseil d'État⁴⁴ (exécutif). Par conséquent, ni la LAIG ni le RAIG ne peuvent contenir les bases juridiques de possibilités de sanctions concrètes dans le cas présent. La constitution cantonale ne contient pas non plus de règles à ce sujet.⁴⁵

En tant qu'autorité hiérarchiquement supérieure, le Conseil d'État supervise le respect des lois et ordonnances ainsi que des ordres de service et instructions. La compétence de surveillance hiérarchique peut résulter non seulement d'une base juridique explicite, mais aussi d'une position hiérarchique supérieure.⁴⁶

³⁶ Art. 1 s. Loi sur l'Aéroport international de Genève (LAIG, RSG H 3 25).

³⁷ Art. 3 LAIG.

³⁸ Cf. art. 30 ss. LAIG.

³⁹ Règlement concernant l'exécution de la loi fédérale sur l'aviation (RaLA, RSG H 3 05.02).

⁴⁰ Règlement d'application de la loi sur l'Aéroport international de Genève (RAIG, RSG H 25.01).

⁴¹ Règlement d'exploitation de l'Aéroport international de Genève, du 31 mai 2001.

⁴² Art. 20.1 et 20.2.

⁴³ Art. 5 al. 2 Cst.

⁴⁴ Art. 5 al. 1 LAIG.

⁴⁵ Constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012 (Cst-GE, RSG A 2 00).

⁴⁶ Cf. Häfelin/Haller/Uhlmann, ch. 1227 ss.

En l'absence de base juridique, le Conseil d'État, en tant qu'autorité de surveillance, ne dispose d'aucune possibilité de sanction supplémentaire à l'encontre de Gate Gourmet par rapport au concédant. En effet, le Conseil d'État ne peut prononcer une sanction autre que celles prévues dans le contrat de concession, par exemple une pénalité, qu'en s'appuyant sur une base juridique explicite.

3. Conclusion

En cas de non-respect du contrat, le concédant et l'autorité de surveillance peuvent également, outre la résiliation du contrat et le retrait de concession qui en découle, opter pour une procédure plus clémente, par exemple en proposant une médiation. L'application de sanctions autres que celles prévues au contrat n'est cependant possible qu'en vertu d'une base juridique explicite.

C. Résumé

Question 1: La dénonciation de la CCT par Gate Gourmet et le fait d'imposer, par le biais d'un congé-modification, les nouvelles conditions de travail moins favorables par le biais d'une CCNT, est-elle conforme au droit ?

La dénonciation de la CCT-GG est valable et en principe incontestable dans le cas présent. Par manque d'informations, nous ne pouvons pas juger définitivement de la conformité des congés-modifications. Pour que la conformité soit confirmée, les conditions susmentionnées, y compris éventuellement celles d'un licenciement collectif, doivent être pleinement remplies.

Question 2: Cette dénonciation est-elle conforme au respect des conditions de travail usuelles imposées par la concession conclue avec Genève Aéroport prévoyant de prendre en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers ?

À supposer que le marché pertinent conformément à l'art. 4.4 du contrat de concession se limite à la restauration aéroportuaire à l'aéroport de Genève et que la structure de rémunération prévue par la CCNT n'est pas moins avantageuse que celle des autres prestataires, on ne peut pas dire qu'en dénonçant la CCT-GG et en assujettissant les contrats de travail à la CCNT, Gate Gourmet ait enfreint l'obligation de prendre en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers dans la rémunération conformément à l'art. 4.4 du contrat de concession.

Question 3: Si tel ne devait pas être le cas, Genève Aéroport est-il fondé à résilier la concession attribuée à Gate Gourmet, après un avertissement ?

En cas de non-respect de l'art. 4.4, conformément à l'art. 20.1 du contrat de concession, Genève Aéroport, en tant que concédant, est en droit à tout moment de résilier le contrat de concession après avertissement écrit et expiration d'un délai supplémentaire si le concessionnaire contrevient aux instructions données, ne prend pas les mesures nécessaires à l'exécution habituelle du contrat ou enfreint le contrat de quelque autre manière que ce soit.

Question 4: Existe-t-il d'autres sanctions ou contraintes intermédiaires plus proches des intérêts économiques de Gate Gourmet ?

En cas de non-respect du contrat, le concédant et l'autorité de surveillance peuvent également, outre la résiliation du contrat et le retrait de concession qui en découle, opter pour une procédure plus clémente, par exemple en proposant une médiation. L'application de sanctions autres que celles prévues au contrat n'est cependant possible qu'en vertu d'une base juridique explicite.

* * * * *

St-Gall, 14 février 2014

Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA-HSG)
de l'université de St-Gall

.....
Prof. Dr. Thomas Geiser

.....
Remo Wagner, M.A. HSG, avocat

Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitsrecht



Universität St.Gallen

Mémemorandum

à	République et canton de Genève, Département de la sécurité et de l'économie, M. Patrick Baud-Lavigne, Place de la Taconnerie 7, case postale 3962, 1211 Genève 3
De	Thomas Geiser et Remo Wagner
Lieu/date	St-Gall, le 20 février 2014
Objet	Complément à l'expertise relative à Gate Gourmet Switzerland SA

I. Rappel des faits

Les observations suivantes se rapportent à l'expertise Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (Institut de recherche sur le travail et le droit du travail, ci-après «le FAA-HSG») relative à Gate Gourmet Switzerland SA du 14 février 2014 (ci-après «l'Expertise»). Les faits sont supposés connus.

II. Question posée

Le courrier de M Molo et Me Dandres (*Zutter, Locciola, Buche & Associés*) du 16 février 2014 (ci-après «le Courrier») contient des considérations sur la détermination des conditions du marché, notamment de la structure de rémunération. Il traite surtout des différences entre Gate Gourmet et la restauration, s'efforçant ainsi de souligner que les deux secteurs ne sont pas comparables.

Le canton de Genève a chargé le FAA-HSG de se prononcer à titre complémentaire sur les observations correspondantes de l'Expertise à la lumière de ce Courrier.

III. Limitations

Le présent mémoire se limite à la réponse à la question ci-dessus et repose exclusivement sur le droit suisse et les informations fournies par le donneur d'ordre.

IV. Observations juridiques

1. Marché de référence

Au vu de l'art. 4.4 du contrat de concession¹ et sous réserve d'une étude de marché plus approfondie, l'Expertise a retenu pour marché de référence la restauration à l'aéroport de Genève.² Par conséquent, les conditions du marché et notamment la structure de rémunération doivent être déterminées par comparaison entre les prestataires de restauration à l'aéroport de Genève.

A priori, cette conception du marché n'inclut pas les autres entreprises d'hôtellerie dans la comparaison visant à déterminer les conditions du marché.

2. Détermination des conditions du marché

Conformément au point de vue défendu ci-dessus, les conditions du marché et notamment la structure de rémunération doivent être déterminées par comparaison avec tous les prestataires de restauration de l'aéroport de Genève. Par ailleurs, il convient de souligner que Gate Gourmet, du fait d'une part de marché très élevée, exerce une influence prépondérante sur les conditions du marché.

Étant donné les circonstances (contraintes de temps, documents disponibles), le FAA-HSG n'est pas en mesure de se prononcer de manière ferme et définitive sur les conditions du marché des prestataires de restauration de l'aéroport de Genève dans le cadre de la présente Expertise. Ainsi, l'Expertise ne contient à ce propos que des considérations sommaires.

L'art. 4.4 du contrat de concession stipule expressément que, pour respecter les conditions habituelles du marché, les horaires irréguliers, en particulier, doivent aussi être pris en compte.

Il nous a donc semblé pertinent d'aborder brièvement dans l'Expertise la question de savoir si l'assujettissement des contrats de travail à la CCNT implique nécessairement que Gate Gourmet ne tient pas suffisamment compte des horaires irréguliers. C'est donc dans ce contexte qu'a été établie la comparaison avec les réceptionnistes et les barmen, critiquée dans le Courrier. Cette comparaison se rapporte exclusivement au critère des horaires

¹ Dans la première moitié de la phrase de l'art. 4.4, Gate Gourmet s'est engagé vis-à-vis du personnel «...à le rémunérer selon les conditions du marché (en prenant en compte les contraintes dues aux horaires irréguliers)...».

² On pourrait aussi imaginer prendre pour marché de référence d'autres aéroports, tels que Zurich et Bâle, ou d'autres prestataires. Cependant, cela nécessiterait l'avis d'économistes du marché du travail, auxquels le FAA-HSG peut volontiers faire appel sur demande pour une étude de marché approfondie.

irréguliers et rentrait dans le cadre d'une évaluation «à première vue». La comparaison visait uniquement à expliquer qu'il y a aussi des horaires irréguliers dans l'hôtellerie et qu'on ne peut donc pas affirmer en soi que Gate Gourmet ne tient pas compte des horaires irréguliers en assujettissant les contrats de travail à la CCNT.

Cependant, cette comparaison ne doit pas permettre de déterminer concrètement les conditions du marché. En particulier, il ne faut aucunement laisser entendre que les réceptionnistes et les barmen peuvent faire office de référence. Il y a à cela deux raisons: le marché de référence (la restauration à l'aéroport de Genève) mais aussi les autres considérations développées dans le reste de l'Expertise. Ainsi, nous avons pris soin de préciser que l'évaluation «à première vue» (avec les exemples cités) n'est valable que si les conditions de travail de Gate Gourmet conformément à la CCNT ne sont pas nettement plus défavorables que celles des autres prestataires de restauration de l'aéroport de Genève.

La critique de *Zutter, Locciola, Bucher & Associés* est donc infondée dans la mesure où elle reproche à l'Expertise de vouloir prendre pour référence l'hôtellerie, et en particulier les réceptionnistes et les barmen, pour déterminer les conditions du marché. Ces dernières ne peuvent être déterminées qu'en fonction du marché de référence.

* * *

R 746

Position de la CGAS :

La sous-enchère est à l'œuvre

Gate Gourmet, SR Technics, Swissport, Dnata, easyJet, Sonneg SA... on ne compte plus les sociétés qui attaquent les conditions de travail et de salaire du personnel. Petit point de situation.

Gate Gourmet – un conflit non réglé

Après plus de huit mois de grève, la situation ne se solutionne pas à Gate Gourmet. L'Etat prétend qu'un avis juridique l'empêche d'intervenir directement, ce que les avocats du syndicat contestent. La concession actuellement en cours permet d'intervenir en cas de sous-enchère salariale. Mais l'Etat prétend qu'il n'y aurait pas de sous-enchère, les chiffres de l'OCIRT annonçant des pertes mensuelles « que de 80.20 CHF par mois » (63.85 CHF pour les points HTI et 16.34 CHF pour les heures supplémentaires). Ces chiffres ressortent du contrôle d'un seul mois et ne prennent pas en compte l'entier des paramètres. Quelques exemples de différents types de personnel pris parmi les grévistes nous montrent des pertes allant de 145.95 CHF à 560.65 CHF par mois. Evidemment, ces calculs incluent les pertes dues au transfert des cotisations LPP sur la part employé et la perte des jubilés, deux des éléments non pris en compte par l'OCIRT dans ses calculs. Mais surtout, les chiffres font une moyenne annuelle sur l'entier des mois travaillés en 2013, et non pas le calcul d'un seul mois pas forcément représentatif.

De plus, les collaborateurs ne font pas « que » perdre en salaire. L'âge de la retraite est relevé, les mesures de préretraites pour pénibilité du travail irrégulier sont supprimées, le paiement du salaire en cas d'incapacité de travail est amoindri, la participation aux bénéfices diminuée, le 4^{ème} mois de délai de congé pour les anciens collaborateurs est supprimé, de même que la prise en compte des années de services à l'engagement ou encore l'obligation de négocier un plan social en cas de licenciement collectif ou de transfert d'entreprise.

Tous ces éléments concernent le personnel en place. Il faut aussi penser aux futurs engagés. Si les employés actuels ont vu certains de leurs droits acquis inclus dans le salaire, les prochains embauchés n'y auront plus droit. Leur grille de salaire fait valoir, uniquement sur le salaire de base, des pertes qui s'échelonnent de 48 à 737.- CHF par mois. La paupérisation est assurée, et c'est l'Etat qui, au bout du compte, subventionnera indirectement l'entreprise en assurant l'aide sociale indispensible aux employés de Gate Gourmet.

Le conflit à Gate Gourmet met en lumière la sous-enchère salariale en cours à l'aéroport.

Autres sociétés

Quelques mois plus tard, un conflit a failli éclater dans l'entreprise SR Technics. Avec 5% de perte de salaire à la clef, cette fois-ci due à l'augmentation hebdomadaire de travail. Un accord a pu être trouvé grâce à l'intervention de la CRCT, mais la perte reste entière pour le personnel de jour et le personnel de nuit, lui, ne perd « que » 3%.

Au mois de mars, un débrayage a eu lieu dans l'entreprise Swissport. Cherchant à éviter le conflit direct, l'employeur avait « grignoté » tous les acquis hors CCT des employés : compensations du travail du dimanche, cadeaux de fin d'année, horaires... Le personnel est allé à la CRCT qui n'a pas réussi à concilier les parties. La résurgence du conflit est hélas probable.

page 2

Mais les zones de conflits possibles s'élargissent chaque semaine. Aujourd'hui le personnel de l'entreprise Skyguide a saisi la CRCT, les pilotes d'easyjet ont refusé le résultat des négociations avec leur employeur, l'entreprise Dnata menace clairement le contenu de la CCT pour l'année prochaine... Bref, les règles du jeu doivent être assainies durablement, si l'on veut éviter des grèves à répétition à l'aéroport.

Les raisons de la tension

Pour le personnel comme pour le public, il est incompréhensible que les affaires de l'aéroport soient de plus en plus florissantes, et que le personnel voie dans un même temps ses conditions de travail et de salaire se péjorer. Le nombre de passagers ne cesse d'augmenter chaque année, tout comme les profits de l'entité publique Genève Aéroport, passés de 25 à 72 millions de francs de 2002 à 2013, mais aussi comme les bénéfices des entreprises du site. Rappelons ici que de 2011 à 2013, Gate Gourmet Genève a quasiment doublé ses profits, au moment même où l'entreprise dénonçait la CCT en vigueur et péjorait l'entier des conditions de travail de son personnel.

L'aéroport est un marché protégé, dont le site est aux mains de l'Etat. Si l'Etat ne peut pas empêcher la sous-enchère salariale de proliférer sur un établissement dont il a la charge, comment faire croire au public que ce même Etat saura protéger, dans le secteur privé, le marché du travail des risques inhérents à l'ouverture des frontières ?

Conclusion

Bien que déposée il y a huit mois au Grand Conseil, la résolution 746 garde donc hélas tout son sens et pourrait guider la ligne politique d'intervention du pouvoir exécutif à Cointrin. Ce d'autant plus que le processus de discussion initié par le Conseiller d'Etat M. Pierre Maudet ne règlera aucune situation avant le renouvellement des concessions, soit dans plusieurs années au moins, et qu'il faut agir dès maintenant pour régler les conflits en cours et en éviter de nouveaux.

Genève, le 19 mai 2014

Annexes :

- Revendications de la CGAS relatives à la situation à l'aéroport
- Exemple de calculs des écarts salariaux pour des grévistes entre 2013 et 2014
- Tableau comparatif entre la CCT et les conditions Gate Gourmet

Pour tout renseignement :

- Yves Mugny, secrétaire central SSP-VPOD – 079 293 11 61

Revendications de la CGAS relatives à la situation à l'aéroport

1. Cadre de protection des travailleurs

1.1. Principe

L'aéroport doit être régi par un cadre définissant les conditions de travail pour l'entier des employés du site aéroportuaire. Selon l'analyse juridique en cours, les syndicats privilégieront soit : a) une concession pour chaque entreprise œuvrant sur le site aéroportuaire, b) une CCT de branche étendue, c) des dispositions à intégrer dans la loi sur l'aéroport (LAIG), d) un régime contractuel du type de celui qui est appliqué aux entreprises privées soumissionnant à la Ville de Genève.

1.2. Contenu

Le cadre retenu devra garantir les règles définissant l'entier des conditions de travail pour la totalité du personnel de l'aéroport, et ce quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel, fixes, auxiliaires, intérimaires). Il devra également fixer un quota maximum précis de personnel intérimaire par entreprise.

1.3. Implication de Genève Aéroport

Genève Aéroport apportera son aide afin de faciliter la mise en place de ce cadre et permettre aux entreprises de l'appliquer, y compris si nécessaire par des soutiens financiers pour la période de mise en place.

2. Organes sociaux

2.1. Groupe de suivi quadripartite sur les conditions de travail

Un groupe de suivi composé des syndicats, des organisations patronales, de la direction de l'aéroport ainsi que du DES est institué pour mettre en place le cadre de protection des travailleurs et assurer son bon fonctionnement.

2.2. Commission paritaire aéroport

Une commission paritaire négociera le contenu des conditions de travail inscrites dans le cadre choisi. Elle sera composée à parts égales de représentants des employeurs et de représentants des employés concernés, accompagnés de leurs syndicats. Chaque secteur particulier de l'aéroport devra y être représenté. Les syndicats y siègeront selon une clef de répartition qu'ils définiront entre eux et qui tiendra compte à la fois de la représentation de chaque secteur et de la représentativité de chaque syndicat par secteur.

3. Reconnaissance des droits syndicaux

3.1. Libre accès des syndicats aux lieux de travail

Genève Aéroport doit, conformément à l'article 36.3 de la Constitution genevoise, donner accès aux syndicats de la CGAS aux lieux de travail, y compris sur le tarmac et dans la zone free port. La présence des syndicats lors de mouvements de grève ne doit pas être empêchée.

3.2. Panneaux d'affichage

Genève Aéroport doit garantir la présence de panneaux d'affichages syndicaux bien visibles pour le personnel, et ceci dans chacune des entreprises présentes sur le site de l'aéroport.

3.3. Locaux syndicaux

Genève Aéroport doit garantir un local syndical équipé dans chacune des grandes entreprises présentes sur le site de l'aéroport. Pour les petites entreprises n'ayant pas de locaux en suffisance, Genève Aéroport doit mettre à disposition un local syndical équipé dans chacun des principaux bâtiments de l'aéroport, et ce y compris dans ceux qui se trouvent sur le tarmac.

4. Contrôle des conditions de travail

4.1. Engagement d'un inspecteur du travail pour le site de l'aéroport

Cet inspecteur sera en charge de veiller aux conditions salariales et de travail dans les entreprises du site, selon le cadre défini sous point 1. Il aura pour tâche de

dénoncer chaque irrégularité aux organes prévus sous point 2, qui infligeront au contrevenant les sanctions applicables selon le dispositif prévu.

5. Lutte contre la sous-enchère salariale

5.1. Période transitoire

Jusqu'à ce que le dispositif de protection des travailleurs soit en place, Genève Aéroport doit inciter les employeurs de l'aéroport à signer un contrat reprenant le contenu du présent document, en faisant connaître publiquement la liste des entreprises qui s'y seront engagées.

5.2. Ré-internalisation de certaines tâches

Genève Aéroport doit ré-internaliser les tâches générales aéroportuaires qu'elle a donné à sous-traiter, notamment pour tout ce qui concerne les domaines de la sécurité et du nettoyage.

5.3. Développement d'un acteur public de handling et catering

Genève Aéroport doit développer sa propre activité dans les principaux domaines aéroportuaires, tels que le handling ou le catering, de sorte de promouvoir des conditions de travail décente pour l'ensemble des acteurs.

5.4. Reprise du personnel sans péjoration des conditions de travail en cas de transfert de mandat ou de client

En cas de transfert de mandat ou de client, Genève Aéroport doit garantir la reprise du personnel sans péjoration des conditions de travail.

5.5. Plus de salaires au-dessous des 4'000 francs sur le site de l'aéroport de Genève

Genève Aéroport doit garantir la suppression des salaires indécents sur son site : plus de conditions de travail au-dessous de 4'000 francs par mois.

Exemple de pertes mensuelles de grévistes
Selon les conditions Gate Gourmet 2014

Document
CCAS

Les modalités de calculs sont les suivantes : prise en compte des mois 2013 travaillés, soit du 1^{er} janvier jusqu'au démarrage de la grève à la mi-septembre, et divisions des pertes par le nombre de mois (8.5) pour les indemnités, et par l'année (12) pour le jubilé quand l'employé-e aurait dû en toucher un avant le 31 décembre 2014. Le total donne le manque à gagner mensuel moyen sur les paramètres suivants : heures supplémentaires, points HTI, cotisation LPP et jubilés.

Monsieur A Chauffeur, salaire de base : 4'403.10/mois

Pertes heures supplémentaires : 10.- CHF/mois

Pertes heures de nuit et de week-end : 113.95 CHF/mois

Pertes cotisations LPP (-0.5%) : 22.- CHF/mois

Perte mensuelle 2014 : 145.95 CHF

→ A dépend aussi des prestations

Monsieur B Employé d'exploitation, salaire de base : 3'502.70/mois

Pertes heures supplémentaires : 31.85 CHF/mois

Pertes heures de nuit et de week-end : 87.85 CHF/mois

Pertes cotisations LPP (-1%) : 35.05 CHF/mois

Perte mensuelle 2014 : 156.75 CHF

Monsieur C Coordinateur, salaire de base : 5'802.15/mois

Pertes heures supplémentaires : 29.65 CHF/mois

Pertes heures de nuit et de week-end : 47.50 CHF/mois

Pertes cotisations LPP : 0 CHF/mois

Pertes jubilé (35 ans, supprimé = 5'802.15 CHF divisé par 12 mois) : 485.55 CHF/mois

Perte mensuelle 2014 : 560.65 CHF

Madame D Chef de sortie, salaire de base : 4'825.75/mois

Pertes heures supplémentaires : 4.45 CHF/mois

Pertes heures de nuit et de week-end : 144.45 CHF/mois

Pertes cotisations LPP : 48.25 CHF/mois

Perte mensuelle 2014 : 197.15 CHF

Madame E Employée d'exploitation, salaire de base : 3'859.50/mois

Pertes heures supplémentaires : 111.10 CHF/mois

Pertes heures de nuit et de week-end : 48.25 CHF/mois

Pertes cotisations LPP : 0 CHF/mois

Pertes jubilé (35 ans, supprimé = 3'859.50 CHF divisé par 12 mois) : 321.60 CHF/mois

Perte mensuelle 2014 : 480.95 CHF

Comparatif CCT et Conditions générales GGG

Document C G A S

Article CCT	Dispositions CCT GGG	Conditions générales GGG
2.4 Calcul des années d'engagement	Prise en compte des années de services précédentes à GGG ou GGZ	Supprimé
3.1 Résiliation du contrat	A partir de la vingtième année de service, délai de congé de 4 mois	Supprimé
3.3 Retraite pour raison d'âge	63 ans	65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes
3.4 et Annexe 7.1 Retraite anticipée pour travail irrégulier	6 à 7 mois de préretraite	Supprimé
3.5 Réductions du personnel et mutations pour raisons économiques	Négociation d'un plan social en cas de licenciement collectif	Supprimé
4.4 Vacances	<p>Âge – 20 ans : 5 semaines De 20 à 44 ans : 4 semaines De 45 à 54 ans : 5 semaines 55 ans : 5 semaines et 1 jour 56 ans : 5 semaines et 2 jours 57 ans : 5 semaines et 3 jours 58 ans : 5 semaines et 4 jours Dès 59 ans : 6 semaines</p>	<p>5 semaines jusqu'à 59 ans 28 jours dès 60 ans</p>
6.5 Participation au bénéfice	Entre 500 et 1'000 CHS selon objectifs d'entreprise	Entre 200 et 600 CHF selon objectifs d'entreprise et performance individuelle
7.3 Heures supplémentaires	+ 25% par heure	Rien jusqu'à 190h par mois. + 25% dès la 191 ^{ème} heure du mois
7.4 et Annexe 4.3 Travail irrégulier (nuits et week-end)	7.50 CHF et 15 minutes par point	5 CHF et 10 minutes par point
7.9 Jubilés	<p>10 ans : 1/2 salaire 15 ans : 2/3 salaire 20 ans : 1 salaire 25 ans : 1 salaire</p>	<p>10 ans : 1'000 CHF 15 ans : supprimé 20 ans : 2'000 CHF 25 ans : supprimé</p>

8.1 et 8.2 Indemnités maladie et accident	30 ans : 1 salaire 35 ans : 1 salaire 40 ans : 1 salaire Les 90 premiers jours : 100% Au-delà : 90% Prime contrat de base : à la charge de l'employeur Contrat surplus APG : payé 50% employeur, 50% employé	30 ans : 3'000 CHF 35 ans : supprimé 40 ans : 4'000 CHF Les 5 premiers jours : 88% Du 6 ^{ème} au 90 ^{ème} jour : 100% Au-delà : 90% du salaire Contrat de base et surplus : 50% employeur, 50% employé
9. Prévoyance	Cotisation d'épargne 25-34 ans 5.5% employeur/4.5% employé 35-344 ans 7.5% employeur/5.5% employé 45-54 ans 9% employeur/7% employé 55-63 ans 10.5% employeur/8.5% employé 100.- CHF par mois	Cotisation d'épargne 25-34 ans 5% employeur/5% employé 35-344 ans 6.5% employeur/6.5% employé 45-54 ans 9% employeur/7% employé 55-65 ans 10.5% employeur/8.5% employé Supprimé
Annexe 5.1 Assurance maladie		

Grille de salaire

Afin de comparer uniquement les montants mensuels fixes (sans variables d'indemnités) les chiffres indiqués sont ceux de la CCT actuelle incluant les 100.- CHF mensuel de participation à la caisse maladie, supprimés dans la proposition Gate Gourmet. Dans les colonnes « différences », les chiffres en rouge indiquent les pertes mensuelles, l'unique chiffre en noir indique une amélioration. La fonction de « Technicien de maintenance » est une nouvelle fonction n'existant pas dans la CCT actuelle.

Fonction	Code	Salaire minimal CCT GGG (avec participation Assurance maladie)	Salaire minimal proposé GGG	Différence	Salaire maximal CCT GGG (avec participation Assurance maladie)	Salaire maximal proposé GGG	Différence
Employé d'exploitation	6701	3'653	3'553	100	4'233	3'853	380
Aide de cuisine	6704	3'848	3'700	148	4'545	4'100	445
Employé polyvalent	6702	3'848	3'800	48	4'545	4'600	55
Chauffeur	6712	4'338	4'100	238	5'103	4'900	203
Magasinier	6722	4'338	4'100	238	5'103	4'900	203
Cuisinier	6741	4'509	4'100	409	5'475	5'000	475
Pâtissier	6742	4'509	4'100	409	5'475	5'000	475

Employé spécialisé	6752	4'796	4'200	596	6'307	5'800	507
Technicien de maintenance	?		4'300			6'500	
Chef de partie	6743	5'140	4'500	640	6'037	5'300	737
Superviseur	6714	4'911	4'800	111	5'756	5'700	56

Commentaires

Outre les montants fixes indiqués dans ce tableau, les salaires sont attaqués sur les montants variables (indemnités d'horaires irréguliers et paiement des heures supplémentaires) et prélèvements sociaux (APG et LPP).



Genève, le 2 juin 2014

Aux représentant-e-s des médias

Communiqué de presse du département de la sécurité et de l'économie

Accord trouvé chez Gate Gourmet, la grève est terminée

La grève d'une partie des employés de Gate Gourmet s'est terminée le 31 mai 2014. Sous la houlette du département de la sécurité et de l'économie, un accord a été trouvé entre la direction de la société et le syndicat suisse des services publics (SSP-VPOD). Entamé en juin 2013, le conflit social avait pour origine la dénonciation de la convention collective de travail (CCT) par l'entreprise de catering.

Le conflit opposant la direction de Gate Gourmet à une partie de ses employés a trouvé son épilogue vendredi 30 mai 2014, avec la signature d'un accord tripartite engageant le département de la sécurité et de l'économie (DSE), la société de catering ainsi que le SSP-VPOD. Des conventions de fin de rapports de travail, confidentielles, ont également été signées individuellement avec sept des grévistes.

L'accord tripartite prévoit, entre autres, que les conditions octroyées par les contrats de travail entrés en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014, persistent au moins jusqu'au 31 décembre 2015. En outre, Gate Gourmet s'engage à ouvrir des négociations en vue de la création d'une convention collective de branche auxquelles seront associées les autres entités au bénéfice d'une concession de l'Aéroport international de Genève et actives dans le domaine du catering.

A l'origine de ce conflit commencé dans le courant du mois de juin 2013, la dénonciation de la CCT par la direction de Gate Gourmet et la conclusion de contrats individuels se fondant sur la convention collective nationale pour l'hôtellerie-restauration étendue par le Conseil fédéral au catering aérien en juin 2013. En mettant autour de la même table les parties prenantes au conflit, le DSE a favorisé la reprise du dialogue et permis la conclusion de cet accord.

En janvier 2014, un avis de droit, demandé par le DSE et confié au professeur Thomas Geiser, a confirmé la licéité de la mesure prise par la direction et la conformité avec la concession octroyée par l'Aéroport international de Genève. Par ailleurs, une enquête diligentée par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail a montré que les usages sont respectés par les nouveaux contrats de travail.

Pour tout complément d'information :

M. Pierre Maudet, conseiller d'Etat chargé de la sécurité et de l'économie, en contactant Emmanuelle Lo Verso, tél. + 41 (0)22 546 88 10 ou +41 (0)79 955 44 29.

Date de dépôt : 1^{er} septembre 2015

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Romain de Sainte Marie

Mesdames et
Messieurs les députés,

Il s'agit en premier lieu de resituer les événements qui ont secoué l'aéroport international de Genève pendant de longs mois. En juin 2013, l'entreprise Gate Gourmet a dénoncé de manière unilatérale sa convention collective de travail (CCT) genevoise. Au bénéfice d'une concession octroyée par Genève Aéroport, l'entreprise Gate Gourmet a souhaité licencier 122 employés dans le but de les réengager avec un nouveau contrat de travail et sous une nouvelle convention collective et ceci sans négociation avec leur syndicat ni avec les employés directement. Les nouveaux salaires et conditions de travail proposés étant naturellement revus à la baisse.

Enfin, rappelons la situation financière de Gate Gourmet qui présentait des résultats positifs avec des profits en hausse à Genève de 6,4% en 2011, de 8,6% en 2012 et sans doute de 10% en 2013.

Face au mutisme de la direction de GC de négocier avec les employés licenciés et à l'inactivité du Conseil d'Etat, ces derniers ont entamé une grève du 14 septembre 2013 au 2 juin 2014, soit près de 9 mois !

Cette grève, indispensable pour faire réagir le département de l'économie, a permis la signature d'un accord tripartite conclu à Genève le vendredi 30 mai, qui prévoit, entre autres, que les conditions octroyées par les contrats de travail, entrés en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014, persistent au moins jusqu'au 31 décembre 2015. Gate Gourmet s'engage par ailleurs à négocier une convention collective de branche. Cette convention concernera également les autres entreprises de catering sous concession de l'aéroport international de Genève.

On ne peut donc que se réjouir des résultats satisfaisants obtenus à la suite de ces négociations. Il est vrai que dans le cadre de la crise à Gate Gourmet, le conseil d'administration de l'aéroport a entreprise quelques dispositions ; d'une part, la convocation de plusieurs tables rondes autour des différents acteurs concernés de manière à éclaircir les situations et déterminer si elles

entrent dans le cadre du dumping salarial – et, d'autre part, en prévoyant quelques modifications dans la procédure de validation des futures concessions (introduction d'une obligation de clause arbitrale).

Toutefois, les cas de conflits sociaux sur le site de l'aéroport restent un problème récurrent, employés du catering, de la maintenance des avions, des boutiques de duty free et des compagnies ont connu des conflits avec leurs directions.

Cette résolution qui peut paraître obsolète, quant à la crise chez Gate Gourmet, traite d'une problématique récurrente de conflits sociaux sur le site de l'aéroport. C'est pourquoi, la minorité de la commission vous invite à accepter cette résolution afin d'encourager le Conseil d'Etat à agir aujourd'hui en cadrant davantage les règles et conditions de travail sur le site aéroportuaire. « Mieux vaut prévenir que guérir » !