

**Annexe VI – TRANSFERT DE  
PERSONNEL ENTRE ENTREPRISES  
D'ASSISTANCE EN ESCALE**

**Accord du 5 juillet 2013**

Etendu par arrêté du 9 octobre 2014

## **Annexe VI – TRANSFERT DE PERSONNEL ENTRE ENTREPRISES D'ASSISTANCE EN ESCALE**

Accord du 5 juillet 2013

### **Préambule**

Les organisations signataires de l'avenant du 11 juin 2002 dit « avenant 65 » ont décidé d'engager un processus de révision de cet avenant. Le bilan réalisé pour la période de 2008 à 2012, et présenté en commission nationale mixte, montre que cet avenant a rempli son objectif d'apporter des garanties aux entreprises d'assistance en escale et à leurs salariés en cas de transfert d'activité afin de préserver l'emploi des salariés, les trois quarts des transferts de personnels en cas de changement de prestataire d'assistance en escale étant régis par ce texte conventionnel.

Ce bilan a également fait apparaître les difficultés sociales et opérationnelles rencontrées par les salariés et par les entreprises lors des opérations de transfert.

Les parties signataires ont tout d'abord souhaité réaffirmer le principe du transfert des personnels en cas de transfert d'activité entre sociétés d'assistance en escale. Le présent avenant vise ainsi à compléter l'avenant du 11 juin 2002 en précisant la méthode à retenir pour organiser les transferts en fonction des cas de figure rencontrés au cours des dernières années. Ces situations sont répertoriées à l'article 2, sans pour autant constituer une liste exhaustive.

Le présent avenant précise également les obligations réciproques des entreprises « sortante » et « entrante(s) » notamment les délais à respecter pour une bonne organisation des transferts et les informations à fournir.

Conscientes que ceci ne peut se faire sans une implication des donneurs d'ordre, et en particulier des compagnies aériennes, les organisations patronales signataires s'engagent à communiquer aux donneurs d'ordre ce texte directement ou via le réseau des aéroports.

Les parties signataires souhaitent promouvoir des relations équilibrées entre les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants afin d'apporter des garanties aux salariés (sécuriser l'emploi, maintenir le salaire, professionnaliser les parcours) et de développer la qualité de service attendue par le client (sécurité des vols, ponctualité, respect du contrat de service).

Les parties signataires demandent en outre à la DGAC d'informer de la publication de ce texte au journal officiel, les autorités délivrant les agréments et les autorisations d'exercer, et de rappeler à tous les acteurs intéressés que ce texte, une fois étendu, leur est opposable.

Enfin, les entreprises d'assistance en escale sont invitées à informer leurs donneurs d'ordre des obligations nées de l'application du présent texte afin qu'ils en tiennent compte dans les cahiers des charges et dans le calendrier des appels d'offre.

Les parties signataires soulignent l'importance d'une information réciproque rapide et fiable entre les parties afin d'anticiper et de sécuriser les opérations de transfert. La date à laquelle le donneur d'ordre informe l'entreprise sortante du nom de son remplaçant, constitue ainsi le point de départ du calendrier des opérations sociales : informations à échanger entre les entreprises, information des comités d'entreprises, éventuellement, recours à l'expert, information des salariés, délai de réflexion pour accepter le transfert,...

Plus cette information est donnée tôt, plus les entreprises disposeront du temps nécessaire à l'affectation de salariés opérationnels assurant le service attendu par le client au jour J, et ce, dans le respect de leurs obligations légales et conventionnelles.

### **Article 1 – Objet et champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements dont l'activité principale est l'assistance en escale telle que définie à l'article 1 b) de la convention collective nationale du transport aérien, personnel sol. Ces entreprises sont classées sous le code NAF 52.23Z.

Cet accord a pour objet de définir les conditions de transfert du personnel entre entreprises précitées en cas de changement de prestataire d'assistance en escale, lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne sont pas remplies.

Est appelée ci-après « entreprise sortante » ou « cédant » le prestataire d'assistance en escale qui perd l'activité d'assistance en escale transférée.

Est appelée ci-après « entreprise entrante » le prestataire d'assistance en escale qui effectuera l'activité transférée.

### **Article 2 – Cas d'application**

Article 2-1- Transfert de l'équipe dédiée à la réalisation de la prestation d'assistance en escale

Lorsque la prestation d'assistance en escale, reprise par l'entreprise entrante, correspond au périmètre de l'activité effectuée par l'entreprise sortante (périmètre identique) et que la prestation est effectuée par des personnels uniquement dédiés à cette prestation, sans pour autant que les conditions de l'article L. 1224-1 du Code du travail soient remplies, les contrats de travail de ces personnels sont transférables sous réserve que les salariés soient affectés à la réalisation de la prestation, depuis au moins 4 mois, ou présents sur un poste nécessaire à la réalisation de la prestation existant depuis au moins 4 mois, au moment où débutent les opérations de transfert. Ces salariés doivent également remplir, au jour du

transfert, les conditions requises pour exercer leur emploi (habilitations, formations réglementaires,...). Il appartient à l'entreprise sortante de vérifier que ces conditions sont remplies.

#### Article 2-2 – Transfert partiel d'une équipe dédiée en cas de modification du périmètre de la prestation

Lorsque la prestation d'assistance en escale, réalisée par une équipe dédiée chez l'entreprise sortante, est reprise par l'entreprise entrante, avec un périmètre différent (périmètre réduit), l'entreprise entrante reprend chez le cédant les effectifs déterminés par les besoins de l'activité transférée (effectifs affectés par l'entreprise sortante), sous réserve que les salariés soient affectés à la réalisation de la prestation, depuis au moins 4 mois ou présents sur un poste nécessaire à la réalisation de la prestation existant depuis au moins 4 mois, au moment où débutent les opérations de transfert.

Ces salariés doivent également remplir les conditions requises pour exercer leur emploi (habilitations, formations réglementaires,...). Il appartient à l'entreprise sortante de vérifier que ces conditions sont remplies.

La liste des salariés transférables est établie en application des critères définis dans la convention collective nationale du transport aérien relatif à l'ordre des licenciements collectifs pour motif économique.

L'ancienneté prise en compte est celle définie par la convention collective nationale du transport aérien. Il est précisé que les périodes travaillées chez différents employeurs suite au transfert du contrat de travail au titre des présentes dispositions conventionnelles, sont comptabilisées dans l'ancienneté du salarié susceptible d'être transféré.

#### Article 2-3 – Transfert de personnel en l'absence d'équipe dédiée à la réalisation de la prestation d'assistance en escale

Lorsque la prestation d'assistance en escale, reprise par l'entreprise entrante, est effectuée par des personnels qui ne sont pas uniquement dédiés à sa réalisation, l'entreprise entrante reprend les effectifs que le cédant a affecté aux besoins de l'activité transférée sous réserve que les salariés soient affectés à la réalisation de la prestation depuis au moins 4 mois ou présents sur un poste nécessaire à la réalisation de la prestation existant depuis au moins 4 mois, au moment où débutent les opérations de transfert.

Ces salariés doivent également remplir les conditions requises pour exercer leur emploi (habilitations, formations réglementaires,...). Il appartient à l'entreprise sortante de vérifier que ces conditions sont remplies.

La liste des salariés transférables est établie en application des critères définis dans la convention collective nationale du transport aérien relatif à l'ordre des licenciements collectifs pour motif économique.

L'ancienneté prise en compte est celle définie par la convention collective nationale du transport aérien. Il est précisé que les périodes travaillées chez différents employeurs suite au transfert du contrat de travail au titre de présentes dispositions conventionnelles, sont comptabilisées dans l'ancienneté du salarié susceptible d'être transféré.

#### Article 2-4 – Transfert de personnel lorsque la prestation est répartie entre deux ou plusieurs entreprises entrantes

Lorsque la prestation précédemment assurée par un seul prestataire est confiée à deux ou plusieurs entreprises entrantes, l'entreprise sortante applique les règles suivantes :

1/ Le volume et la liste des emplois à transférer à chaque entreprise entrante sont établis en fonction des effectifs affectés à chaque activité.

2/ La liste globale des salariés transférables est établie en appliquant les critères prévus aux articles 2.1, 2.2 ou 2.3, selon le cas.

A partir de cette liste globale, la répartition des salariés transférables, emploi par emploi, à chaque entreprise entrante est faite en fonction du temps de travail consacré par chaque salarié à chacune des prestations au cours des 4 derniers mois (affectation dominante).

En l'absence d'affectation dominante des salariés, cette répartition est faite de façon alternative entre chaque entreprise entrante, en fonction du rang du salarié sur la liste définie ci-dessus, dans la limite du nombre de salariés à transférer à chaque entreprise.

#### Article 2-5 – Cas particulier de l'entreprise sortante contrainte de cesser son activité

Afin d'assurer la préservation de l'emploi des salariés les plus anciens, lorsque l'entreprise sortante est contrainte de cesser son activité suite à la perte de son agrément ou de son autorisation d'exercer, sont transférables en priorité vers l'entreprise entrante, les salariés dont l'ancienneté, telle que définie par la convention collective, est la plus importante, lorsque les salariés ne sont pas affectés à une équipe dédiée tel que prévu à l'article 2.1.

### **Article 3 – Opérations de transfert**

Les opérations de transfert débutent à la date où le donneur d'ordre, ou l'entreprise entrante, informe l'entreprise sortante par lettre recommandée avec accusé de réception, du nom de l'entreprise entrante.

### Article 3-1 – Information entre les entreprises

L'entreprise sortante transmet à l'entreprise entrante le plus rapidement possible et au plus tard le 7ème jour calendaire suivant le début des opérations de transfert, les informations sur le volume et la liste des emplois à transférer (emploi par emploi).

L'entreprise entrante s'engage à répondre sur le volume et la liste des emplois à transférer, à l'entreprise sortante dans les 7 jours calendaires suivant la réception de ces informations.

Une fois la liste et le volume des emplois déterminés par les entreprises ou par l'expert prévu à l'article 3-3, l'entreprise sortante communique à l'entreprise entrante, dans les plus brefs délais, la liste des salariés transférables, avec les informations suivantes : emploi, coefficient CCNTA PS, type de contrat, durée du travail, situation administrative, date de début d'ancienneté, date de validité des habilitations, date de dernière visite médicale, liste des formations réglementaires suivies et leur date d'expiration, date de validité du titre de séjour, le cas échéant, copie des douze derniers bulletins de salaire et toute autre information utile à l'établissement du contrat de travail par l'entreprise entrante.

### Article 3-2 – Information et consultation des comités d'entreprise

La procédure d'information et de consultation des comités d'entreprise prévue par le Code du travail doit être suivie au sein de chaque entreprise.

Le comité d'entreprise de l'entreprise sortante tient deux réunions, espacées de 15 jours calendaires. En cas de transfert concernant moins de dix salariés ou en cas d'urgence, la deuxième réunion peut avoir lieu 7 jours calendaires après la première.

La première réunion a lieu dans les 7 jours calendaires suivant la date à laquelle le donneur d'ordre a informé l'entreprise sortante du nom de l'entreprise entrante.

L'entreprise sortante transmet au comité d'entreprise les informations sur le volume et la liste des emplois à transférer, sur le calendrier et les modalités du transfert. A ce titre, le comité d'entreprise est tenu informé de la date à laquelle les opérations de transfert ont débuté, de la liste des informations que l'entreprise sortante communique à l'entreprise entrante. L'entreprise entrante communique au comité d'entreprise les informations relatives au calendrier et aux modalités du transfert ainsi que le modèle de contrat de travail proposé aux salariés transférables.

L'avis consultatif sur le projet de transfert, est recueilli lors de la seconde réunion.

### Article 3-3 - Désignation d'un expert en cas de désaccord entre les entreprises

En cas de désaccord sur le volume et la liste des emplois à transférer, les entreprises concernées s'engagent à recourir à la procédure d'expertise prévue par le présent texte.

La partie la plus diligente propose à l'autre partie ou aux autres parties le nom d'un expert sur la liste établie par les organisations patronales signataires.

Cet expert est désigné conjointement par les entreprises concernées et les frais d'expertise sont pris en charge par celles-ci.

A défaut d'accord dans les 48 heures sur le nom de l'expert, la partie la plus diligente saisit le président de la commission nationale mixte ou le directeur de l'unité territoriale du travail compétente pour que celui-ci procède à cette désignation si possible dans les 24 heures.

L'expert aura pour mission de régler le litige qui oppose les entreprises et de déterminer le volume et les emplois à transférer. Pour ce faire, il écoutera l'ensemble des parties concernées qui souhaiteront être auditionnées. L'expert statue en toute indépendance.

Chaque entreprise informe le comité d'entreprise du nom de l'expert. Chaque entreprise communique à l'expert les coordonnées du secrétaire du comité d'entreprise.

L'intervention de l'expert est inscrite de plein droit, à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise qui doit avoir lieu dans les 7 jours qui suivent la désignation de l'expert.

La date d'intervention de l'expert est fixée d'un commun accord avec lui.

A cette occasion, l'expert prendra connaissance, dans le cadre de sa mission, de la position du comité d'entreprise.

L'expert remet un rapport aux entreprises dans un délai de 10 jours calendaires maximum après sa saisine. Ce rapport précise le volume et la liste des emplois à transférer.

Chaque entreprise communique ce rapport au comité d'entreprise.

L'expert adresse une copie de son rapport à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

#### **Article 4 – Modalités de transfert du contrat de travail**

L'entreprise entrante propose au salarié, un contrat de travail dans les plus brefs délais, à compter de la réception de la liste définitive des salariés transférables, et en informe l'entreprise sortante.

La proposition de contrat de travail est remise, par l'entreprise entrante, en main propre contre décharge, ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au salarié transférable. Celui-ci dispose d'un délai de réflexion de 7 jours calendaires, à compter de la remise en main propre ou de la première présentation de la lettre recommandée, pour accepter sans réserve cette proposition ou de la refuser. A défaut, il demeure salarié de l'entreprise sortante.

L'entreprise entrante informe l'entreprise sortante de la réponse du salarié dans les 48 heures qui suivent celle-ci.

Ce contrat est établi en respectant notamment les dispositions suivantes :

La rémunération annuelle de référence, l'ancienneté acquise, la qualification doivent être maintenues à un niveau équivalent pour chaque salarié concerné.

Cette équivalence est recherchée parmi les qualifications existantes chez le nouvel employeur ou, à défaut, parmi celles de la convention collective applicable à ce dernier.

Par rémunération annuelle de référence, il est entendu la rémunération brute des 12 derniers mois, correspondant à la qualification du salarié, y compris la gratification annuelle et la prime d'ancienneté le cas échéant, hors éléments exceptionnels et éléments variables sans toutefois perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement. Cela pouvant éventuellement conduire à modifier le montant de la rémunération mensuelle, le nouvel employeur veille à atténuer dans la mesure du possible les incidences de ces variations.

L'entreprise sortante s'interdit dès qu'elle a connaissance du nom de l'entreprise entrante, de procéder à une quelconque modification contractuelle concernant notamment les éléments de rémunération des salariés transférables, sauf si cette modification résulte de l'application de la convention collective nationale du transport aérien ou d'accords d'entreprise conclus antérieurement à cette date.

L'avenant précise, à titre indicatif, les modalités des avantages individuels ou collectifs qui seront en vigueur dans la nouvelle entreprise.

Lorsque le salarié accepte son transfert, l'entreprise sortante établit un solde de tout compte et un certificat de travail en précisant les droits acquis au titre du DIF.

La gratification annuelle est versée au salarié par l'entreprise sortante au prorata temporis dans le cadre de son solde de tout compte.

Les congés payés acquis et non pris au jour du transfert, sont en principe transférés chez l'entreprise entrante.

A défaut d'accord entre les deux entreprises, une indemnité compensatrice de congés payés est versée au salarié avec son solde de tout compte. Dans ce cas, le salarié a droit à un congé sans solde équivalant aux droits acquis à la date du transfert et pris conformément aux dispositions légales régissant les conditions de départ en congé payé.

#### **Article 5 – Statut collectif applicable aux salariés transférés**

Le salarié bénéficie des accords collectifs et des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de son précédent employeur dès la date du transfert.

Lorsque l'entreprise entrante nouvellement créée est dépourvue d'instances représentatives du personnel, des élections professionnelles sont organisées dans les 4 mois qui suivent le transfert dès lors que le seuil des 11 salariés est atteint, en vue de négocier un statut collectif.

#### **Article 6 – Transfert de personnel lorsque les entreprises sortante et entrante n'appliquent pas la même convention collective**

Lorsque l'entreprise sortante n'applique pas la convention collective du transport aérien, l'entreprise entrante qui relève de l'article 1 du présent texte propose à l'entreprise sortante d'accueillir le personnel affecté à l'activité concernée.

Si l'entreprise d'assistance en escale sortante accepte un tel transfert de personnel, les conditions de celui-ci seront fixées, d'un commun accord, par les entreprises en tenant compte des principes posés par le présent texte.

Cet article est applicable sans préjudice de l'article 1 du présent accord.

#### **Article 7 – Date et bilan d'application**

Le présent accord annule et remplace l'avenant du 11 juin 2002, ayant le même objet.

Il est applicable aux opérations de transfert qui débutent, au sens de l'article 3 du présent texte, après le 15 juillet 2013, lorsque les entreprises d'assistance en escale concernées par le transfert sont adhérentes de l'une des organisations patronales signataires.

Lorsqu'une des entreprises d'assistance en escale concernée par le transfert n'est pas adhérente à l'une des organisations patronales signataires, le présent texte est applicable aux opérations de transfert qui débutent, au sens de l'article 3 du présent texte, après la date de publication de l'arrêté d'extension.

Le présent texte fera l'objet d'un bilan d'application tous les 3 ans. Ce bilan sera présenté en CPNE.

### **Article 8 – Dépôt et extension**

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du Code du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit Code.

### **Article 9 – Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 2261-10 du Code du travail.

Toute demande de révision présentée par chaque signataire ou adhérent au présent accord, devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du Code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- FO
- CFE-CGC

Adhérent à l'accord : CFTC