



**AÉROPORTS DE PARIS**

Le Président Directeur Général

PDG/2015/0007

---

**ACCORD INTERESSEMENT 2015-2017**

A JM LG

**ENTRE :**

**AÉROPORTS DE PARIS**, société anonyme au capital de 296 881 806 euros, dont le siège social est situé au 291, boulevard Raspail – 75014 PARIS, immatriculée sous le numéro SIREN 552 016 628 au Registre du commerce et des Sociétés de Paris,

Représentée par Monsieur Augustin de ROMANET, Président Directeur Général,

**d'une part,**

**ET**

**Les Organisations Syndicales représentatives soussignées,**

Représentées par un délégué syndical,

**d'autre part,**

Il a été convenu ce qui suit :

## **PREAMBULE**

---

Le présent accord est conclu en application des articles L.3311-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement.

Les dispositions prévues sont applicables pour une durée de trois ans. Elles ne préjugent pas de celles qui seront acceptées par les signataires d'un éventuel nouvel accord à l'issue de cette période.

Dans l'éventualité d'une modification de la réglementation par voie législative ou réglementaire, les dispositions nouvelles applicables de plein droit feraient l'objet d'un avenant au présent accord.

Le présent accord a été soumis pour avis au Comité d'Entreprise le 4 juin 2015.

2/13

JM A  
LG

## ARTICLE 1 - OBJET

---

Le présent accord a pour but d'associer le personnel aux résultats d'Aéroports de Paris, et de favoriser la motivation des salariés, dans un objectif d'amélioration de la compétitivité et de la qualité de service.

Les parties ont souhaité maintenir deux critères existants de l'accord d'intéressement précédent, à savoir : le taux de satisfaction passagers et l'EBITDA.

En effet, la qualité de service, mesurée au travers de la satisfaction clients arrivées/départs constitue un axe stratégique pour l'entreprise, à laquelle tous les salariés peuvent, directement ou indirectement concourir.

L'EBITDA est un indicateur clé qui traduit la performance économique de l'entreprise à laquelle tous les salariés contribuent.

Afin de prendre en considération l'implication et les efforts de l'ensemble des salariés, les parties conviennent également de majorer la somme générée par ces deux critères en fonction de trois indicateurs, permettant le déclenchement d'un "bonus". Ces trois indicateurs sont :

- Le taux de fréquence (Tf), qui mesure les résultats en matière de sécurité au travail. L'entreprise s'engage dans l'amélioration de la sécurité au travail et l'implication de l'ensemble des salariés est essentielle à l'atteinte de cet objectif.
- Le ratio charges par passager (arrivées/départs CDG et ORY), qui mesure la capacité de l'entreprise à maîtriser et ajuster ses charges en fonction de l'évolution du trafic. La prise en compte de cet indicateur permet de reconnaître les efforts consentis par l'ensemble des salariés.
- Le ratio chiffre d'affaires par passager (départs CDG et ORY), qui mesure la performance et la pertinence de l'offre commerciale proposée et l'implication des salariés dans cet enjeu d'entreprise.

## ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

---

Le présent accord s'applique à tous les salariés d'Aéroports de Paris, ayant trois mois ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, déterminée en tenant compte de tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Le bénéfice de l'intéressement n'est pas subordonné à la présence du salarié à la date du versement de la prime.

A J M LG

## ARTICLE 3 - FORMULE DE CALCUL

---

### Article 3.1 – Calcul de la formule de base

Le présent accord définit 2 critères :

- **C1** : Le taux de satisfaction passagers (TSP) arrivées/départs
- **C2** : La performance économique mesurée par le solde intermédiaire de gestion EBITDA.

Pour chacun de ces critères, 4 niveaux de résultats sont fixés au préalable.

Les 4 niveaux N0, N1, N2 et N3 correspondent respectivement à :

- **N0** niveau "plancher". Si le résultat atteint est inférieur au niveau N0, le pourcentage de masse salariale correspondant à ce critère est égal à zéro. Si le résultat atteint est égal au niveau N0, le pourcentage de masse salariale correspondant à ce critère est égal à P0.
- **N1** : si le résultat atteint est égal au niveau N1, le pourcentage de masse salariale correspondant à ce critère est égal à P1.
- **N2** : si le résultat atteint est égal au niveau N2, le pourcentage de masse salariale correspondant à ce critère est égal à P2.
- **N3**: si le résultat atteint est supérieur ou égal au niveau N3, le pourcentage de masse salariale correspondant à ce critère est égal à P3.

La formule de base génère un pourcentage de masse salariale, P, fonction du résultat atteint (en comparaison avec les niveaux fixés préalablement) pour chacun des 2 critères. L'enveloppe globale d'intéressement est donc égale au pourcentage total de masse salariale, somme des deux pourcentages calculés pour chacun des 2 critères :  $P = P(C1) + P(C2)$ .

La masse salariale retenue pour le calcul est la masse salariale brute non chargée (compte 641 du plan comptable).

Pour chacun des deux critères, entre les deux valeurs N0 et N1, le pourcentage de masse salariale pour ce critère évolue de façon linéaire entre P0 et P1.

Pour chacun des deux critères, entre les deux valeurs N1 et N2, le pourcentage de masse salariale pour ce critère évolue de façon linéaire entre P1 et P2.

Pour chacun des deux critères, entre les deux valeurs N2 et N3, le pourcentage de masse salariale pour ce critère évolue de façon linéaire entre P2 et P3.

### Article 3.2 - Critère C1 : Taux de satisfaction des passagers (TSP)

Ce critère est mesuré par le taux de satisfaction issu de l'enquête passagers. Il s'agit du taux de satisfaction globale, CDG et Orly confondus, arrivées et départs confondus.

Les niveaux N0, N1, N2 et N3 correspondent précisément aux niveaux validés en Conseil d'administration et applicables aux mandataires sociaux pour la détermination de leur part variable de rémunération, N0 seuil de déclenchement correspondant au niveau de performance à atteindre pour l'attribution aux mandataires sociaux de 80% de leur part variable, N1 correspondant à 90%, N2 correspondant à 100 % et N3 correspondant à 110 %.

Pour le critère C1 (TSP) les pourcentages de la masse salariale sont les suivants :

- P0 = 1,25 %
- P1 = 1,40 %
- P2 = 1,55 %
- P3 = 1,70 %.

Dans l'hypothèse où la structure de la part variable des mandataires sociaux serait amenée à être modifiée par le Conseil d'administration, alors les niveaux à atteindre seront déterminés de la manière suivante :

- N2 correspondant précisément au niveau validé en Conseil d'administration et applicable aux mandataires sociaux pour la détermination de leur part variable de rémunération à 100%.
- N0 étant égal à l'objectif 100% (N2) auquel serait retranché 0,4 points.
- N1 étant égal à l'objectif 100% (N2) auquel serait retranché 0,2 points.
- N3 étant égal à l'objectif 100% (N2) auquel serait ajouté 0,2 points.

### Article 3.3 - Critère C2 : EBITDA

Il s'agit de l'EBITDA groupe issu des comptes consolidés arrêtés par le conseil d'administration.

Les niveaux N0, N1, N2 et N3 correspondent précisément aux niveaux validés en Conseil d'administration et applicables aux mandataires sociaux pour la détermination de leur part variable de rémunération, N0 seuil de déclenchement correspondant au niveau de performance à atteindre pour l'attribution aux mandataires sociaux de 80% de leur part variable, N1 correspondant à 90%, N2 correspondant à 100 % et N3 correspondant à 110 %.

Pour le critère C2 (EBITDA) les pourcentages de la masse salariale sont les suivants :

- **P0 = 1,25 %**
- **P1 = 1,40 %**
- **P2 = 1,55 %**
- **P3 = 1,70 %.**

Dans l'hypothèse où la structure de la rémunération de la part variable des mandataires sociaux est amenée à être modifiée par le Conseil d'administration, alors les niveaux à atteindre seront déterminés de la manière suivante :

- N2 correspondant précisément au niveau validé en Conseil d'administration et applicable aux mandataires sociaux pour la détermination de leur part variable de rémunération à 100%.
- N0 étant égal à l'objectif 100% (N2) auquel serait retranché 15 millions d'euros.
- N1 étant égal à l'objectif 100% (N2) auquel serait retranché 5 millions d'euros.
- N3 étant égal à l'objectif 100% (N2) auquel serait ajouté 5 millions d'euros.

Illustration pour l'exercice 2015 :

	<b>Critère C1 (TSP)</b>	Pourcentage appliqué P(C1)	<b>Critère C2 (EBITDA)</b>	Pourcentage appliqué P(C2)
<b>N0</b>	87,8 %	<b>1,25 %</b>	1 144	<b>1,25 %</b>
<b>N1</b>	88,0 %	<b>1,40 %</b>	1 154	<b>1,40 %</b>
<b>N2</b>	88,2 %	<b>1,55 %</b>	1 159	<b>1,55 %</b>
<b>N3</b>	88,4 %	<b>1,70 %</b>	1 164	<b>1,70 %</b>

A titre d'exemple, si le niveau N3 est atteint pour chacun des 2 critères, ce pourcentage P est égal **3,40 %** de la masse salariale brute non chargée (compte 641 du plan comptable).

### **Article 3.5 – Bonus**

Le pourcentage de masse salariale calculé d'après les articles 3.1, 3.2 et 3.3 pourra être affecté d'un coefficient de majoration M calculé en fonction des trois indicateurs supplémentaires I1, I2 et I3 ci-après :

- **Amélioration du taux de fréquence (Tf) des accidents de travail avec arrêt (I1) :**

Le taux de fréquence<sup>1</sup> (Tf) est défini comme suit :

$$Tf = \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillés}}$$

Au titre de l'intéressement de l'année N, le Tf de l'année N sera comparé au Tf de l'année N-1 (source Bilan social de l'année N-1<sup>1</sup>).

L'objectif est atteint si le taux de fréquence des accidents du travail de l'année considérée est inférieur d'au moins 10% par rapport au Tf de l'année précédente. Si cet objectif est atteint en 2015, l'objectif de l'année suivante est atteint si le Tf baisse d'au moins 7,5%. Si ces deux objectifs sont atteints successivement en 2015 et 2016, l'objectif de l'année suivante (2017) est atteint si le Tf diminue d'au moins 5%.

Si, sur une année, l'objectif n'est pas atteint, alors l'objectif de baisse attendue l'année suivante est maintenue au même niveau que celui de l'année précédente (moins 10% ou 7,5%).

Si le Tf augmente par rapport à celui de l'année précédente, alors l'objectif de l'année suivante est atteint si le Tf diminue d'au moins 10%.

- **Maîtrise du ratio Charges par passager (I2) :**

Si ce ratio est inférieur ou égal au niveau défini dans la P1 (*budget actualisé présenté et validé par le Conseil d'administration au 1<sup>er</sup> semestre de l'année en cours*), alors l'objectif est atteint.

Charges courantes ADP SA (correspondant aux charges opérationnelles hors éléments exceptionnels et hors charges d'amortissement)

\_\_\_\_\_ = ratio (I2)  
Nombre de passagers départs/arrivées CDG et ORY

<sup>1</sup> Retraitements : En cas d'évènement exceptionnel ayant un impact collectif, c'est-à-dire entraînant concomitamment cinq accidents du travail ou plus avec arrêt, ces derniers ne seraient pas pris en compte dans le nombre d'accidents du travail retenu pour le calcul de l'indicateur taux de fréquence.  
En cas d'accident mortel, cet AT comptera pour un dans le nombre d'AT avec arrêts.

- **Objectif de chiffre d'affaires par passager (I3) :**

Si ce ratio est supérieur ou égal au niveau défini dans la P1 (*budget actualisé présenté et validé par le Conseil d'administration au 1<sup>er</sup> semestre de l'année en cours*), alors l'objectif est atteint.

$$\frac{\text{Chiffre d'affaires}^2}{\text{Nombre de passagers départs CDG et ORY}} = \text{ratio (I3)}$$

Si aucun des 3 indicateurs (I1, I2 ou I3) n'est atteint, aucune majoration n'est appliquée : M = 1 et le pourcentage de masse salariale à distribuer au titre de l'intéressement est égal à P, calculé selon les articles 3.1, 3.2 et 3.3.

Si 1 indicateur sur les 3 est atteint, le coefficient de majoration M est égal à 1,08. Le pourcentage de masse salariale à distribuer au titre de l'intéressement est égal à 1,08 x P.

Si 2 indicateurs sur les 3 sont atteints, le coefficient de majoration M est égal à 1,20. Le pourcentage de masse salariale à distribuer au titre de l'intéressement est égal à 1,20 x P.

Si les 3 indicateurs sont atteints, le coefficient de majoration M est égal à 1,35. Le pourcentage de masse salariale à distribuer au titre de l'intéressement est égal à 1,35 x P.

Illustration de l'exercice 2015 :

Indicateurs	Tf (I1)	Charges/PAX (I2)	CA/PAX (I3)
Indices/valeurs	15,53	16,6	19,1

Pour les années 2016 et 2017, les critères et les indicateurs feront l'objet d'une notification aux organisations syndicales signataires et d'une communication à l'ensemble des salariés, au plus tard le 30 juin pour l'année en cours.

A J M L G

<sup>2</sup> Chiffre d'affaires dans les boutiques en zone côté pistes (zone réservée) par passager au départ.



## ARTICLE 4 - FIXATION DU MONTANT DE LA PRIME D'INTERESSEMENT

---

### Article 4.1 - Répartition entre les bénéficiaires

La répartition de l'enveloppe globale d'intéressement entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 2 est effectuée de façon semi-hiérarchisée et proportionnelle au temps de présence du salarié dans l'année.

Elle est calculée en répartissant 50 % de l'enveloppe globale de façon indépendante du traitement de base du salarié et 50 % en fonction du traitement de base du salarié. Le traitement de base pris en compte est plafonné au montant correspondant à l'échelon 1 100.

Les salariés en congé de fin de carrière, dans le cadre du plan de départ volontaire homologué par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi le 14 mars 2014, bénéficient de l'intéressement selon les règles de répartition définies au présent article.

Toutefois, pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou d'un contrat aidé, la répartition de l'enveloppe globale de l'intéressement est calculée sur la rémunération brute réellement perçue sur l'année considérée.

La répartition s'effectue au prorata du nombre de jours de présence du salarié dans l'année civile prise en compte pour le calcul de la prime d'intéressement sur la base de 360 jours de présence annuelle.

Sont exclues du temps de présence les périodes :

- d'absence pour maladie,
- d'absence pour longue formation, à l'exception de celle retenue par la commission "longue formation",
- d'absence non rémunérée (exemple : congés sans solde...)

Toutefois, ne sont pas décomptés les jours d'absences pour :

- congés payés annuels,
- congés cadres,
- congés spéciaux payés,
- congés maternité et congé d'adoption,
- congés paternité,
- absences pour soins d'enfants malades,
- accidents du travail et maladie professionnelle,
- jours de réduction du temps de travail,
- congés pris dans le cadre du Compte Epargne Temps.

Par ailleurs, ne sont pas décomptées du temps de présence, les heures :

- passées en formation dans le cadre du plan de formation,
- de délégation des représentants du personnel et celles consacrées à l'exercice des fonctions des conseillers prud'hommes.

A JM LG

#### **Article 4.2–Salariés travaillant à temps partiel**

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime d'intéressement est proratisée selon les règles applicables à Aéroports de Paris en matière de rémunération.

#### **ARTICLE 5 - PERIODE DE CALCUL ET MODALITES DE VERSEMENT**

---

L'intéressement est calculé chaque année après l'approbation des comptes du dernier exercice par le Conseil d'Administration.

La prime est versée (paiement et/ou investissement) au plus tard à la fin du mois de mai de l'année n+1, après présentation des résultats de la formule de calcul à la Commission prévue à l'article 9.

#### **ARTICLE 6 - CARACTERISTIQUES DE L'INTERESSEMENT**

---

L'intéressement ne se substitue à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise. Les sommes perçues au titre de l'intéressement du fait de l'application du présent accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, n'ont pas le caractère d'un salaire et ne sont pas soumises aux cotisations sociales.

Elles sont, toutefois, assujetties à l'impôt sur le revenu ; elles doivent être déclarées à l'administration fiscale et portées dans la déclaration annuelle de revenus à la ligne "traitements et salaires".

Selon la réglementation en vigueur, elles sont, en revanche, exonérées de toute imposition sur le revenu (elles restent toutefois soumises à la CSG et à la CRDS), à condition d'être versées dans un plan d'épargne salariale :

- soit dans le Plan d'Epargne Groupe,
- soit dans le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Groupe.

Afin de bénéficier de l'exonération fiscale, les primes d'intéressement doivent être versées dans un plan d'épargne salariale (PEG, PERCOG) dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues.

#### **ARTICLE 7 - INFORMATION DES BENEFICIAIRES**

---

Chaque salarié bénéficiaire est informé par écrit du contenu du présent accord.

A J M LG

Préalablement à la période de versement de la prime d'intéressement, chaque bénéficiaire est interrogé individuellement (formulaire électronique pour les salariés actifs et présents, formulaire papier pour les anciens salariés et les salariés absents) à faire part de ses intentions quant au versement de sa prime : paiement de tout ou partie du montant de la prime sur son compte bancaire et/ou affectation de tout ou partie du montant de la prime dans le ou les plans d'épargne salariale (PEG et/ou PERCOG), et/ou affectation de tout ou partie du montant de la prime dans le compte épargne temps (CET), si l'accord collectif relatif au CET en vigueur le prévoit. A défaut de réponse du bénéficiaire dans les délais impartis, la totalité de la prime lui est payée.

Lors du versement de l'intéressement, les bénéficiaires reçoivent une fiche distincte de la feuille de paie. Cette fiche indique le montant de la prime individuelle qui leur revient, ainsi que le montant global de l'intéressement et le montant moyen de la prime. Elle indique également le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS.

Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues au présent accord.

Les objectifs à atteindre, tant pour les critères que les indicateurs seront notifiés aux organisations syndicales et au Comité d'entreprise au plus tard le 30 juin pour l'année en cours et feront l'objet d'une information adressée à l'ensemble des salariés.

Afin d'assurer un plus grand succès au mécanisme de l'intéressement, chaque salarié recevra a minima une fois par an, par Infodif, une information sur l'actualité des résultats pour l'année en cours.

Les informations seront accessibles sur l'intranet RH.

## **ARTICLE 8 - COMMISSION MIXTE D'APPLICATION**

---

La vérification des modalités d'application du présent accord est assurée par une commission spécialisée.

La commission est composée de représentants d'Aéroports de Paris et de représentants des organisations syndicales signataires. Elle comporte pour la Direction d'Aéroports de Paris :

- le Chef du Département DRHS ou son représentant,
- le Chef du Département DRHR ou son représentant,
- deux représentants mandatés par syndicat signataire.

Cette commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les conditions d'application de l'accord, sur convocation de la Direction ou à la demande de la moitié de ses membres.

La commission reçoit les informations et documents relatifs à l'évaluation du montant de l'intéressement et à sa répartition.

A JM LG

## **ARTICLE 9 - INFORMATION DU COMITE D'ENTREPRISE**

---

Un rapport récapitulatif le calcul et la répartition de l'intéressement, ainsi que de la réserve spéciale de participation, est présenté tous les ans au Comité d'Entreprise

## **ARTICLE 10 - MODALITES DE MISE EN OEUVRE**

---

### **Article 11.1 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans : du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017.

### **Article 11.2-Règlement des litiges**

Les différends qui pourraient survenir dans l'application du présent accord sont d'abord soumis à l'examen de la Commission mixte d'application prévue à l'article 9, en vue de rechercher une solution amiable.

A défaut d'accord entre les parties signataires, le différend est, à la requête de la partie la plus diligente, soumis pour avis au Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Si le différend subsiste et en dernier recours, la juridiction compétente pourra être saisie par les parties concernées.

### **Article 11.3 -Révision de l'accord**

L'accord peut être révisé au cours de sa période d'application par avenant signé par l'ensemble des signataires et dans les mêmes formes que le texte initial.

### **Article 11.4-Dénonciation de l'accord**

Le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion.

La dénonciation doit être notifiée au Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dans un délai de quinze jours.

JA JM LG

### Article 11.5 – Publicité de l'accord

L'accord est déposé, au plus tard dans les quinze jours suivant sa conclusion, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, en deux exemplaires, dont une version en support papier, signées des parties et une version en support électronique et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Les éventuels avenants au présent accord feront l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que l'accord lui-même.

Fait en 5 exemplaires originaux.

Paris, le **24 JUIN 2015**

**Pour Aéroports de Paris**  
Le Président Directeur Général,



Augustin de ROMANET

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives, les délégués syndicaux :**

CFE/CGC

José MUNOZ

CGT

FO

UNSA/SAPAP

GARSSINE Laurent

