

Bilan de l'intéressement 2017

Sommaire

I. Evolution générale de l'intéressement en Nouvelle-Calédonie.....	page 3
I.1. L'accroissement du nombre d'accords d'intéressement conclus.....	page 3
I.2. L'évolution du taux de couverture des entreprises et des salariés.....	page 4
II. La conclusion des accords d'intéressement en 2017.....	page 6
II.1. Les modalités de conclusion et les périodes de conclusion des accords.....	page 6
II.2. La conclusion des accords d'intéressement.....	page 7
II.3. Le déclenchement et le calcul de l'intéressement.....	page 7
III. La répartition de l'intéressement.....	page 10
III.1 L'ancienneté comme condition du bénéfice de l'intéressement.....	page 10
III.2. Les modalités de répartition.....	page 11

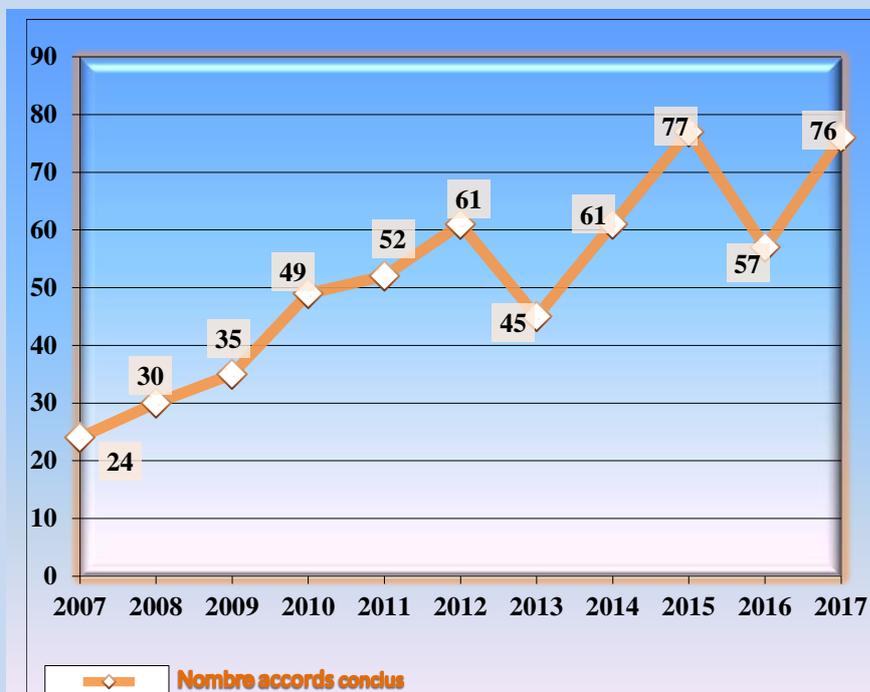
I. Evolution de l'intéressement en Nouvelle-Calédonie

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

Généralités

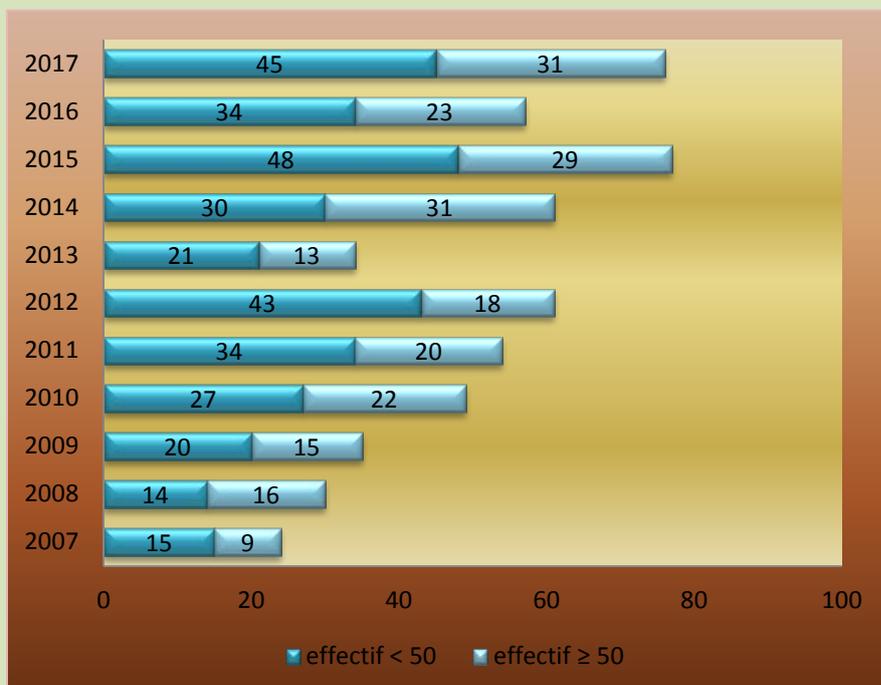
76 accords conclus en 2017, soit un nombre d'accords proche de celui de 2015 établi à 77.

Sur la décennie, on observe une croissance continue du nombre d'accords signés entre 2007 et 2012 suivie d'une évolution en dents de scie jusqu'en 2017 (baisse de 26 % en 2013 et de 24 % en 2016).



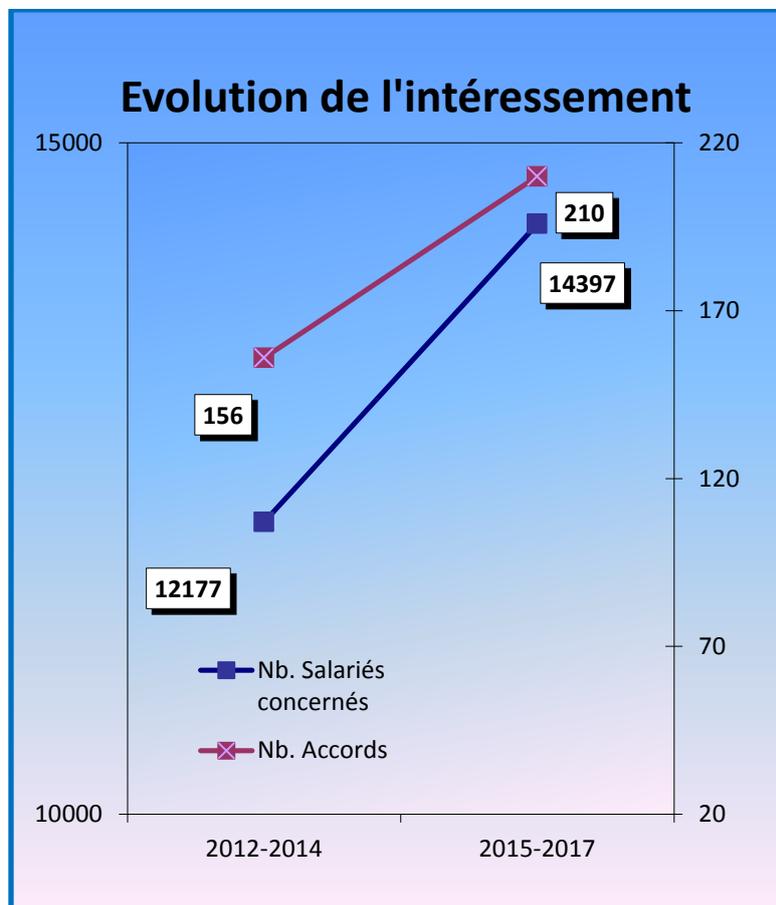
De 2007 à 2017, on constate que les entreprises de moins de 50 salariés ont signé plus d'accords d'intéressement que les entreprises de plus de 50, excepté en 2008.

Evolution du nombre d'accord conclus par type d'entreprises



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

Dans la mesure où la durée légale des accords d'intéressement est de trois ans, la comparaison s'opère sur deux périodes triennales :



Sur la période 2012-2014 :

- 156 accords ont été conclus ;
- 12 177 salariés ont bénéficié de l'intéressement.

Sur la période 2015-2017 :

- 210 accords ont été conclus ;
- 14 397 salariés ont bénéficié de l'intéressement.

L'évolution sur les deux cycles 2012/2014 et 2015/2017, met en évidence :

- ⇒ **une nette augmentation du nombre d'accords d'intéressement en vigueur dans les entreprises calédoniennes qui se traduit par un taux d'évolution de 34,6 %**
- ⇒ Le nombre de salariés bénéficiaires a augmenté de 18 % passant de 12 177 pour la première période à 14 397 pour la seconde.

Taux de couverture de la population salariés :

Le taux de couverture résulte du rapport entre le nombre de salariés bénéficiant d'une prime d'intéressement et le nombre de salariés moyen déclarés à la CAFAT sur les périodes considérées.

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 2012 à 2014 et de 2015 à 2017

PERIODE	2012-2014			2015-2017		
Catégorie d'entreprises	Nombre d'ent moyen.	Nombre d'ent. moyen ayant mis en place l'intér.	Taux de couverture	Nombre d'ent. moyen	Nombre d'ent. moyen ayant mis en place l'intér.	Taux de couverture
Entreprises - de 50 salariés	6368	94	1,5%	6318***	127	2 %
Entreprises + de 50 salariés	207	62	30 %	211	83	39,3 %
TOTAL ENTREPRISES	6575	156	2,4 %	6 529	210	3.2 %
Nombre de travailleurs salariés	65 073*	12 177	18,7 %	65 935**	14397	21,8 %

* assurés travailleurs salariés déclarés CAFAT dans son rapport d'activité—chiffres clés 2013 et 2014

** assurés travailleurs salariés déclarés CAFAT dans rapports d'activités 2015 et 2016 /chiffres clés

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

Bien que très faibles par rapport au nombre total d'entreprises et de salariés déclarés CAFAT, les taux de couverture des entreprises sont néanmoins en évolution :

+ 0,5 point pour le taux de couverture des entreprises de moins 50 salariés et

+ 9,3 points pour celles ayant plus de 49 salariés.

La hausse du taux de couverture des salariés représente 2220 salariés en plus, par rapport à 2012, soit plus de 14 000 salariés pour le cycle 2015/ 2017.

En 2017, 1 salarié sur 5 bénéficie de l'intéressement.

II. La conclusion des accords d'intéressement

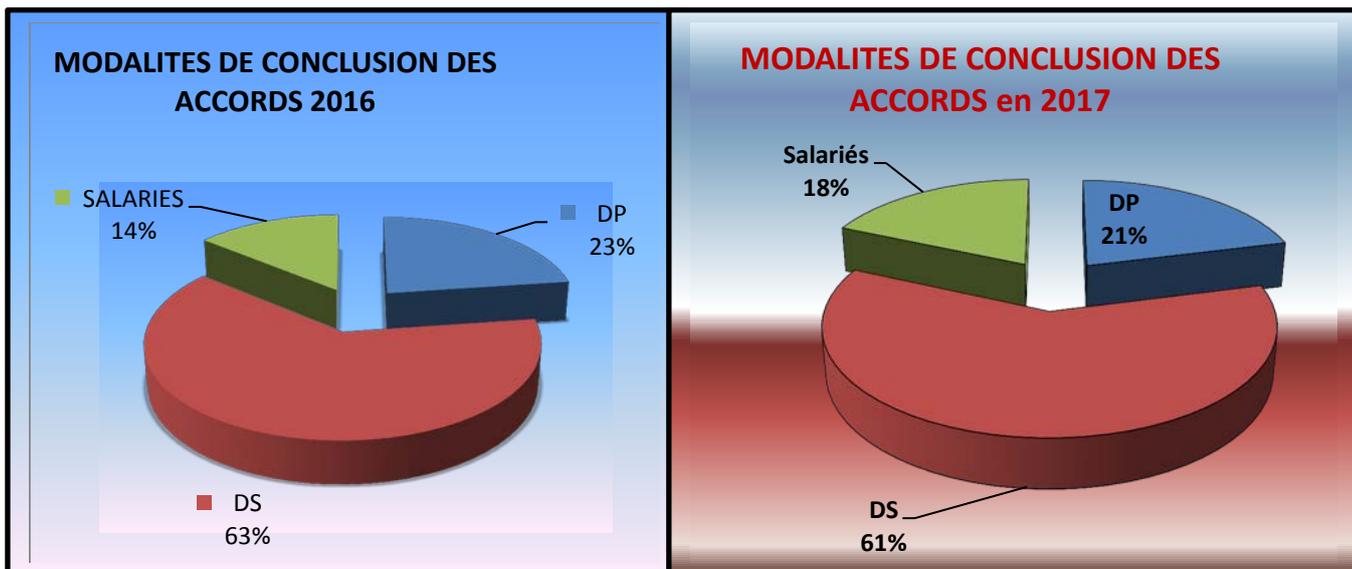
II.1 Les modalités et périodes de conclusion des accords

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.

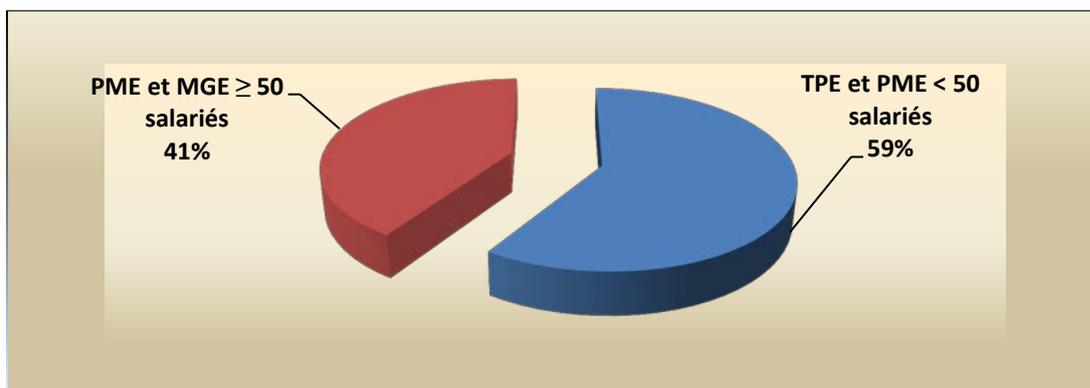
En 2017 comme en 2016, les accords d'intéressement sont principalement conclus avec les délégués syndicaux (DS).

Pour autant, une légère baisse des accords conclus avec les DS et les délégués du personnel est constatée au profit des accords approuvés par référendum. Ce mode de conclusion concerne principalement les petites entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel.



II.2. La conclusion des accords d'intéressement

Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 59 % des accords d'intéressement conclus contre 41 % 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 2017 tout comme en 2016, 100 % des accords se basent sur un critère de déclenchement purement comptable.

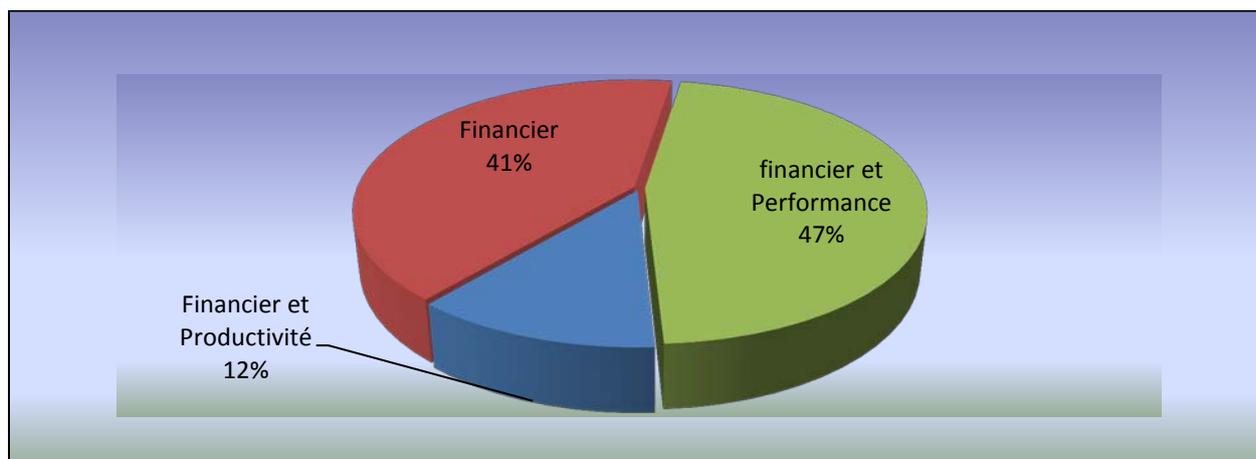
En fonction des critères retenus pour le calcul de l'intéressement, les accords peuvent être classés en trois catégories :

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 retenus en 2017 :



En 2017 :

41 % des accords d'intéressement (contre 66,67 en 2016) sont basés sur des critères de calcul strictement financiers ;

12 % de ces accords (contre 3,51 % en 2016); se fondent sur la combinaison de critères financiers et de productivité

47 % (contre 29,82 % en 2016) sur la combinaison de critères financiers et de 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 assortis d'un arrêt de travail, ou au regard des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail.

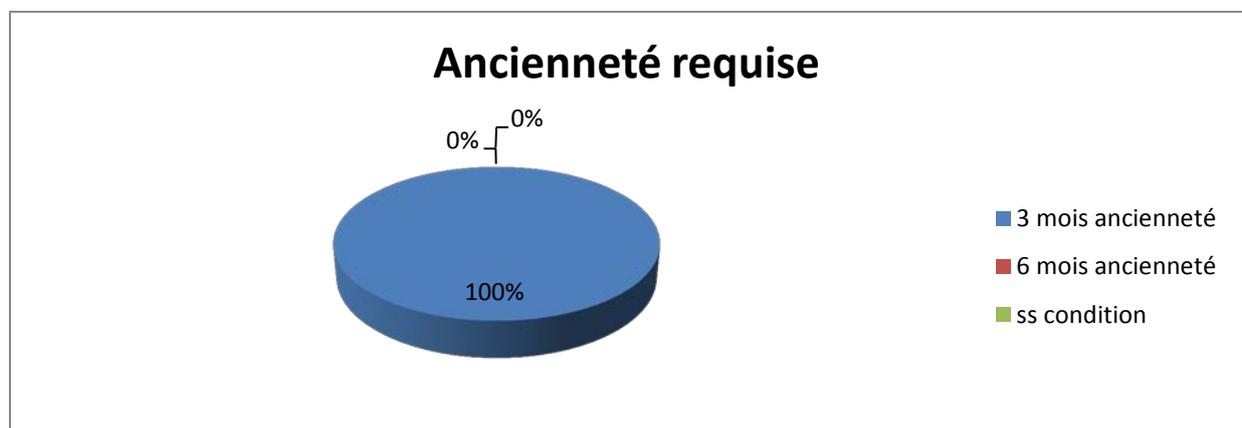
III. La répartition de l'intéressement

III.1. L'ancienneté, une condition possible pour pouvoir bénéficier 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 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 2017, la totalité des accords d'intéressement prévoit une condition d'ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise. Par ailleurs, il convient de noter que les observations émises par la DTE ont également concerné cette condition d'ancienneté, certaines entreprises ayant subordonné le bénéfice de l'intéressement à une ancienneté d'au moins 6 mois. Ces observations ont conduit ces entreprises à régulariser leur accord par l'établissement d'un avenant de mise en conformité.



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 2017 comme en 2016, les entreprises optent majoritairement pour une répartition en fonction du critère de présence. Toutefois en 2017, cette préférence est plus accentuée : + 10 point (73 % en 2016 contre 85 % en 2017).

