

**Accord de méthode  
relatif au régime applicable aux entreprises du secteur suisse et du secteur commun de  
l'aéroport de Bâle-Mulhouse.**

Les signataires du présent accord,

- considérant la Convention franco-suisse du 4 juillet 1949 relative à la construction et à l'exploitation de l'aéroport de Bâle-Mulhouse, à Blotzheim (ci-après « Convention de 1949 ») ;
- considérant le caractère binational de l'aéroport de Bâle-Mulhouse (ci-après « aéroport ») ;
- considérant que l'aéroport est un des atouts forts du dynamisme économique de la région transfrontalière englobant l'Alsace, la Suisse du Nord-ouest et le Sud-Ouest du Bade-Wurtemberg et un moteur de développement pour toute cette région ;
- considérant que la performance de la plateforme aéroportuaire de Bâle-Mulhouse repose de manière importante sur l'engagement et sur les investissements des entreprises du secteur suisse et du secteur commun (ci-après « entreprises ») ;
- attachés à garantir le maintien de l'activité et des emplois à forte valeur ajoutée pourvus par les entreprises ;
- considérant le potentiel de développement des activités économiques à l'aéroport ;
- considérant que ce maintien et ce développement dépendent de conditions cadre stables et favorables et ne peuvent être atteints sans apporter la sécurité nécessaire aux entreprises ;
- souhaitant maintenir un niveau élevé de protection des salariés des entreprises ;
- considérant l'accord bilatéral de sécurité sociale du 5 juin 2003 conclu en application du Règlement CE/1408/71 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ;
- considérant que les compagnies aériennes sont soumises aux règles du droit international régissant les questions relatives au droit du travail et ne sont dès lors pas touchées par le présent accord ;
- considérant la proximité et les liens plus étroits des entreprises avec la Suisse ;
- considérant que, depuis l'ouverture de l'aéroport, la pratique des entreprises s'inspire des règles de droit suisse relatives aux relations de travail et assure aux salariés un niveau élevé de protection de la santé et de sécurité ;
- considérant l'équivalence globale des garanties accordées aux salariés par les entreprises au regard de celles prévues par le droit du travail français ;
- considérant que cette équivalence repose sur le haut niveau de protection qui résulte de la pratique des entreprises ainsi que sur le niveau élevé des salaires versés par les entreprises ;

- considérant que cette équivalence repose également sur l'inclusion dans les salaires convenus de l'équivalent d'une provision au titre de l'indemnisation obligatoire du licenciement, lorsque le contrat ne prévoit pas d'indemnisation spécifique à ce titre ;
- considérant que cette équivalence repose par ailleurs sur les efforts accomplis par les entreprises pour prévenir les licenciements économiques, en limiter le nombre et favoriser le reclassement des salariés licenciés ;
- tenant compte de la volonté exprimée par les entreprises et salariés concernés, ou leurs représentants, et confirmée par leurs signatures apposées à la fin du présent accord ;

arrêtent les dispositions ci-après :

### **Article 1 – Champ de la négociation**

Dans chacune des entreprises visées par le présent accord, l'employeur et les représentants des salariés ou l'employeur et le salarié (ci-après « parties au contrat ») négocient un accord ou un contrat conforme à la pratique des entreprises, dans les domaines et selon les modalités déterminées aux articles 2 et 3 du présent accord.

### **Article 2 – Temps de travail**

Les parties au contrat conviennent de la durée du travail.

Les parties au contrat peuvent décider que la durée du travail est modulée dans le temps afin de prendre en compte les variations de l'activité effective de l'entreprise.

Les parties au contrat veillent à ce que la pratique des entreprises et les contrats de travail incluent dans le salaire la rémunération des heures de travail convenues entre les parties, y compris les majorations dues au titre des heures supplémentaires dans le salaire et la rémunération minimale conventionnelle, qui résulteraient de la législation française.

Les parties au contrat fixent également le contingent annuel d'heures supplémentaires et veillent à ce que la pratique des entreprises respecte les durées maximales de travail effectif définies par le droit de l'Union Européenne. Les parties au contrat bénéficient des dérogations prévues par la législation européenne.

### **Article 3 – Procédure de licenciement collectif**

Pour tout licenciement collectif au sens du droit européen, les parties au contrat peuvent fixer, en tant que de besoin, la procédure applicable, dans le respect des dispositions ci-dessous.

La procédure respecte les étapes suivantes :

- consultation des représentants des salariés ou à défaut des salariés sur des mesures concrètes permettant d'éviter les suppressions de poste et les licenciements ;
- consultation des représentants des salariés ou à défaut des salariés sur des mesures permettant de reclasser les salariés licenciés ;
- élaboration d'un ordre des licenciements.

Sont respectées également les obligations suivantes :

- interdiction de licencier pour un motif abusif;
- explicitation des motifs de licenciement à la demande du salarié;
- indemnisation des salariés en cas de licenciement, si le contrat le prévoit ;

- notification individuelle de leur licenciement aux salariés ;
- préservation de délais de réflexion concernant les propositions pour chaque salarié concerné.

Les représentants des salariés ou à défaut les salariés ainsi que les services administratifs des États signataires du présent accord doivent être informés du projet de restructuration et de contraction des effectifs, en tenant compte de la pratique des entreprises.

#### **Article 4 - Résolution des conflits individuels**

Les parties au contrat s'engagent à privilégier une procédure de résolution amiable des conflits découlant de leur relation de travail. Si le litige n'a pas pu être résolu à l'amiable, elles ont recours à la médiation conjointe des États signataires du présent accord.

#### **Article 5 - Accompagnement par les services administratifs des États signataires**

Les services administratifs des États signataires du présent accord apportent leur appui aux parties au contrat en vue de la négociation du contrat prévu à l'article 1<sup>er</sup>.

L'inspection du travail au regard de l'application des normes du droit du travail et de la protection de la santé et de la sécurité des salariés est assurée par les services administratifs des États signataires du présent accord en tenant compte de la pratique des entreprises.

#### **Article 6 - Signataires de l'accord ou du contrat**

L'accord ou le contrat prévu à l'article 1<sup>er</sup> est valable s'il est signé par l'employeur ou son représentant et par le salarié ou un représentant des salariés reconnu par ces derniers comme pouvant les représenter.