

Bilan de l'intéressement 2019

Sommaire

Introduction.....page 3

Eléments contextuels

Cadre juridique

I. Evolution générale de l'intéressement en Nouvelle-Calédonie.....page 8

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

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

II. La conclusion des accords d'intéressement en 2019.....page 11

II.1. Les modalités de conclusion et les périodes de conclusion des accords

II.2. La conclusion des accords d'intéressement

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

III. La répartition de l'intéressement..... page 15

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

III.2. Les modalités de répartition

Eléments contextuels

Défini légalement comme un mécanisme de rémunération collectif et aléatoire, accompagné d'un régime d'exonérations sociale et fiscale, l'intéressement a été instauré en Nouvelle-Calédonie, par une délibération de 1990¹.

Modifié en 1991, puis codifié, à droit constant aux articles Lp. 361-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC), le cadre légal de l'intéressement² subit une petite modification en 2010 portant sur le contrôle de légalité des accords d'intéressement qui relève désormais de la direction du travail et de l'emploi³.

Il est à ce titre un instrument intéressant pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés.

La réforme de 2014⁴ vise à faire évoluer l'intéressement conformément aux demandes des acteurs sociaux pour favoriser son développement dans une double perspective :

- l'accroissement des revenus des salariés et,
- l'instauration de véritables outils de développement de la productivité dans les entreprises.

Cette réforme innove dans certains points, notamment :

- l'obligation de négocier l'intéressement pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- l'assouplissement du caractère collectif de l'intéressement ;
- le développement la notion de caractère aléatoire ;
- l'incitation à mettre en place l'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le cadre juridique

Il est fixé par les articles Lp. 361-1 à Lp. 361-24 du CTNC.

Il concerne notamment :

- la définition de l'intéressement ;

¹ Délibération n° 124 du 21 août 1990 relative à l'intéressement des salariés à l'entreprise et aux plans d'épargne d'entreprise.

² Loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 portant diverses dispositions relatives au droit du travail en Nouvelle-Calédonie (article 15) et délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 portant diverses dispositions relatives au droit du travail en Nouvelle-Calédonie (article 10 I).

³ Délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 portant diverses dispositions relatives au droit du travail en Nouvelle-Calédonie.

⁴ Loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 relative à l'intéressement.

- les modalités d'instauration ;
- le contenu obligatoire de l'accord d'intéressement ;
- le régime social et fiscal des sommes versées.

➤ **Définition de l'intéressement :**

Selon l'article Lp. 361-1 du CTNC, « 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 ».

L'intéressement n'est pas un élément constitutif de la rémunération du salarié et c'est à ce titre qu'il n'est pas soumis aux cotisations sociales. En effet, contrairement au salaire qui repose sur des paramètres individuels et propres au salarié, l'intéressement se définit avant tout par son caractère collectif et son caractère aléatoire.

Ainsi, le **caractère collectif** implique que tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir en bénéficier. Les modalités de calcul s'appliquent à eux de la même façon. La seule restriction individuelle permise résulte d'une condition d'ancienneté de trois mois.

Le **caractère aléatoire**, implique que le montant de l'intéressement n'est pas connu lors de la négociation. Cette caractéristique s'oppose à la fixation a priori d'un montant minimal ou forfaitaire d'intéressement.

En vertu de ce principe, l'intéressement doit résulter d'une formule de calcul basée sur l'atteinte d'objectifs fixés préalablement, en termes de résultats financiers, d'accroissement des performances de l'entreprise ou d'amélioration de sa productivité. Ainsi, si les objectifs fixés à l'avance ne sont pas atteints, aucune prime d'intéressement ne pourra être versée.

➤ **L'instauration de l'intéressement :**

○ **Comment instaurer l'intéressement ?**

L'instauration de l'intéressement repose sur la signature d'un accord collectif du travail entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux représentatifs dans l'entreprise.

○ **Qui négocie l'intéressement ?**

Comme tout accord collectif, l'intéressement est négocié par les délégués syndicaux. A défaut de délégués syndicaux, l'employeur doit négocier selon l'ordre défini par l'article Lp. 361-2⁵.

⁵ Art. Lp. 361-2 : L'intéressement est institué : 1° Par convention ou accord collectif de travail conclu entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ; 2° A défaut de délégués syndicaux, par accord conclu au sein du comité d'entreprise ; 3° A défaut de

○ **Qui est soumis à l'obligation de négocier l'intéressement ?**

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés sont soumises à l'obligation de négocier un accord d'intéressement. Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les employeurs peuvent mettre en place volontairement un accord d'intéressement selon les modalités prévues pour les entreprises de plus de 50 salariés.

➤ **Consultation du comité d'entreprise :**

Le comité d'entreprise, quand il existe, et les délégués syndicaux sont consultés pour avis sur le projet d'accord d'intéressement et sont également informés et consultés sur l'exécution des clauses de cet accord (article Lp. 361-7).

Il s'agit là de dispositions issues de la réforme de 2014, qui s'inscrivent dans la logique du rôle et des missions du comité d'entreprise. En effet, il revient à ce comité de recevoir toutes les informations utiles qui intéressent la marche générale de l'entreprise et impactent les conditions de travail des salariés.

➤ **Contenu de l'accord :**

Afin d'instaurer une transparence entre les partenaires sociaux et faciliter le contrôle par l'autorité administrative, l'article Lp. 361-8 définit les mentions qui doivent obligatoirement figurer dans l'accord.

Ainsi, l'accord d'intéressement doit mentionner la nature des objectifs à atteindre, qu'ils soient de résultats ou de performance.

En outre, doivent également figurer dans l'accord les indicateurs de mesure permettant d'apprécier l'atteinte des résultats, la définition d'un critère de déclenchement et d'une formule de calcul permettant de calculer la masse globale d'intéressement conformément au principe de l'aléa économique.

Dans l'hypothèse de l'atteinte des objectifs fixés, l'accord doit aussi définir les modalités de répartition de l'intéressement⁶.

Les salariés doivent recevoir une information individuelle sur l'application qui leur a été faite de l'accord d'intéressement.

délégués syndicaux et de comité d'entreprise, par accord conclu avec les délégués du personnel ; 4° Par référendum, lorsqu'il n'existe dans l'entreprise ni délégués syndicaux, ni comité d'entreprise, ni délégués du personnel, ou en cas d'échec des négociations à la demande unanime des parties concernées par ces négociations.

⁶Art. Lp. 361-11 : 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.

➤ **Régime des accords d'intéressement :**

○ **Durée de l'accord d'intéressement ?**

Afin de favoriser le dialogue social en entreprise, l'article Lp. 361-15 prévoit qu'au terme de l'accord d'intéressement de trois ans, l'accord prend fin de plein droit. Les partenaires sociaux sont ainsi obligés de renégocier l'intéressement.

A défaut d'un nouvel accord, aucune prime d'intéressement ne pourra être versée et les partenaires seront dans l'obligation de renégocier tous les ans.

○ **Dépôt de l'accord d'intéressement ?**

Comme pour le régime de droit commun des accords collectifs⁷, l'entrée en vigueur de l'accord d'intéressement est subordonnée à son dépôt à la direction du travail et de l'emploi.

Le contrôle de légalité des accords d'intéressement est effectué par la direction du travail et de l'emploi.

Cette formalité permet de sécuriser le régime d'exonération des sommes versées au titre de l'intéressement et évite ainsi l'hypothèse d'un redressement des cotisations.

○ **Régime social et fiscal des sommes versées ?**

L'article Lp. 361-19 maintient le principe selon lequel les sommes versées au titre de l'intéressement bénéficient d'un régime d'exonération fiscale et sociale dans la limite de 20 % de l'ensemble des salaires bruts versés par l'entreprise au cours de la période de référence retenue dans l'accord d'intéressement.

L'exonération fiscale permet aux entreprises de déduire les sommes versées au titre de l'intéressement du montant du bénéfice ou du revenu soumis à l'impôt (articles 21, Lp. 90 et 91 du code des impôts de la Nouvelle-Calédonie).

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne sont pas soumises aux cotisations sociales, salariales et patronales.

➤ **Sanctions civiles :**

Si la mise en place de l'intéressement dans les entreprises n'est pas obligatoire, l'employeur est tenu en revanche d'une obligation de négocier.

⁷ Art. Lp. 334-1 : Les conventions ou accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

Art. R. 334-1 : Le dépôt mentionné à l'article Lp. 334-1 est opéré en cinq exemplaires dûment signés des parties auprès de la direction du travail et de l'emploi. Un récépissé est délivré au déposant. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat-greffe du tribunal du travail. Il peut être donné communication et délivré copie des textes déposés.

Cette obligation est assortie de sanctions permettant d'en assurer son application. Ces sanctions sont de deux ordres :

- la possibilité pour les salariés et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise concernée de saisir le juge judiciaire dans le but de faire prononcer des astreintes à l'encontre de l'employeur ;
- des amendes administratives qui peuvent être infligées par l'autorité administrative d'un montant maximal de 50 000 F.CFP pour les entreprises qui n'ont pas engagé soit la négociation annuelle sur l'intéressement, soit n'ont pas donné suite dans les 30 jours à la demande de l'organisation syndicale d'engager des négociations sur l'intéressement.

I. Evolution de l'intéressement en Nouvelle-Calédonie

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

Généralités

97 accords d'intéressement ont été signés en 2019, soit un nombre d'accords **record** depuis la mise en place du dispositif.

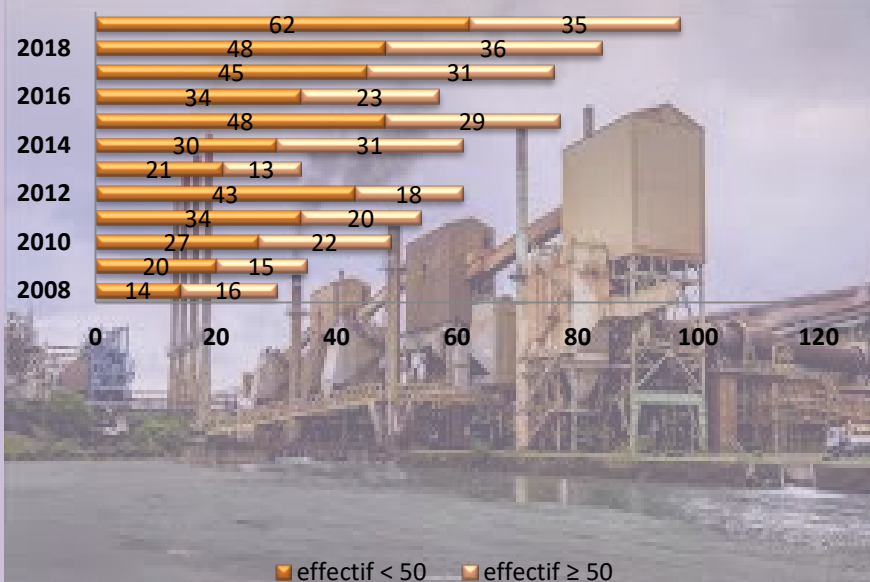
Cette augmentation témoigne de l'intérêt des acteurs de l'entreprise pour ce dispositif. Par ailleurs, la DTE accompagne activement les entreprises le souhaitant dans cette démarche, en délivrant soit indirectement des formations par le biais de l'institut des relations sociales (IRS⁸) ou en recevant les acteurs concernés.

Sur les 12 dernières années, on observe une croissance continue du nombre d'accords signés entre 2008 et 2012 suivie d'une évolution en dents de scie jusqu'en 2016 et une reprise jusqu'alors.

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



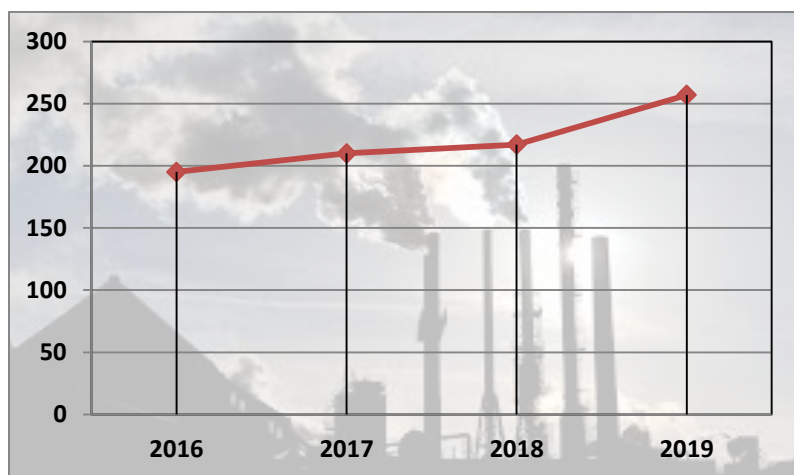
De 2008 à 2019, on constate que les entreprises de moins de 50 salariés ont signé plus d'accords d'intéressement que les entreprises de plus de 50, excepté en 2008.



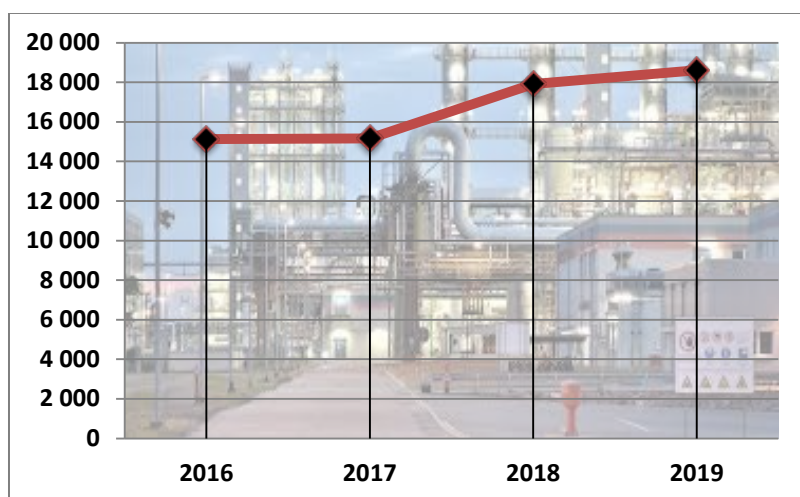
⁸ Voir le site Internet de l'IRS : <http://www.irs.nc>

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

Les graphiques suivants montrent l'évolution du nombre d'accords et du nombre de salariés couverts par un accord d'intéressement au cours des quatre dernières années.



Evolution du nombre d'accords d'intéressement sur les quatre dernières années



Evolution du nombre de salariés couverts par un accord d'intéressement sur les quatre dernières années

L'évolution sur la période 2016/2019 met en évidence :

- une augmentation constante du nombre d'accords signés dans les entreprises calédoniennes ;
- Une stabilité de la population salariée couverte entre 2016 et 2017 suivie d'une augmentation importante en 2018 ; Entre 2018 et 2019 il n'y a pas d'évolution significative ;
- 257 accords sont en vigueur en 2019 contre 217 en 2018, 210 en 2017 et 195 en 2016 ;
- 18 617 salariés bénéficient d'un accord d'intéressement en 2019 contre 17 918 en 2018, 15 160 en 2017 et 15 132 en 2016.

Couverture de la population salariée par l'intéressement :

Le taux de couverture résulte du rapport entre le nombre de salariés bénéficiant d'une prime d'intéressement et le nombre de salariés déclarés à la CAFAT. 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. Le tableau suivant présente par année le nombre total d'accords en vigueur ainsi que le nombre de salariés concernés.

Les données sur les années 2016, 2017, 2018 et 2019

Années	2016			2017			2018			2019		
	Type ent. et taux	Ent. Cafat	Ent. avec Int	Taux couv	Ent. Cafat	Ent. avec Int	Taux couv	Ent. Cafat	Ent. avec Int	Taux couv	Ent. Cafat	Ent. avec Int
Ent. de 1 à 49 salariés	6 023	112*	1,8%	6 318	127*	2%	6 304**	127*	2%	6 304**	155*	2%
Ent. de 50 et plus	209	83*	39,7%	211	83*	39,3%	215**	90*	42%	215**	102*	42%
Total Ent.	6 232	195	3,1%	6 529	210	3,2%	6 519**	217	3,3%	6 519**	257	3,3%
Nombre de travailleurs salariés	75 686	15 132	20%	65 935	15 160	23%	65 185	17 918	27%	65 185	18 617	27%

*Nombre d'accords en vigueur obtenu par l'addition des accords conclus sur les 3 dernières années.

Sur les 4 dernières années, les taux de couverture des entreprises s'établissent autour de 3 %, soit un taux qui reste faible par rapport au nombre d'entreprises intéressées estimé à 6519 : 2,8 % en 2015, 3,13 % en 2016, 3,22 % en 2017, 3,33 % en 2018 et en 2019.

Ce faible taux s'explique par le nombre important de très petites entreprises (plus de 5150) lesquelles ne sont pas soumises à l'obligation de négocier un accord d'intéressement ce qui occulte la progression de la part du nombre d'entreprises visées par le dispositif.

Si l'on observe la catégorie d'entreprises d'au moins 50 salariés, l'intéressement couvre en moyenne près de 40 % d'entre elles. En 2019, 102 entreprises sur un total de 215 sont couvertes par un accord d'intéressement.

Le nombre de salariés couvert par un accord d'intéressement en 2019 s'établit à 18 617, soit 27 % de la population salariée contre 17 918 en 2018 (près de 27 % également). Il n'y a pas de grande évolution d'une année à l'autre. Cela peut s'expliquer par la durée des accords d'intéressement sur une période de 3 ans.

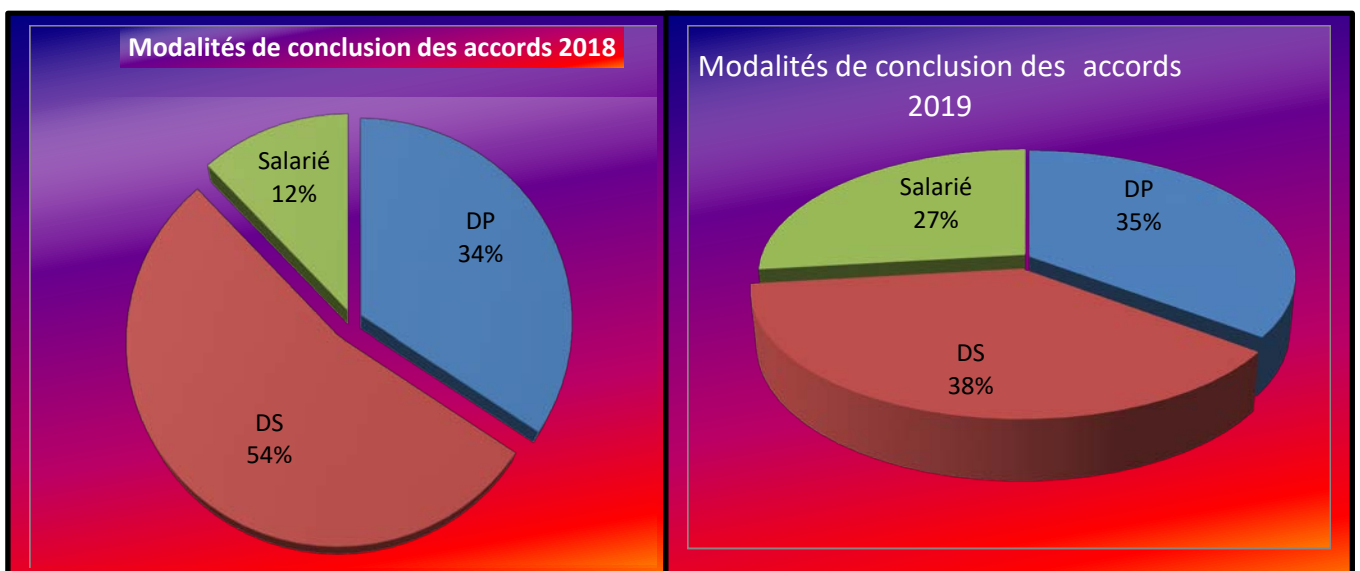
Les objectifs de développement des entreprises et d'augmentation du pouvoir d'achat assignés au dispositif s'implantent progressivement au sein des entreprises calédoniennes, en particulier dans celles d'au moins 50 salariés (41 % du total de ces entreprises, soit 102 entreprises sur 215).

II. La conclusion des accords d'intéressement

II.1 Les modalités et périodes de conclusion des accords

Conformément à l'article **Lp. 361-2 du CTNC**, l'intéressement peut être institué soit :

- 1° Par convention ou accord collectif de travail conclu entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ;
 - 2° A défaut de délégués syndicaux, par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
 - 3° A défaut de délégués syndicaux et de comité d'entreprise, par accord conclu avec les délégués du personnel ;
 - 4° Par référendum, lorsqu'il n'existe dans l'entreprise ni délégués syndicaux, ni comité d'entreprise, ni délégués du personnel, ou en cas d'échec des négociations à la demande unanime des parties concernées par ces négociations. Une délibération du congrès précise les modalités d'organisation du référendum et les conditions d'approbation de l'accord.
- En 2019, la conclusion des accords d'intéressement par type d'interlocuteur se présente comme suit :

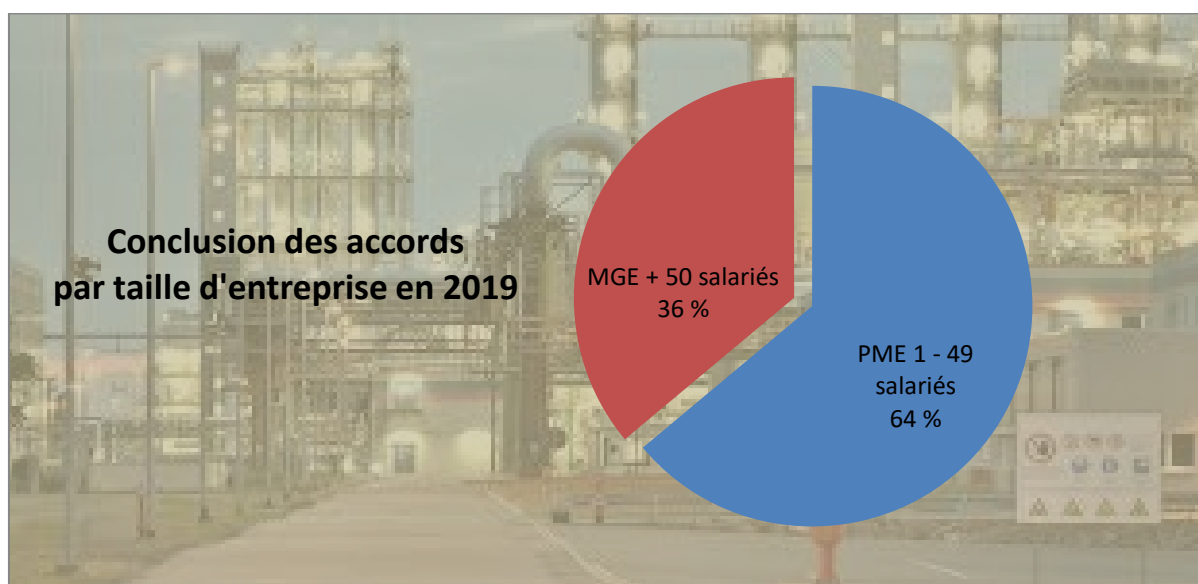


En 2019 comme en 2018, les accords d'intéressement sont principalement conclus avec les délégués syndicaux (DS).

Pour autant, une diminution de 16 points des accords conclus avec les DS est à relever, ce qui confirme que les entreprises de moins de 50 salariés signent plus d'accords d'intéressement que celles de plus de 50.

En baisse, la conclusion par référendum représente 27 % des modalités de conclusion d'un accord qui ne peut qu'intervenir qu'à défaut d'institution du personnel dans l'entreprise ou, en cas de désaccord entre l'employeur et les représentants du personnel sur le contenu de l'accord.

II.2. La conclusion des accords d'intéressement en 2019



Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 64 % des accords d'intéressement signés contre 36 % au sein des entreprises de plus de 49 salariés.

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 implique le respect des conditions suivantes :

- 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 :

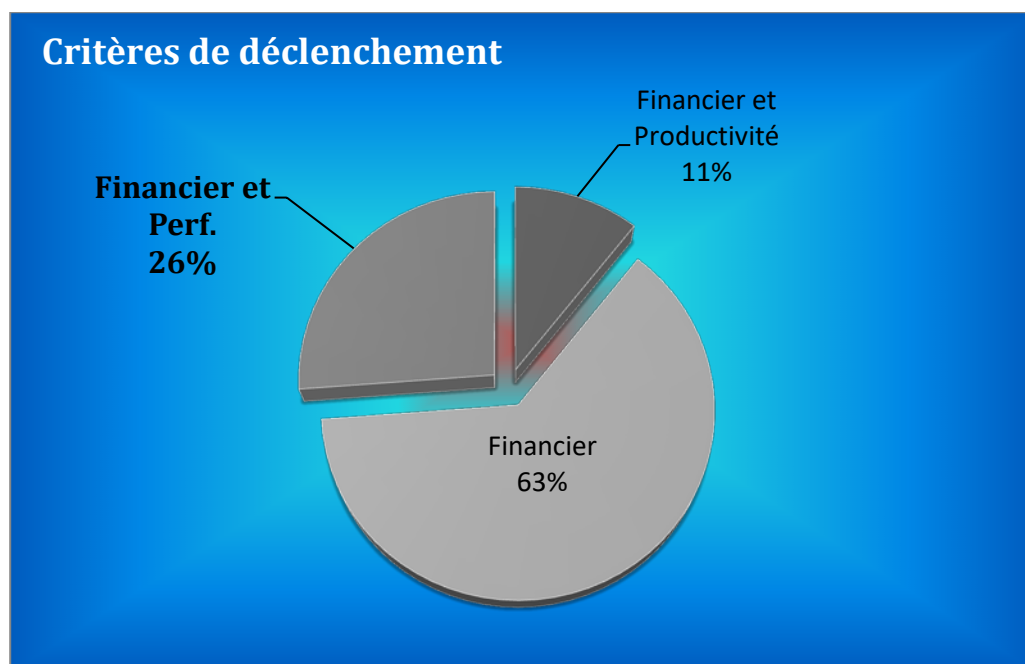
L'aléa économique se traduit par le déclenchement de l'intéressement conditionné à :

- 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, les accords peuvent être classés en trois catégories :

- 1° les accords dont la formule de calcul est basée uniquement sur le critère financier ;
- 2° les accords dont la formule de calcul est fondée uniquement sur le critère de productivité ;
- 3° les accords dont la formule de calcul est fondée uniquement sur un critère de performance ;
- 4° les accords plus complexes dont la formule de calcul combinent les deux types de critères.

En 2019, les critères de déclenchement retenus par les entreprises se présentent comme suit :



En 2019 comme en 2018, toutes les entreprises optent pour un seuil de déclenchement fondé sur le critère financier auquel est rattaché un critère, soit celui de la productivité, soit celui de la performance.

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, plus complexe et plus contraignante, nécessite préalablement la mise en place d'indicateurs de productivité et un suivi de ces indicateurs.

Un critère de performance souvent retenu est celui de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail. On le trouve notamment décliné dans le le secteur de la

maintenance industrielle. Ce critère peut être apprécié au regard du nombre d'accidents du travail assorti d'un arrêt de travail, ou au regard des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail.

III. La répartition de l'intéressement

III.1. L'ancienneté dans l'entreprise, une condition encadrée

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 CTNC consacre le caractère collectif de l'intéressement. Toutefois, la loi permet de soumettre le bénéfice de l'intéressement à une condition d'ancienneté de 3 mois au plus dans l'entreprise.

En 2019, la totalité des accords d'intéressement ont subordonné le bénéfice de l'intéressement à une condition d'ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Il convient toutefois de noter que les observations émises par la DTE lors des contrôles de légalité de ces accords ont beaucoup concerné cette condition d'ancienneté. Certaines entreprises ont signé des accords en subordonnant l'intéressement à une condition d'ancienneté d'au moins 6 mois en méconnaissance de l'article Lp. 361-1 précité.

Ces observations ont conduit ces entreprises à régulariser leur accord par l'établissement d'un avenant de mise en conformité transmis à la DTE.

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 ».

En 2019, la répartition de l'intéressement au sein des entreprises se présente comme suit :

Répartition de l'intéressement

En 2019 tous les accords d'intéressement ont opté pour une répartition fondée sur la présence du salarié dans l'entreprise. Toutefois une augmentation du choix des critères combinés, "*Présence et Salaire*" ou "*Présence et Uniforme*" est à relever. Le choix de ces critères fait souvent l'objet d'observations de la part de la DTE sur les conditions de leur mise en oeuvre, en particulier, celui de la présence. Opter pour ce critère implique le respect de la limite des 30 % de déduction des absences du salarié sur sa prime d'intéressement. En d'autres termes, le salarié percevra, quel que soit le nombre d'absences, 70 % de sa prime.

