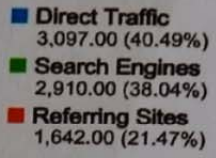




Site Usage



Sources Overview



Map Overlay



BILAN 2015

DE L'INTÉRESSEMENT



27 55 72



27 04 94



Immeuble Galliéni
12 rue de Verdun

www.dtenc.gouv.nc



Sommaire

I. EVOLUTION GENERALE DE L'INTERESSEMENT EN NOUVELLE-CALEDONIE	2
I.1. L'accroissement du nombre d'accords d'intéressement conclus.....	2
I.2. L'évolution du taux de couverture des entreprises et des salariés	4
II. LA CONCLUSION DES ACCORDS D'INTERESSEMENT EN 2015	5
II.1. Les modalités de conclusion et les périodes de conclusion des accords	5
II.2. La conclusion des accords d'intéressement en 2015.....	6
II.3. Le déclenchement et le calcul de l'intéressement.....	8
III. LA REPARTITION DE L'INTERESSEMENT	10
III.1 L'ancienneté comme condition du bénéfice de l'intéressement.....	10
III.2. Les modalités de répartition de l'intéressement.....	11



I. EVOLUTION DE L'INTERESSEMENT EN NOUVELLE-CALEDONIE

I.1 L'accroissement du nombre d'accords d'intéressement conclus

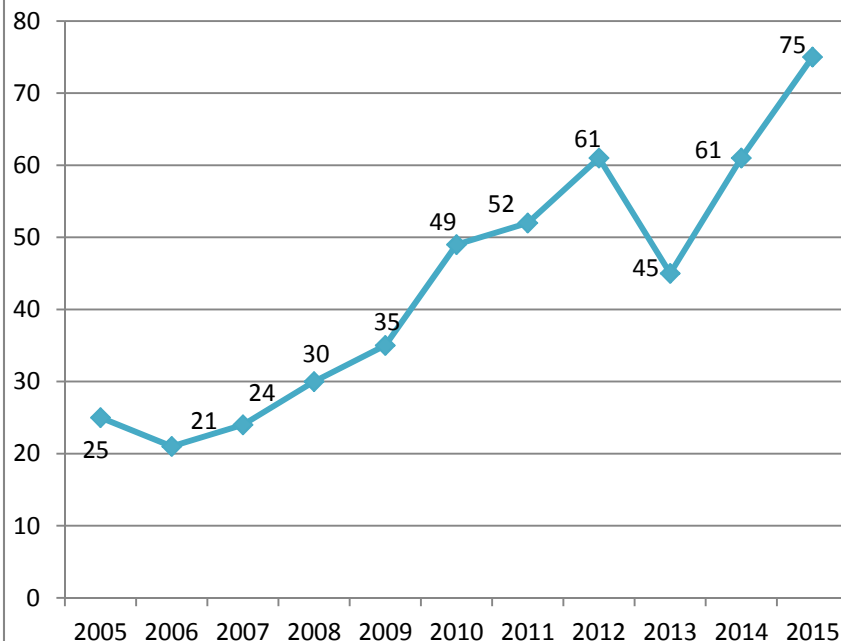
Généralités

En 2015, ont été conclus :

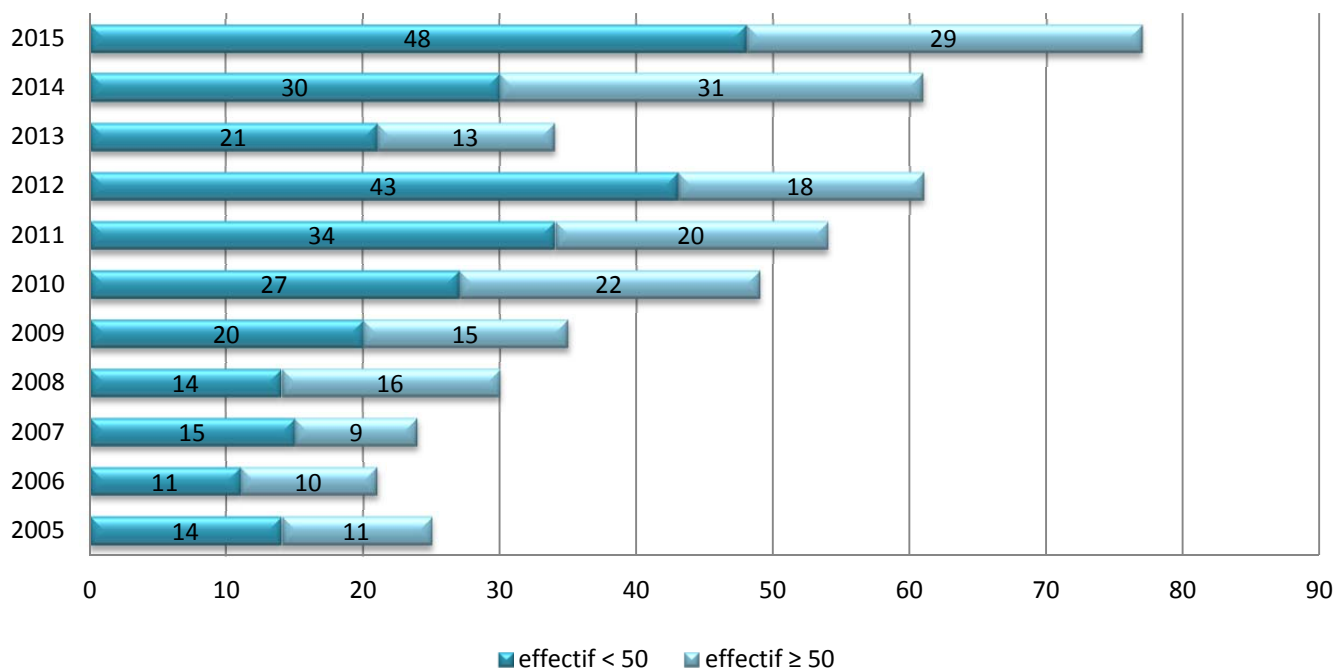
- 75 accords d'intéressement (état des accords enregistrés en avril 2016) ;
- 27 avenants modifiant les accords d'intéressement en vigueur.

On constate, depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions issues de la loi de février 2014, un accroissement de plus de 20 % du nombre d'accords d'intéressement conclus.

Evolution du nombre d'accord d'intéressement conclus dans les entreprises calédoniennes



Profil des entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement (évolution)



EN DETAIL

➤ S'agissant des entreprises de 50 salariés et + :

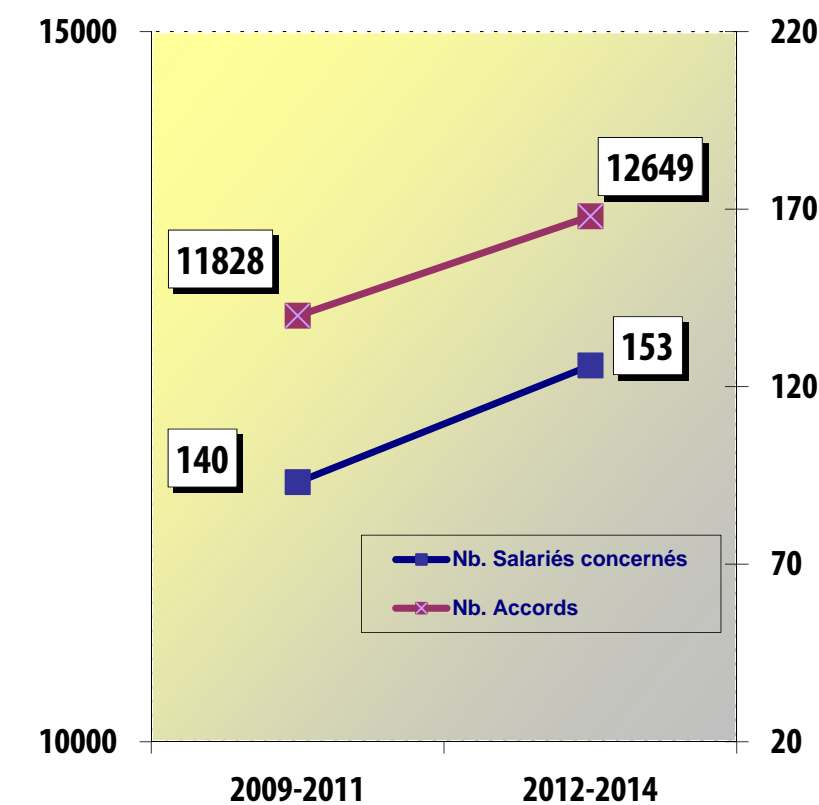
Entre 2013 et 2014, le nombre d'accords conclus par les entreprises de 50 salariés et plus a augmenté de 63 %.

Depuis 2004, la mise en place de l'intéressement dans ces entreprises a connu une évolution en dents de scie, passant de 5 en 2004 à 11 en 2005, de 9 en 2007 à 22 en 2010 puis de 8 en 2011 à 19 en 2013. En 2015, le nombre d'accords conclus est en hausse.

➤ S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés :

La progression du nombre d'accord conclu est beaucoup moins nette dans les entreprises de moins de 50 salariés, où le nombre d'accords conclus est passé de 29 en 2013 à 30 en 2014.

Evolution de l'intéressement



Entre 2010 et 2012 :

- 165 accords ont été conclus ;
- 12 940 salariés ont bénéficié de l'intéressement.

Entre 2013-2015 :

- 170 accords ont été conclus ;
- 15 126 salariés ont bénéficié de l'intéressement.

CONSTAT GENERAL

L'évolution sur les deux cycles 2010 -2012 et 2013-2015, met en évidence :

- une légère hausse du nombre d'accords d'intéressement conclus par les entreprises calédoniennes ;
- Le nombre de salariés bénéficiaires a augmenté de 16 %.

I.2 L'évolution du taux de couverture des entreprises et des salariés

TAUX DE COUVERTURE DE LA POPULATION SALARIES

Le taux de couverture résulte du rapport entre le nombre de salariés bénéficiant d'une prime d'intéressement et le nombre de travailleurs salariés déclarés à la CAFAT en 2011 et 2014.

Cet indicateur permet de mesurer la proportion de salariés calédoniens concernée par l'intéressement par rapport au nombre de salariés déclarés auprès de la CAFAT.

Les données sur deux cycles de 3 ans de 2010 à 2015

PERIODE	2010-2012			2013-2015		
Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprises	Nombre d'entreprises ayant mis en place l'intéressement	Taux de couverture	Nombre d'entreprises	Nombre d'entreprises ayant mis en place l'intéressement	Taux de couverture
PME de 1 à 49 salarié	6 182	115	1,86%	6023***	99	1,64%
MGE**** de 50 salariés et +	206	48	23,00%	209	73	34%
TOTAL ENTREPRISE	6 388	163	2,55%	6 412	172	2,68%
Nombre de salariés	79 765*	12 940	16,22%	75 686**	15 552	20,55%

* assurés travailleurs salariés déclarés CAFAT au 31 12 2011 dans son rapport d'activité –chiffres clés 2012

** assurés travailleurs salariés déclarés CAFAT au 31 12 2015 dans son rapport d'activité –chiffres clés 2015

*** Chiffres issus des données de l'ISEE relatives aux caractéristiques des entreprises au 1er janvier 2015

**** moyennes et grandes entreprises

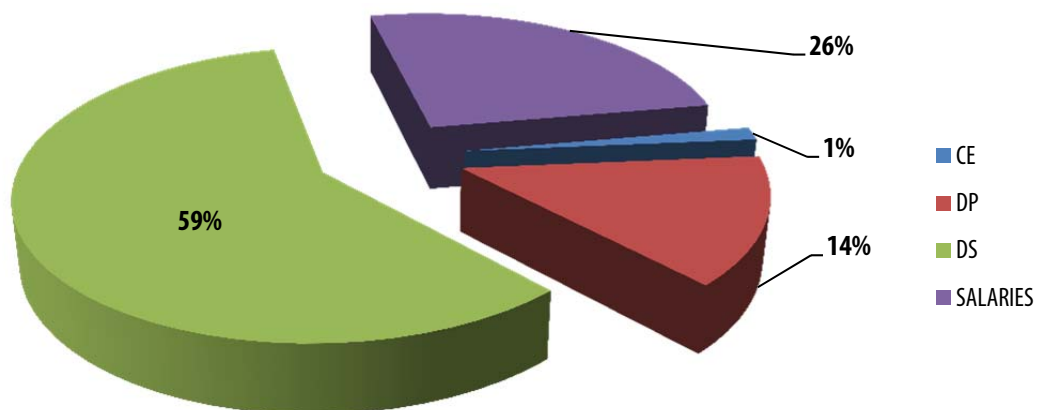
CONSTAT

Entre ces deux cycles, on observe une hausse du taux de couverture des salariés qui bénéficient d'un accord d'intéressement.

II. LA CONCLUSION ET LE CONTENU DES ACCORDS D'INTERESSEMENT

II.1 Les modalités et périodes de conclusion des accords en 2015

Modalités de conclusion



CONCLUSION DES ACCORDS D'INTERESSEMENT EN CHIFFRES

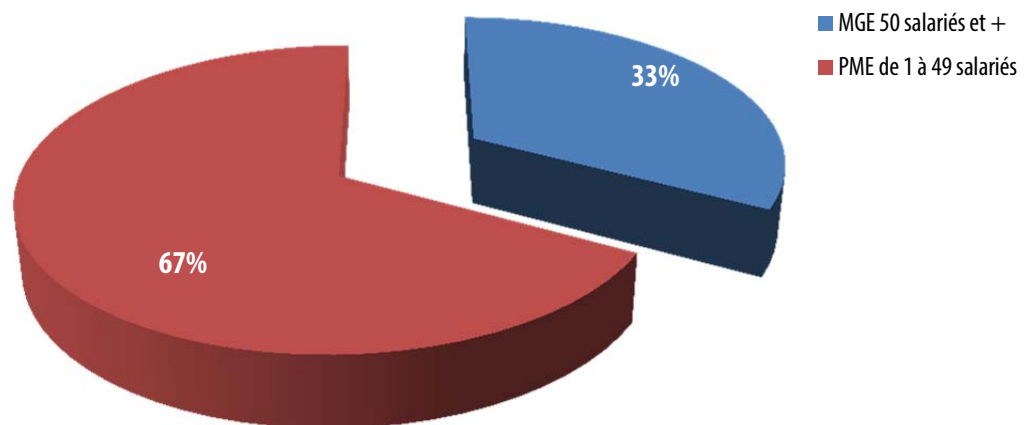
- **59 % des accords d'intéressement ont été conclus avec les délégués syndicaux ;**
- 14 % des accords ont été conclus avec les délégués du personnel ;
- 26 % des accords ont été conclus par référendum salarié ;
- **1 % des accords ont été conclus au sein d'un comité d'entreprise.**

Explication : Jusqu'en mars 2014, l'article Lp. 361-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) prévoyait quatre modes alternatifs de conclusion des accords d'intéressement. Ces accords peuvent être conclus soit :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- à la suite de la ratification par les deux tiers du personnel d'un accord proposé par l'employeur.

Or à compter de mars 2014, le nouvel article Lp. 361-2 fixe un ordre légal qui s'impose à l'employeur désireux d'engager la négociation sur l'intéressement. Le nouveau cadre juridique donne la priorité au délégué syndical.

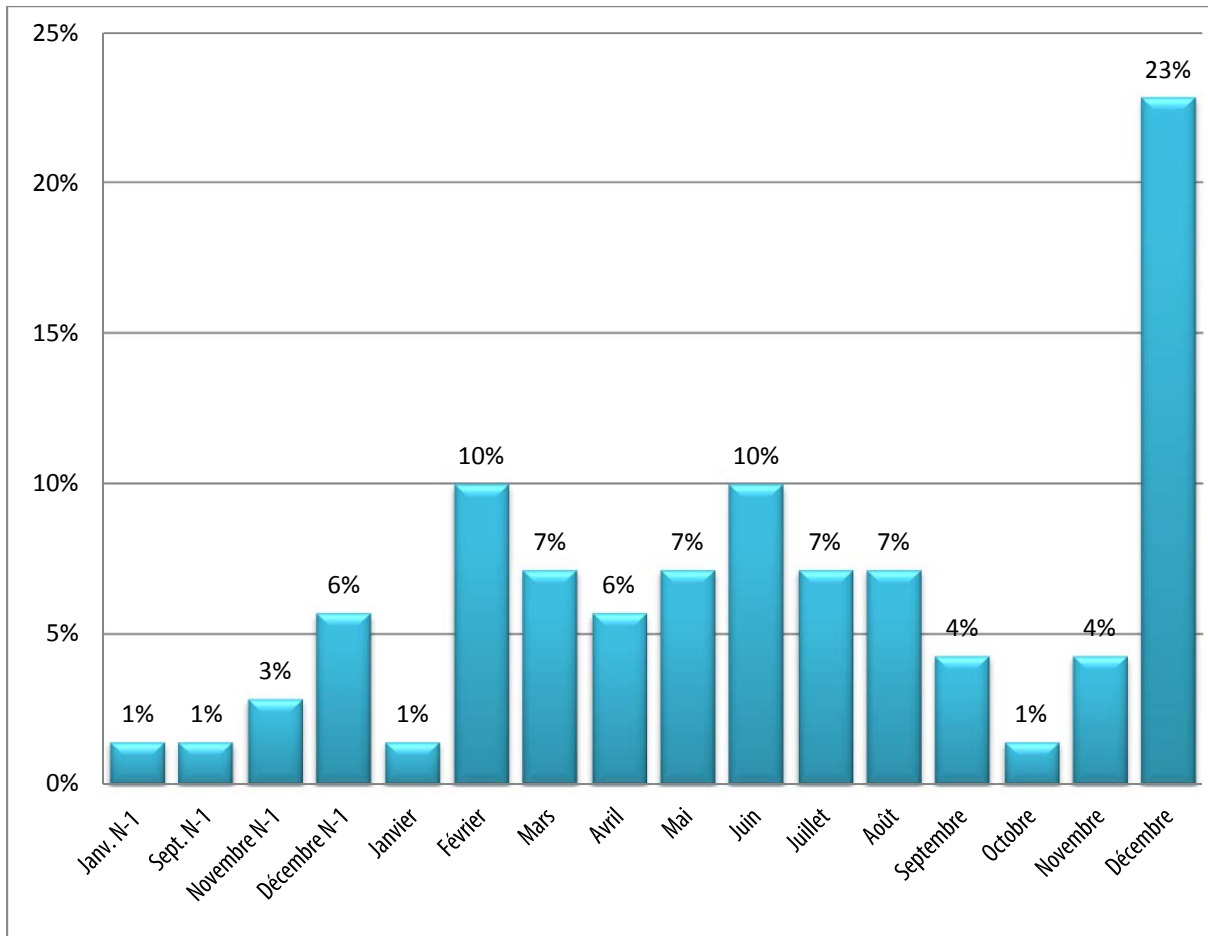
II.2. La conclusion des accords d'intéressement en 2015



CONSTAT

33 % des accords sont passés au sein des moyennes et grandes entreprises contre 67 % au sein des PME.

PERIODE DE CONCLUSION DES ACCORDS D'INTERESSEMENT EN CHIFFRES



- **10 % des accords d'intéressement ont été conclus en février et en juin ;**
- **23 % ont été conclus en décembre.**

CONSTAT

Le mois de décembre reste le mois où le plus grand nombre d'accords est signé.

II.3. Le déclenchement et le calcul de l'intéressement

L'article Lp 361-1 du CTNC dispose que : « *L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise, à l'accroissement de ses performances ou à l'amélioration de sa productivité.*

Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats, à l'accroissement des performances ou à l'amélioration de la productivité de l'entreprise au cours d'une période de référence dont la durée ne peut être supérieure à douze mois ni inférieure à trois mois.

Le caractère aléatoire suppose que l'intéressement repose sur l'aléa économique ce qui implique que l'accord soit conclu lorsque :

- les indicateurs servant de base au déclenchement et au calcul de l'intéressement ne sont pas encore connus ;
- le montant de la prime d'intéressement à répartir entre les salariés ne soit pas fixé à l'avance.

Le déclenchement de l'intéressement :

100 % des accords se basent sur un critère de déclenchement purement comptable

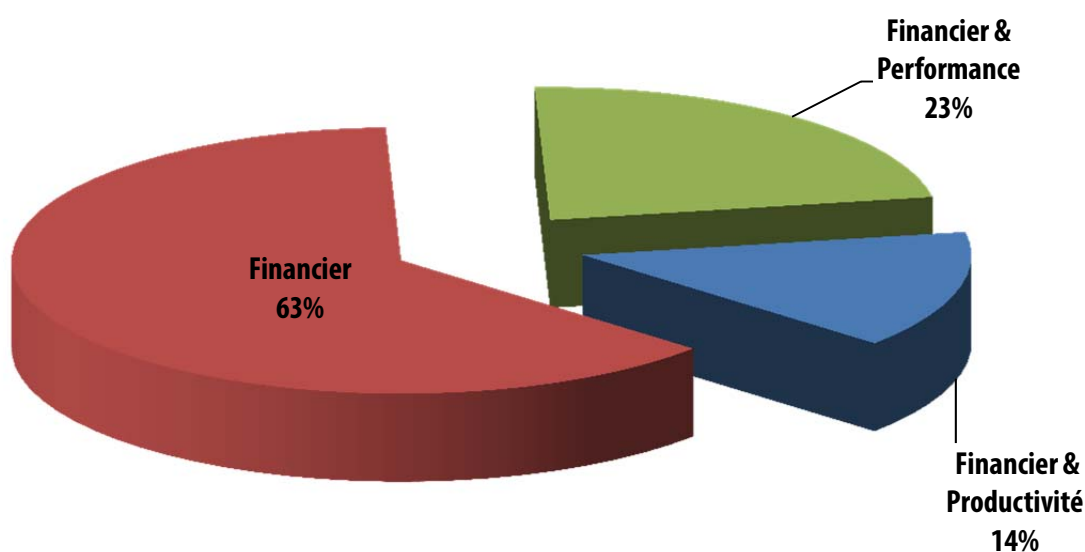
L'aléa économique se traduit par le déclenchement de l'intéressement conditionné à :

- L'atteinte d'objectifs financiers ou de productivité ;
- Une formule de calcul tendant à moduler l'intéressement en fonction de critères financiers ou de performance / productivité.

En fonction des critères retenus pour le calcul de l'intéressement, les accords peuvent être classés en trois catégories :

- 1° les accords dont la formule de calcul est basée uniquement sur les critères financiers ;
- 2° les accords dont la formule de calcul est fondée uniquement sur les critères de productivité ;
- 3° les accords plus complexes dont la formule de calcul combinent les deux types de critères.

Les critères de calcul de l'intéressement :



CONSTAT

- 63 % des accords d'intéressement sont basés sur des critères de calcul strictement financiers ;
- 14 % de ses accords se fondent sur la combinaison de critères de productivité et financier ;
- 23% sur la combinaison de critères de performance et financiers.

Dans les entreprises du secteur commercial et de services aux entreprises, les indicateurs **comptables** les plus répandus restent :

- le résultat d'exploitation qui permet de mesurer la performance économique de l'entreprise avant la prise en compte des dotations, reprises et des éléments financiers exceptionnels,
- le résultat courant,
- un montant cible de chiffre d'affaire net ou un taux de progression du chiffre d'affaire.

La mise en œuvre d'indicateurs de productivité ou de performance est plus complexe et plus contraignant à mettre en œuvre puisqu'il nécessite préalablement la mise en place d'indicateurs de productivité et un suivi de ces indicateurs.

Généralement, les accords qui privilégient ce type de critère prévoient des seuils de productivité en rapport avec les indicateurs pertinents pour leur activité.

Dans les entreprises du secteur industriel ou de la construction par exemple, il peut s'agir d'un quota de pièces à produire au cours de l'exercice de référence et c'est une part de chiffre d'affaire ou du résultat brut d'exploitation qui sert d'assiette de calcul de la masse globale d'intéressement.

Les critères de calcul utilisés varient selon les accords et le secteur d'activité des entreprises.

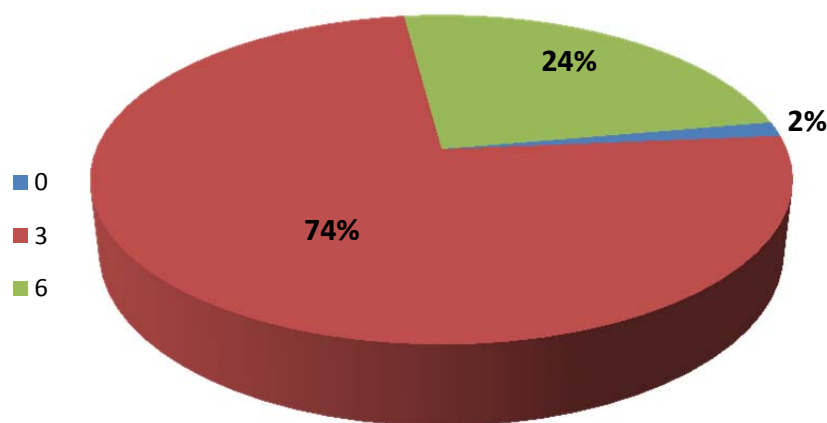
III. LA REPARTITION DE L'INTERESSEMENT

III.1. L'ancienneté comme condition du bénéfice de l'intéressement

L'intéressement est un mode de rémunération collective ; il doit bénéficier à tous les salariés et ne peut être individualisé.

L'article Lp. 361-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie impose le caractère collectif de l'intéressement. Il est possible d'y déroger en conditionnant le bénéfice de l'intéressement à une condition d'ancienneté.

Ancienneté requise



CONSTAT

- 74 % des accords conditionnent le bénéfice de l'intéressement à 3 mois d'ancienneté ;
- 24 % prévoient 6 mois d'ancienneté. Les accords comportant une telle clause ont fait l'objet de demande de mise en conformité.
- Seuls 2 % d'entre eux permettent à tout salarié d'en bénéficier sans condition d'ancienneté.

III.2. Les modalités de répartition de l'intéressement

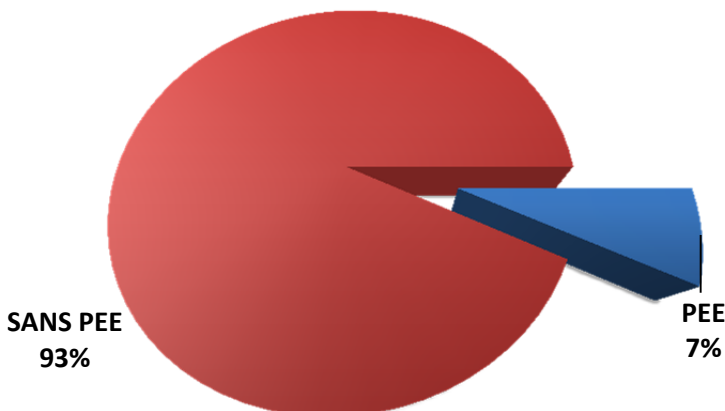
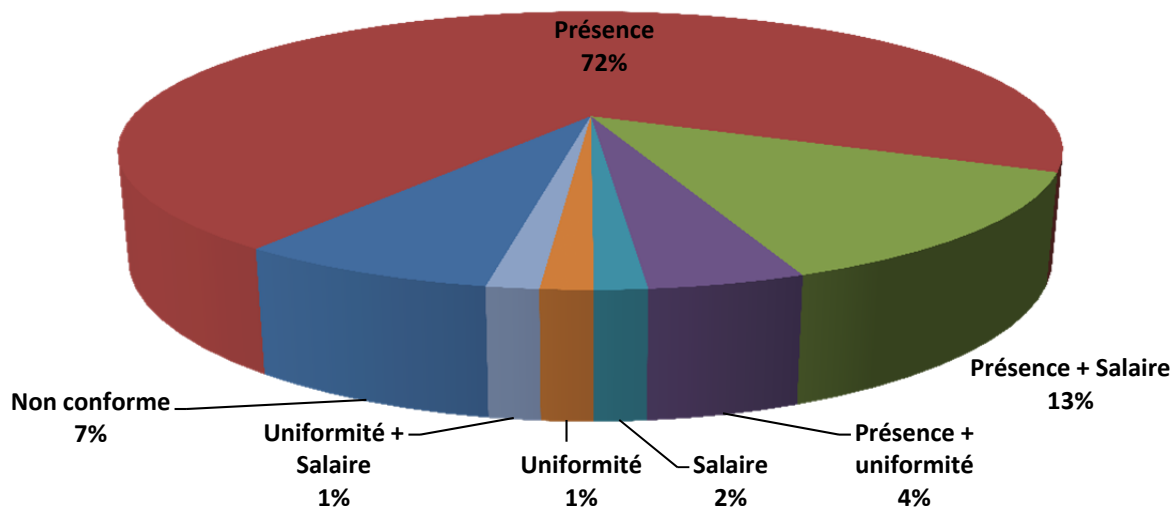
L'article Lp. 361-11 dispose que : « La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être uniforme, proportionnelle aux salaires, ou être modulée en fonction du nombre de jours de présence effective de chaque bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice.

L'accord peut retenir conjointement l'ensemble de ces critères ».

CONSTAT

En 2015, 72 % des accords prévoient une répartition sur la base du temps de présence.

- 13 % des accords prévoient une répartition sur la base du temps de présence et du salaire.
- Seulement 10 % des accords prévoient une répartition entre les salariés bénéficiaires à part égale.
- 7 % des accords prévoyait avant la mise en conformité, des critères non conformes à l'article Lp. 361-11 du CTNC.



CONSTAT

En 2015, seuls 7% des accords signés sont assortis d'un plan d'épargne entreprise.

Plan épargne entreprise