

Document de référence

AVENANT

au contrat de travail du ...

entre

[nom de l'entreprise]

l'employeur

et

[nom de l'employé(e)]

l'employé(e)

concernant

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

Préambule

L'employeur est une entreprise établie dans le secteur suisse et/ou le secteur commun de l'aéroport de Bâle-Mulhouse exerçant une activité commerciale dans l'enceinte de l'aéroport et dont le siège se situe en Suisse. Les parties sont liées par un contrat de travail soumis, d'un commun accord, au droit suisse. Ce droit s'applique sous réserve du respect des dispositions du règlement communautaire 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles.

Depuis l'ouverture de l'aéroport de Bâle-Mulhouse, la pratique des entreprises s'inspire du droit du travail suisse, assurant ainsi aux travailleurs un niveau élevé de protection de la santé et de sécurité. Dans leur «*Accord de méthode relatif au régime applicable aux entreprises du secteur suisse et du secteur commun de l'aéroport de Bâle-Mulhouse*» du 22 mars 2012 (ci-après «*Accord de méthode*»), la Suisse et la France ont reconnu que la pratique actuelle pouvait être

maintenue. Cette décision a été prise tout particulièrement au regard de la proximité et des «*liens plus étroits*» des entreprises avec la Suisse et considérant *l'équivalence globale* des conditions de travail appliquées dans les entreprises par rapport à ce que prévoit le droit du travail français.

Le présent avenant sert à la mise en œuvre contractuelle des conditions cadre fixées par les parties dans l'«*Accord de méthode*».

Dans ce contexte, les parties arrêtent les dispositions suivantes :

1. Les parties déclarent unanimement que les dispositions fixées dans le contrat de travail en vigueur concernant la réglementation du temps de travail se fondent sur le droit du travail suisse, conformément à la pratique des entreprises établies dans le secteur suisse et/ou le secteur commun de l'aéroport de Bâle-Mulhouse.

Le travailleur consent explicitement à fournir la prestation de travail convenue selon le contrat de travail en vigueur et le présent avenant.

2. Le temps de travail hebdomadaire contractuel est celui fixé par les parties dans le contrat de travail en vigueur. Le temps de travail hebdomadaire effectif peut varier d'une semaine sur l'autre dans les limites fixées par la législation ou l'accord collectif de modulation.

3. Le salaire brut convenu dans le contrat de travail en vigueur, de même que les indemnités prévues au chiffre 4 ci-après, comprennent la rémunération du temps de travail supplémentaire due selon la législation française¹, et respectent les dispositions relatives au salaire minimal de cette législation. Ils englobent, par ailleurs, aussi les éventuelles indemnités de licenciement prévues par la législation française et obligatoires pour un licenciement en bonne et due forme.

La durée du travail prévue au présent contrat constitue une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine au sens de la législation française du travail.

4. La façon dont les heures supplémentaires sont effectuées et indemnisées est réglementée, comme auparavant, dans le contrat de travail en vigueur.

¹ La durée du travail prévue au présent contrat correspond, au sens de la législation française, à un forfait en heures incluant, à titre d'exemple:

- 5 heures au-delà de la durée de 35 heures par semaine pour les travailleurs dont le temps de travail hebdomadaire contractuel est de 40 heures
- 10 heures au-delà de la durée de 35 heures par semaine pour les travailleurs dont le temps de travail hebdomadaire contractuel est de 45 heures.

5. En tenant compte également des règles de l'Union européenne concernant l'aménagement du temps de travail (Directive 2003/88/CE) qui fixe la durée maximale hebdomadaire de travail à 48 heures en moyenne par semaine sur quatre mois, avec la possibilité de trouver des solutions d'un commun accord sur le temps de travail maximum (article 22), et en l'absence d'accord d'entreprise en précisant les modalités, «*le contingent annuel d'heures supplémentaires*» s'applique conformément à l'art. 12, al. 2 de la loi suisse sur le travail, soit²
 - 170 heures par année civile pour les travailleurs dont le temps de travail hebdomadaire maximal est de 45 heures;
 - 140 heures par année civile pour les travailleurs dont le temps de travail hebdomadaire maximal est de 50 heures.

Au delà de cela, l'employeur ne peut contraindre son employé au travail. L'art. 12 de la loi suisse sur le travail définit généralement comme travail supplémentaire toute les heures de travail fournies au delà de 45 heures par semaine (pour les entreprises de l'industrie, les employés de bureau et les techniciens) et de 50 heures par semaine (pour tous les autres travailleurs).
6. Les éventuelles procédures destinées aux licenciements collectifs sont soumises aux directives des autorités suisses compétentes selon l'accord relatif à la procédure de licenciement collectif - communiqué au salarié à sa demande - entre l'entreprise soussignée et l'Office de l'économie et du travail du canton de Bâle-Ville ainsi que, le cas échéant, les représentants des salariés.
7. En cas de conflit / litige ayant trait aux rapports de travail, les parties s'engagent à chercher tout d'abord une solution à l'amiable.

² Au sens de la législation française ces dispositions correspondent -à titre d'exemple de calcul- à un contingent ainsi déterminé :

- pour les travailleurs dont le temps de travail hebdomadaire contractuel est de 45 heures, à un contingent d'heures au-delà de la durée de 35 heures hebdomadaires qui s'élève, pour l'année 2013 à environ 420 heures (*); le contingent d'heures supplémentaires de 170 heures prévu par la législation suisse s'y ajoutant, soit au total un contingent de 590 heures
- pour les travailleurs dont le temps de travail hebdomadaire contractuel est de 50 heures, à un contingent d'heures au-delà de la durée de 35 heures hebdomadaires qui s'élève pour l'année 2013 à environ 630 heures (*); le contingent d'heures supplémentaires de 140 heures prévu par la législation suisse s'y ajoutant, soit au total un contingent de 770 heures.

(*) Ce contingent est déterminé en appliquant, sur chaque semaine de l'année, la durée contractuelle prévue, en tenant compte du repos hebdomadaire (1 jour et demi ou 2 jours), des jours fériés chômés (une dizaine de jours en moyenne ; nombre variable selon les années) ainsi que des congés annuels payés (au minimum 4 semaines).

Dans l'éventualité où un litige ne pourrait pas être résolu à l'amiable entre les parties, ces dernières s'engagent à entamer la procédure de médiation commune mentionnée à l'article 4 de l'«*Accord de méthode*» en recourant à l'instance de médiation qui peut être saisie via l'Office de l'économie et du travail du canton de Bâle-Ville et à respecter les règles de procédure de cette instance (Règlement relatif à la procédure de médiation).

Les parties s'engagent à ne recourir aux tribunaux ordinaires que lorsqu'elles ne sont pas parvenues à trouver un accord à l'amiable et que la procédure de médiation n'a pas non plus abouti.

8. Le présent avenant basé sur l'«*Accord de méthode*», disponible sur demande du salarié, fait partie intégrante du contrat de travail conclu entre les parties. Toutes les modalités prévues dans le contrat de travail restent de vigueur, dans la mesure où le présent avenant n'en dispose pas explicitement autrement.
9. Toute clause annexe à cet avenant formulée par oral ne s'applique pas. Les modifications ou compléments à cet avenant doivent prendre la forme écrite. Il n'est possible de renoncer à cette exigence formelle que moyennant un accord écrit.
10. Le présent avenant entre en vigueur une fois les deux parties ayant apposé leur signature. Il est établi en deux exemplaires. Chaque partie reçoit un exemplaire.

L'employeur

L'employé(e)

Lieu / date:

Lieu / date:

Signature:

Signature:

[nom / qualité]

[nom]

Remis en deux exemplaires