

Accord relatif à la procédure de licenciement collectif

entre

[nom de l'entreprise], représentée par Madame / Monsieur [nom] en qualité de dirigeant / directeur de l'entreprise

et

l'Office de l'économie et du travail du Canton de Bâle-Ville, représenté par son Directeur, Monsieur Hansjürg Dolder

et – le cas échéant –:

Madame/ Monsieur [nom/s] en qualité de représentants des salariés de l'entreprise [nom de l'entreprise]

Préambule

Depuis l'ouverture de l'aéroport de Bâle-Mulhouse, la pratique des entreprises du secteur suisse et du secteur commun s'inspire du droit du travail suisse, assurant ainsi aux travailleurs un niveau élevé de protection tant au niveau de la santé et de la sécurité que lors de licenciements. 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 accord règlemente la procédure de licenciement collectif dans le cadre des stipulations de l'article 3 de l'Accord de méthode.

1. Définition

Selon la pratique suisse et considérant la directive européenne concernant les licenciements collectifs (directive 98/59 CE), on entend par licenciement collectif les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins :

- a) égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;
- b) de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
- c) égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

2. Procédure de consultation

Lorsqu'un employeur envisage un licenciement collectif, il en informe l'office de l'économie et du travail de Bâle-Ville qui, selon la pratique en vigueur, transmet immédiatement ces informations aux autorités françaises compétentes listées au point 7.

L'employeur doit au moins donner la possibilité aux représentants des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes de proposer, dans un délai approprié (en général deux à quatre semaines), des solutions en vue d'éviter les licenciements, d'en réduire le nombre et d'en atténuer les effets. Il convient tout particulièrement d'étudier les possibilités d'employer les travailleurs ailleurs dans l'entreprise, dans le groupe (« reclassement interne ») ou sur le site (« reclassement externe »).

L'employeur fournit dans cette perspective toutes les informations utiles et doit, en tous les cas, communiquer par écrit aux représentants de travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes :

- les motifs du licenciement collectif ;
- le nombre des travailleurs qui devraient être licenciés ;
- le nombre de travailleurs qu'emploie en général l'entreprise ;
- dans quel délai les licenciements doivent être prononcés ;
- et – le cas échéant – les mesures prises pour éviter les licenciements, en réduire le nombre ou en atténuer les effets notamment par des mesures de reclassement en aménageant aux salariés concernés un délai de réflexion raisonnable .

L'employeur fournit une copie de cette communication à l'office de l'économie et du travail de Bâle-Ville qui informe ensuite les autorités françaises compétentes.

3. Annonce d'un licenciement collectif

Lorsqu'un employeur ne peut éviter un licenciement collectif, il doit en faire part par écrit à l'office de l'économie et du travail de Bâle-Ville qui transmet cette annonce aux autorités françaises compétentes.

L'annonce d'un licenciement collectif doit au moins comporter les résultats de la consultation ainsi que toutes les informations utiles concernant ce licenciement (nombre de collaborateurs concernés, leur qualification, âge et sexe, délai de résiliation, possibilités de reclassement, plan social etc.).

Les représentants des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes reçoivent une copie de cette annonce.

4. Ordre des licenciements

L'employeur doit aménager les licenciements de façon à ce qu'ils soient socialement supportables. Il tiendra compte notamment des critères suivants :

- les devoirs d'entretien des travailleurs
- la durée d'appartenance à l'entreprise

- la situation personnelle comme l'âge, d'éventuels handicaps etc.
- les qualifications professionnelles

5. Communication des licenciements

Une fois le licenciement collectif annoncé, les licenciements peuvent être prononcés en respectant le délai de résiliation prévu dans le contrat. Les travailleurs sont informés individuellement de leur licenciement et peuvent demander à ce que les motifs du licenciement leur soient expliqués.

Il ne peut être mis fin au contrat de travail que 30 jours au plus tôt après l'annonce faite à l'office de l'économie et du travail de Bâle-Ville.

Tout licenciement abusif est interdit.

6. Indemnité de licenciement

Toute indemnité de licenciement en vertu de la législation française imposant une indemnisation en cas de licenciement suite à un licenciement collectif est déjà comprise dans le versement du salaire brut et dans celui d'une éventuelle indemnité prévue dans le cadre d'un plan social.

7. Autorités compétentes

L'autorité compétente pour les licenciements collectifs est l'office de l'économie et du travail de Bâle-Ville : Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Basel-Stadt, Utengasse 36, 4005 Basel, Telefon: +41 (0) 61 267 67 18, E-Mail: awa@bs.ch. Il informe les autorités françaises concernées des étapes importantes et les implique autant que possible dans la procédure.

S'agissant des autorités françaises, le service compétent suivant est informé : Unité territoriale du Haut-Rhin, Service restructuration, modernisation des entreprises, Cité administrative « Tour », 69026 COLMAR Cedex. Telefon: +33 (0) 3.68.34.05.35, E-Mail: alsace-ut68.branches-entreprises@direccte.gouv.fr

8. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur une fois les parties ayant apposé leur signature.

Représentant de l'entreprise

Lieu, date:

[nom, qualité]

Office de l'économie et du travail de Canton de Bâle Ville

Lieu, date:

[nom], Chef de l'Office

– le cas échéant –

Représentant des salariés de l'entreprise

Lieu, date:

[nom]