

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

AVENANT DU 15 JUILLET 2014
RELATIF À LA PRIME DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE
(ART. 3.06, ANNEXE VIII)

NOR : ASET1451075M

IDCC : 1351

Entre :

Le SESA,

D'une part, et

Le SNEPS CFTC ;

La FMPS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification de l'article 3.06 de l'annexe VIII
de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité*

L'article 3.06 est modifié comme suit :

« Article 3.06

Prime de performance individuelle

Il est versé une prime, liée à la performance individuelle, représentant un montant maximum de 1 mois de salaire brut de base par an pour un salarié de performance satisfaisante.

Cette prime est versée, à trimestre échu, aux salariés présents à l'effectif au dernier jour du trimestre de référence.

Le droit à perception de cette prime est ouvert dès que les salariés concernés ont atteint 6 mois d'ancienneté continus au sein de l'entreprise ⁽¹⁾. Dans la situation particulière de changement d'employeur consécutif à un transfert de marché au sens de la présente convention collective, le calcul de l'ancienneté requise correspond au cumul des périodes continues passées au sein de l'entreprise sortante puis de l'entreprise entrante.

(1) Exemple : un salarié entré le 15 janvier perçoit, à trimestre échu, une prime de performance individuelle calculée pour la période allant du 16 juillet au 30 septembre.

En cas de changement d'employeur consécutif à un transfert de marché, son montant est calculé et versé par chacun des employeurs au prorata de la période courue.

Ce montant se décompose comme suit :

1. Une part variable correspondant au maximum à un demi-mois de salaire brut de base versée selon des critères permettant d'évaluer la performance au poste de travail. Ces critères seront obligatoirement définis par chaque entreprise avant le début de chaque année et :

- devront obligatoirement porter sur l'assiduité et la ponctualité des salariés à leur poste de travail ;
- pourront notamment porter sur : les résultats aux tests internes à l'entreprise, les résultats aux tests des services officiels, le relationnel client-passagers, l'attitude au poste et la présentation de la tenue.

Compte tenu de la variété des situations, des contextes, des contraintes et donc des paramètres d'appréciation, les modalités et conditions plus précises d'attribution de cette prime devront être fixées au sein de chaque entreprise et, le cas échéant, pour chaque site aéroportuaire. Dans ce cas, en cas de changement de site en cours de période, la prime est versée sur la base de la durée passée sur chaque site, par référence aux critères applicables sur celui-ci.

Tous les critères retenus et les appréciations portées seront déterminés et validés objectivement par l'employeur, suivant un barème basé sur des indicateurs, paramètres et tous éléments de suivi et de consignation, tangibles, mesurables, démontrables, traçables.

Les règles et conditions d'attribution devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/ d'établissement, ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, au début de chaque année.

2. Une seconde part correspondant au maximum à un demi-mois de salaire brut de base sera versée aux salariés physiquement présents sur les postes de travail au moins un jour sur la période trimestrielle considérée.

Cette seconde part se décompose comme suit :

- une part fixe de 500 € annuels bruts (pour un salarié à 151,67 heures), versée au prorata du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel ;
- une part variable, correspondant au maximum à la différence entre un demi-mois de salaire brut de base et le montant de la part fixe telle que visée ci-dessus, calculée au prorata du temps de travail contractuel.

Le montant de cette part variable est versé intégralement aux salariés qui n'ont eu aucune absence ni retard, justifié(e) ou non, pendant le trimestre considéré.

Le montant de cette part variable n'est pas versé, ou est proratisé, lorsque le salarié concerné aura connu des absences ou des retards au cours du trimestre considéré, en application des barèmes suivants :

Suppression du montant de la part variable

Absence injustifiée : toute absence non assortie d'un justificatif valable entraînera le non-versement de la part variable.

Retards : le non-versement du montant de la part variable interviendra dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- le salarié concerné totalise 4 retards de moins de 15 minutes ;
- le salarié a un retard de plus de 15 minutes.

Les retards et absences injustifiés sont ceux pour lesquels le salarié ne peut produire aucun justificatif valable et attesté. On entend par « justificatif valable et attesté » toute pièce justificative émanant d'un tiers dûment habilité pour attester la réalité du motif d'absence ou de retard fourni

par le salarié. Les retards et absences liés à des incidents extérieurs à la volonté du salarié, mesurables et vérifiables, dûment justifiés dans les 48 heures suivant l'incident et validés par le responsable du site, ne s'imputeront pas sur le critère des retards et absences.

Les retards occasionnés par les moyens de transport (bus, navettes...) internes aux plates-formes aéroportuaires, ou consécutifs à des incidents survenus dans l'enceinte de ces mêmes plates-formes (ex. : bagage abandonné), seront sans impact sur le versement de la part variable, chaque entreprise devant définir les modalités selon lesquelles elle pourra avoir confirmation de la réalité de ces événements et de leur lien avec le retard concerné.

Proratisation du montant de la part variable

Principe : toute période pendant laquelle le contrat de travail est suspendu entraînera la proratisation, à due proportion, du montant de la part variable.

Néanmoins, une tolérance de 3 jours pour absences maladie ou accident de travail reconnu au cours du trimestre sera appliquée lors du calcul. »

Article 2

Portée

Les dispositions résultant du présent accord globalement plus favorables se substituent intégralement aux dispositions ayant le même objet déjà en vigueur dans les entreprises.

De même, en cas d'évolution de la législation sociale ou de la convention collective conférant des compensations sous un libellé différent mais ayant un même objet que l'un de ceux présentement traités, seule la plus favorable des deux sera maintenue sans qu'elles puissent se cumuler entre elles.

Les dispositions du présent article 3.06 constituent un socle conventionnel *a minima*, aucun accord de groupe, d'entreprise ni d'établissement ne pourra y déroger, si ce n'est dans un sens plus favorable apprécié au niveau de chaque dérogation à l'une de ces dispositions.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 4

Prise d'effet

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)