

Aérodromes commerciaux (aéroports) : personnels des exploitants

(CCN en cours de négociation)

GARANTIES POUR LES PERSONNELS DANS LE CADRE DES MISES À DISPOSITION ET DES TRANSFERTS

Accord du 28 septembre 2007

[Étendu par arr. 20 août 2008, JO 27 août]

Deux dispositions législatives sont intervenues, introduisant un bouleversement dans l'évolution juridique de l'organisation des aéroports :

— La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales portant transfert de propriété des aéroports d'intérêt régional et local sur les collectivités territoriales ou leur groupement. À la date du 1^{er} mars 2007, 150 aéroports étaient transférés.

— La loi du 20 avril 2005 relative aux aéroports qui permet la création de sociétés pour les aéroports d'intérêt national et international. Les Chambres de Commerce et d'Industrie exploitant les grands aéroports d'intérêt national et international peuvent apporter leur concession à des sociétés. D'ores et déjà, trois sociétés ont été créées au printemps 2007 pour les aéroports de Lyon, Toulouse et Bordeaux.

Cette loi du 20 avril 2005 donne par ailleurs trois ans aux partenaires sociaux pour négocier une convention collective nationale du personnel des exploitants des aérodromes commerciaux (aéroports).

En conséquence, il y a lieu de préciser, d'une part, les conditions de gestions des agents mis à disposition (MAD) en application de la loi du 20 avril 2005 et, d'autre part, les conditions d'application de l'article L. 122-12 du code du travail quand il sera applicable.

I. La gestion des agents mis à disposition

Les agents mis à disposition de la Société aéroportuaire continueront à bénéficier de toutes les règles applicables prévues par :

— le Statut du personnel des Chambres de Commerce et d'Industrie ainsi que des évolutions de ce statut susceptibles d'intervenir pendant leur mise à disposition au sein de la Société aéroportuaire,

— les dispositions réglementaires et les accords locaux dans chaque CCI précisant l'application du statut et la lettre d'engagement.

Le Directeur Général de la CCI est l'interlocuteur de l'agent mis à disposition par celle-ci. Toutefois, pour des raisons de proximité, il lui sera possible de désigner un référent dans la structure d'accueil.

L'identification et les coordonnées de l'interlocuteur et du référent s'il y a lieu seront précisées par écrit aux agents mis à disposition.

— Le pouvoir disciplinaire relève de la compétence de la CCI employeur. La procédure disciplinaire applicable sera celle prévue par le statut du personnel de la CCI à la demande et sur justification motivée de la société aéroportuaire auprès de la CCI.

— En cas de licenciement pour quelque motif que ce soit, les agents mis à disposition bénéficient des dispositions statutaires en vigueur relatives aux motifs, à la procédure et aux conséquences du licenciement (indemnités de licenciement et préavis).

— En application de l'Article 7 de la loi n° 2005-357 du 20 avril 2005, pendant la durée de la mise à disposition, chaque agent concerné peut, à tout moment, demander que lui soit proposé par la Société aéroportuaire, un contrat de travail de droit privé.

Tout agent qui exerce ce droit d'option est immédiatement intégré dans les effectifs de la Société aéroportuaire dès qu'il accepte le contrat de travail.

Dans le cadre du contrat proposé, la rémunération annuelle nette de l'intéressé ne pourra être inférieure au salaire net annuel antérieur (éléments fixes inclus, à l'exception des éléments variables).

Sont intégralement reprises, pour le calcul de l'ancienneté :

— les années acquises au sein de la Compagnie Consulaire au jour de la mise à disposition, conformément à la lettre d'engagement

— les années acquises au titre de la mise à disposition au sein de la Société aéroportuaire entre la date du jour de la mise à disposition et la date de la levée d'option.

Si un agent, après avoir conclu un contrat de travail avec la Société aéroportuaire, devait être licencié, l'indemnité de licenciement qui lui serait applicable serait celle prévue par les dispositions du statut des Chambres de Commerce et d'Industrie ou celles résultant de la convention collective applicable à la Société aéroportuaire si elles sont plus favorables. Cette disposition s'appliquera à tout licenciement hormis licenciement pour motif disciplinaire notifié dans un délai maximal de 5 ans suivant la signature du contrat de travail avec la Société aéroportuaire, à condition que ce contrat de travail ait été signé dans les 5 ans suivant la mise à disposition. Pour les contrats de travail signés après ce délai, seules les dispositions conventionnelles, en vigueur au sein de la société aéroportuaire, s'appliqueront.

À l'issue des dix ans de la période de mise à disposition, la société aéroportuaire propose à chacun des agents publics un contrat de travail dans les conditions

ci-avant précisées, dont la conclusion emporte radiation des effectifs de la CCI.

Les agents publics qui refusent ce contrat sont réintégrés de plein droit au sein de la Chambre de Commerce et d'Industrie concernée.

Pendant toute la durée de la mise à disposition, la CCI continue d'assurer la rémunération des agents mis à disposition auprès de la Société aéroportuaire, à partir des informations reçues de cette dernière en charge de la bonne tenue des dossiers du personnel, dont la prise en charge des heures supplémentaires.

Les agents concernés conservent leur classement sur la grille nationale des emplois du statut des personnels des CCI.

Leur rémunération est revalorisée conformément aux décisions de la Commission Paritaire Nationale, de la Commission Paritaire Locale et aux éléments de rémunérations statutaires en vigueur. Les règles d'évolution de leur rémunération sont identiques à celles des autres agents de la CCI.

Les augmentations au choix, dites «individuelles», les promotions et les primes éventuelles, sont proposées par la Société aéroportuaire à la CCI.

L'ensemble de la rémunération est assujetti aux cotisations patronales et salariales auprès des organismes auxquels la CCI est affiliée.

La Société aéroportuaire s'engage à tenir informés, par quelque moyen que ce soit, les agents que la CCI met à sa disposition, de tout élément susceptible de les concerter, et notamment des emplois créés ou libérés au sein de la Société aéroportuaire.

Tout agent mis à disposition de la Société aéroportuaire, dont le contrat est suspendu pour quelque raison que ce soit et pour quelque motif que ce soit, retrouve lors de son retour, conformément aux dispositions statutaires, un emploi équivalent au sein de la Société aéroportuaire auprès de laquelle il est toujours mis à disposition, assorti d'une rémunération équivalente à celle qu'il percevait antérieurement.

La mobilité interne des agents mis à disposition peut ne pas conduire nécessairement à la signature d'un contrat de travail avec la société aéroportuaire. Ce point pourra être précisé dans les accords locaux.

Les agents mis à disposition auprès de la société aéroportuaire continuent à bénéficier des installations et services mis à leur disposition (restaurant d'entreprise, parking...) et des avantages en nature, s'ils existent, dans les mêmes conditions que précédemment.

II. Les conditions d'application de l'article L. 122-12 du code du travail

Pour les personnels concernés par la loi du 13 août 2004, dite de décentralisation, et pour les personnels de droit privé relevant de la loi du 20 avril 2005 :

— le personnel bénéficiant du statut des CCI le conserve dès lors que les CCI concessionnaires des aéroports continuent leur exploitation.

— Si un changement d'exploitant intervient, le nouveau délégataire sera tenu de reprendre le personnel en application de l'article L. 122-12, selon lequel «tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel exploitant et le personnel de l'entreprise».

En raison des dispositions de l'article L. 122-12, les agents de l'aéroport qui étaient employés par la CCI auront la garantie de conserver dans la nouvelle structure l'ancienneté acquise antérieurement et l'ensemble des éléments contractuels, dont la rémunération avec leur salaire net annuel antérieur (éléments fixes inclus, à l'exception des éléments variables).

L'employeur prendra l'initiative d'engager avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée, des négociations pour arrêter les dispositions spécifiques.

III. Clause de non dérogation

Les conventions ou accords d'entreprises ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent accord, sauf dispositions plus favorables au salarié.

IV. Conditions de dépôt et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat - greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les modalités de dénonciation sont celles définies par le Code du Travail.

V. Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité l'extension du présent avenant.

VI. Suivi de l'accord

En cas de difficultés relatives à la mise en œuvre du présent accord, l'une ou l'autre des parties signataires pourra demander à l'UAF, l'organisation d'une réunion des signataires.