

Bilan des accords d'intéressement

2010

SOMMAIRE

1	EVOLUTION DE L'INTERESSEMENT	3
1.1	EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS D'INTERESSEMENT CONCLUS	3
1.1.1	<i>Généralités</i>	3
1.1.2	<i>En détails</i>	3
1.2	ACCORDS D'INTERESSEMENT EN VIGUEUR	4
1.2.1	<i>Nombre d'accords d'intéressement en vigueur</i>	4
1.2.2	<i>Population de salariés concernés</i>	4
1.3	EVOLUTION DU TAUX DE COUVERTURE DES ENTREPRISES ET DES SALARIES	4
2	LA CONCLUSION DES ACCORDS D'INTERESSEMENT EN 2010	4
2.1	LES MODALITES DE CONCLUSION	5
2.1.1	<i>La réglementation</i>	5
2.1.2	<i>Constat et analyse</i>	5
2.2	LES PERIODES DE CONCLUSION ET DE VERSEMENT	6
2.2.1	<i>La réglementation</i>	6
2.2.2	<i>Constat et analyse</i>	6
3	LE CONTENU DES ACCORDS D'INTERESSEMENT 2010	7
3.1	LE DECLENCHEMENT ET LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT	7
3.1.1	<i>La réglementation</i>	7
3.1.2	<i>Constat et analyse</i>	7
3.2	LA REPARTITION DE L'INTERESSEMENT	9
3.2.1	<i>La réglementation</i>	9
3.2.2	<i>Constat et analyse</i>	9
3.3	LE PLAFOND	9
3.3.1	<i>La réglementation</i>	9
3.3.2	<i>Constat et analyse</i>	10
3.4	LES PLANS EPARGNE ENTREPRISE	11
3.4.1	<i>La réglementation</i>	11
3.4.2	<i>Constat et analyse</i>	11

1 Evolution de l'intéressement

1.1 Evolution du nombre d'accords d'intéressement conclus

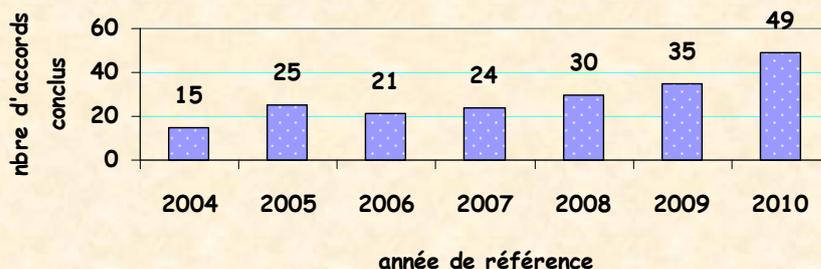
1.1.1 Généralités

en 2010, ont été conclus :

- 49 accords d'intéressement;
- 12 avenants à des accords d'intéressement en vigueur.

A l'exception d'une légère diminution entre 2005 et 2006 (21 accords conclus en 2006 contre 25 en 2005), on observe une nette croissance des accords conclus entre 2004 et 2010 (+ 69.4%).

Evolution de la conclusion des accords d'intéressement entre 2004 et 2010



1.1.2 En détails

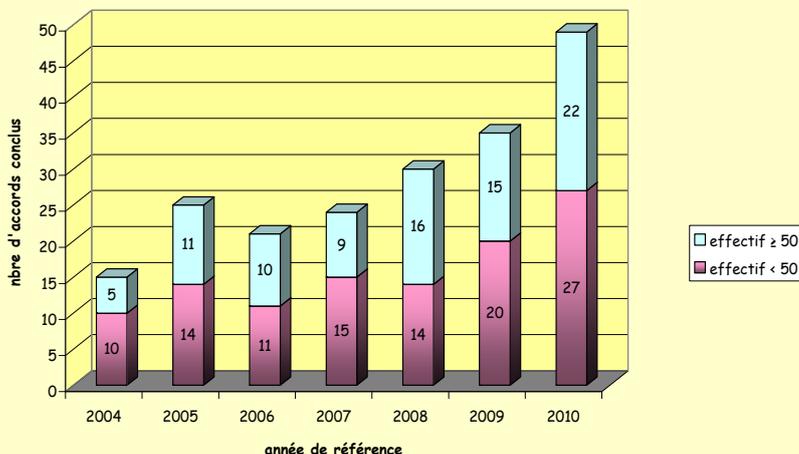
Entre 2004 et 2010, les entreprises de moins de 50 salariés ont conclu davantage d'accords d'intéressement que celles de 50 salariés et plus (101 accords contre 69).

Entre 2006 et 2008, les courbes de tendance des deux types d'entreprises analysées sont inversées :

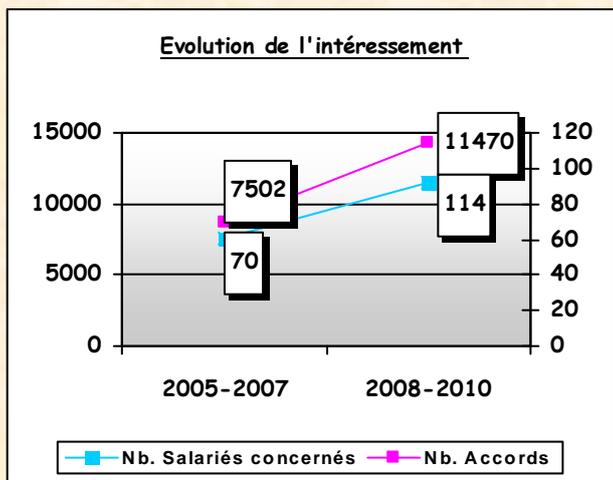
- **Sur les accords conclus par les entreprises de plus de 50 salariés**, Entre 2006 et 2007, les entreprises de plus de 50 salariés ont conclu un accord d'intéressement de moins, alors qu'entre 2007 et 2008, on comptabilise 5 accords supplémentaires.

- A l'inverse, **les entreprises de moins de 50 salariés** ont conclu davantage d'accords en 2007 qu'en 2006 (+ 4 accords) et moins d'accords entre 2007 et 2008 (- 1 accord).

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



1.2 Accords d'intéressement en vigueur



1.2.1 Nombre d'accords d'intéressement en vigueur

Dans la mesure où la durée légale des accords d'intéressement est de trois ans, il paraît pertinent de comparer deux périodes triennales.

En décembre 2010, on recense 114 accords d'intéressement en vigueur contre 70 au 31 décembre 2007.

1.2.2 Population de salariés concernés

En 2007, 7502 salariés, bénéficiaient d'un accord d'intéressement contre 11 470 aujourd'hui, soit une augmentation de **52.89%** en 3 ans.

La comparaison entre les périodes triennales 2005-2007 et 2008-2010 montre une nette augmentation du nombre d'accords d'intéressement en vigueur dans les entreprises, ainsi que du nombre de salariés concernés par ces accords.

En effet, le taux de couverture des entreprises (rapport du nombre d'entreprises ayant conclu un accord d'intéressement / nombre total d'entreprises ayant au moins 1 salarié¹) a augmenté d'un point.

S'agissant du taux de couverture salariée, (nombre de salariés concernés ayant conclu un accord d'intéressement / nombre total de salariés²), ce dernier a augmenté de 8 points (de 6% pour la première période à 14% pour la 2nde période).

1.3 Evolution du taux de couverture des entreprises et des salariés

catégorie entreprises	2005-2007			2008-2010		
	nombre total d'entreprises	nombre d'entreprises avec intéressement	taux de couverture par catégorie d'entreprises	nombre total d'entreprises	nombre d'entreprises avec intéressement	taux de couverture par catégorie d'entreprises
1 à 49	5721	44	1%	6 182	60	1%
50 et plus	172	25	15%	206	50	24%
total	5893	69	1%	6 388	110	2%

Le taux de couverture des entreprises de moins de 50 salariés reste stable.

A l'inverse, celui des entreprises de 50 salariés a augmenté de 9 points (de 15% pour la période 1 à 24% pour la 2nde période.).

2 La conclusion des accords d'intéressement en 2010

¹ sources : www.isse.nc. Les périodes de références prises en compte pour le nombre total d'entreprises sont celles correspondant aux dernières années des périodes triennales considérées soit 2007 et 2010.

² id. la période de référence pour le calcul des effectifs est l'année 2010.

2.1 Les modalités de conclusion

2.1.1 La réglementation

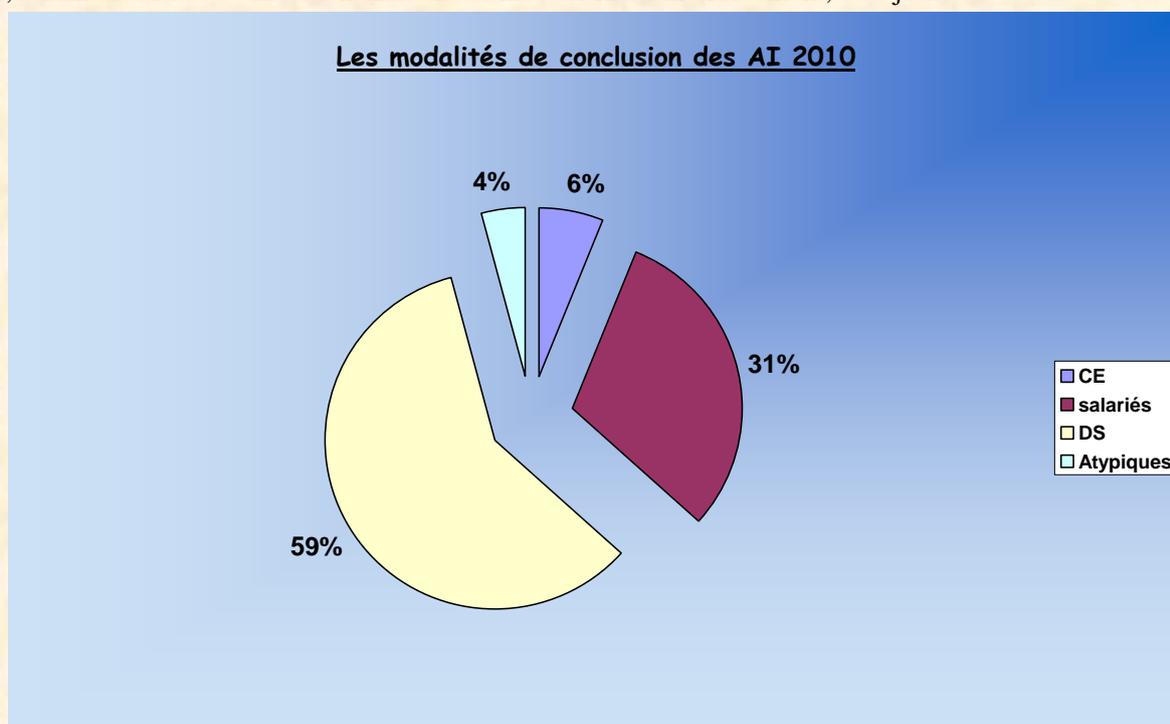
Conformément à l'article Lp. 361-1 du code du travail, les AI peuvent être conclus selon plusieurs modalités :

- 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 CE ;
- à la suite de la ratification par les deux tiers du personnel d'un accord proposé par l'employeur.

2.1.2 Constat et analyse

2.1.2.1 Les AI négociés par convention ou accord collectif de travail par convention ou accord collectif de travail

Si le code du travail de Nouvelle-Calédonie envisage la possibilité de négocier l'intéressement au sein de la branche, aucun accord de ce niveau n'instaure de mécanisme d'intéressement, à ce jour.



2.1.2.2 Les accords d'intéressement négociés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise

59% des accords d'intéressement conclus en 2010 sont conclus entre l'employeur et les délégués syndicaux ou les délégués du personnel.

2.1.2.3 Les accords d'intéressement ratifiés par les deux tiers des salariés

31% des accords d'intéressement conclus en 2010 sont proposés par l'employeur et ratifiés par les deux tiers des salariés.

toutefois, ce mode de conclusion n'est pas exclusifs aux entreprises de moins de 50 salariés.

En pratique, les modalités de la ratification sont adaptées à la taille de l'entreprise. Ainsi, l'entreprise de plus de 50 salariés organise généralement un scrutin à bulletin secret.

2.1.2.4 Les accords d'intéressement conclus au sein du CE

6% des AI (avenants inclus) sont conclus au sein du comité d'entreprise.

2.1.2.5 Les accords d'intéressement conclus de manière atypique

4% conclus sont négociés selon des modes atypiques, avec à la fois les représentants des organisations syndicales représentatives mais également les délégués du personnel et/ ou le comité d'entreprise.

2.2 Les périodes de conclusion et de versement

2.2.1 La réglementation

L'article Lp. 361-2 du code du travail dispose :

« *L'accord d'intéressement doit pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles Lp. 361-4 et Lp. 361-5 instituer un intéressement des salariés **lié aux résultats ou à l'accroissement de la productivité ou à tout autre mode de rémunération collective.(...)*** »

Le caractère aléatoire implique notamment que :

- l'accord soit conclu à un moment où le montant de la prime qui sera versée n'est pas connu ;
- le calcul de la somme globale d'intéressement à répartir entre les salariés repose sur l'aléa économique.

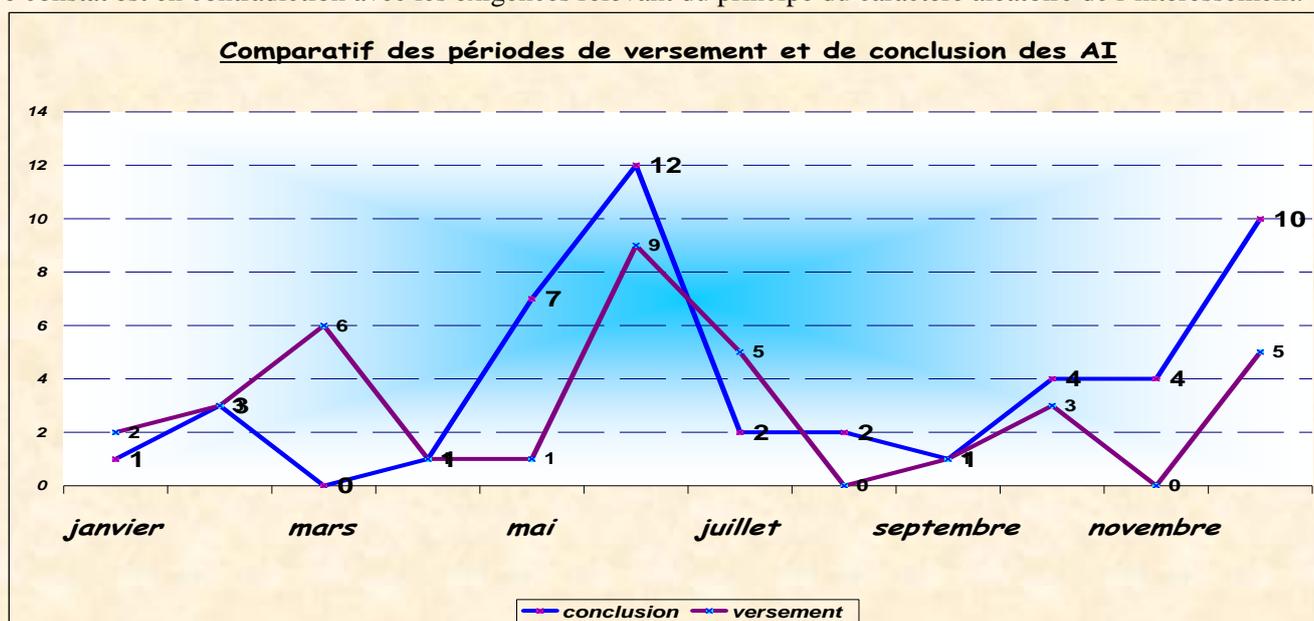
Les composantes financières de la formule de calcul de l'intéressement global doivent donc être encore méconnues au jour de la conclusion.

En métropole, cette exigence d'origine jurisprudentielle, est désormais précisée par une règle légale qui prévoit que l'intéressement doit être conclu au moins le premier jour du septième mois précédent la clôture de l'exercice social. En l'absence de précision dans le code du travail de Nouvelle-Calédonie, il convient d'examiner les situations au cas par cas pour apprécier si le caractère aléatoire a bien été respecté.

2.2.2 Constat et analyse

La courbe des périodes de versement coïncident sensiblement avec celles de conclusion des accords. En effet, la majorité des intéressements sont conclus et versés en juin et décembre.

Ce constat est en contradiction avec les exigences relevant du principe du caractère aléatoire de l'intéressement.



3 Le contenu des accords d'intéressement 2010

3.1 Le déclenchement et le calcul de l'intéressement

3.1.1 La réglementation

L'article Lp. 361-2 prévoit que :

*« L'accord d'intéressement doit, pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles Lp. 361-4 et Lp.361-5, instituer un intéressement **des salariés lié aux résultats ou à la productivité ou à tout autre mode de rémunération collective.** (...) »*

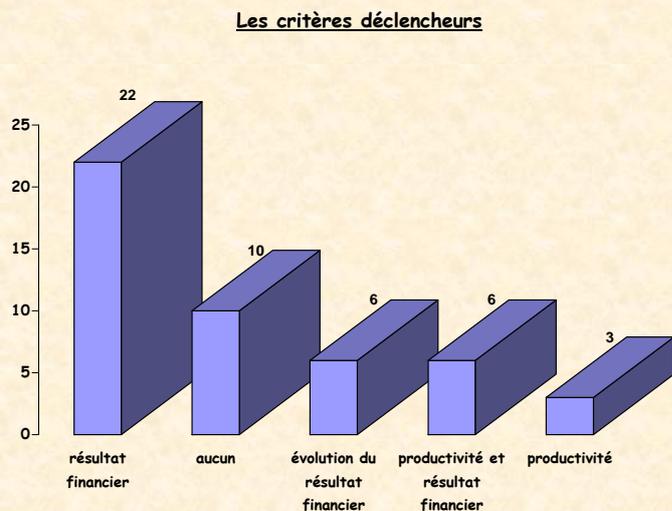
3.1.2 Constat et analyse

En pratique, l'aléa économique se traduit par :

- le conditionnement du versement de l'intéressement par l'atteinte d'objectifs collectifs de performance ou financiers ;
- une formule de calcul tendant à faire varier l'intéressement en fonction d'objectifs financiers ou de performance.

Certains accords d'intéressement retiennent l'un ou l'autre des mécanismes et d'autres plus complexes combinent les deux.

3.1.2.1 Sur le déclenchement de l'intéressement



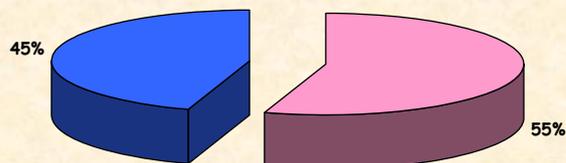
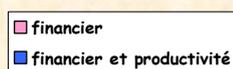
Il est important de noter que 59% des AI conclus en 2010 conditionnent le versement de l'intéressement à des critères strictement financiers contre 19% sur la base de critères de productivité ou de performances.

12% des AI 2010 tendent à combiner les deux.

3.1.2.2 Sur le calcul de l'intéressement

Critères de calcul de l'intéressement

57% des AI 2010 prévoient que la somme d'intéressement globale à répartir est calculée sur la base d'indicateurs financiers contre 43% sur la base d'indicateurs de productivité ou de performance.



- La mise en œuvre d'indicateurs financiers

Les parties à l'accord déterminent un pourcentage du résultat de l'entreprise qui constituera la réserve globale d'intéressement.

Les indicateurs comptables utilisés varient selon les accords d'intéressement.

Toutefois, les plus répandus demeurent :

- le résultat brut d'exploitation qui a pour principal objectif de mesurer la performance économique de l'entreprise avant la prise en compte des dotations, reprises et des éléments financiers et exceptionnels.
- le résultat courant avant impôt qui inclut les résultats exceptionnels et financiers et sur lesquels est déduite la participation des salariés.

- La mise en œuvre d'indicateurs de productivité ou de performance

Ce mécanisme est plus complexe et plus contraignant à mettre en œuvre puisqu'il nécessite la définition et le suivi d'indicateurs.

Généralement, les accords d'intéressement établis sur ce modèle prévoient des seuils de productivité en rapport avec les indicateurs choisis et font correspondre un montant qui peut être par exemple :

- un pourcentage d'un indicateur comptable (RBE ...);
- un pourcentage de la masse salariale.
- (...)

3.2 La répartition de l'intéressement

3.2.1 La réglementation

L'intéressement est un mode de **rémunération collective**.

En ce sens, il doit bénéficier à tous les salariés et ne peut être individualisé.

Sur le champ d'application, l'article Lp. 361-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie suggère le caractère collectif de l'intéressement sans prévoir de possibilité d'y déroger. La question de la légalité des clauses subordonnant le versement de l'intéressement à une durée minimale de présence dans l'entreprise se pose donc. Il appartient aux juridictions d'apprécier si une clause prévoyant une durée de présence minimale dans l'entreprise atteinte au caractère collectif de l'intéressement ou non. Dans la pratique, une durée de quelques mois est tolérée.

En revanche, les clauses dites de « pénalisation de l'absentéisme » ne sont pas, en l'état actuel de la législation acceptées.

Sur la répartition, l'article Lp. 361-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie prévoit quant à lui que les critères et les modalités de répartition de l'intéressement peuvent varier selon les catégories de salariés ou les unités de travail.

3.2.2 Constat et analyse

3.2.2.1 Le champ d'application des accords d'intéressement en 2010

Plus de la moitié des AI prévoit une clause d'ancienneté de moins de 9 mois.

28.6% des accords d'intéressement ne comportent pas de clauses d'ancienneté.

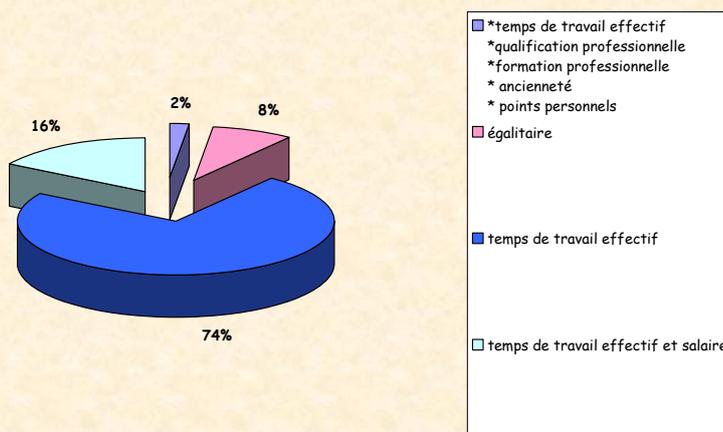
3.2.2.2 La répartition de l'intéressement

- 72% des accords d'intéressement conclus en 2010 prévoient une répartition sur la base du temps de travail effectif.

- 17% des accords d'intéressement conclus en 2010 prévoient une répartition sur la base non seulement du temps de travail effectif mais également du salaire.

Seulement 9% prévoit une répartition strictement égalitaire sans modulation.

La répartition de l'intéressement



3.3 Le plafond

3.3.1 La réglementation

L'article Lp. 361-4 prévoit notamment que les sommes versées au titre de l'intéressement bénéficient d'une exonération de charges sociales à la condition qu'elles « ne dépassent pas 12% des salaires bruts versés par l'entreprise ».

Si cet article instaure un montant plafond quant aux sommes susceptibles d'être prises en compte pour l'application des exonérations de charges sociales, il ne limite en rien le montant des sommes pouvant être versées au titre de l'intéressement.

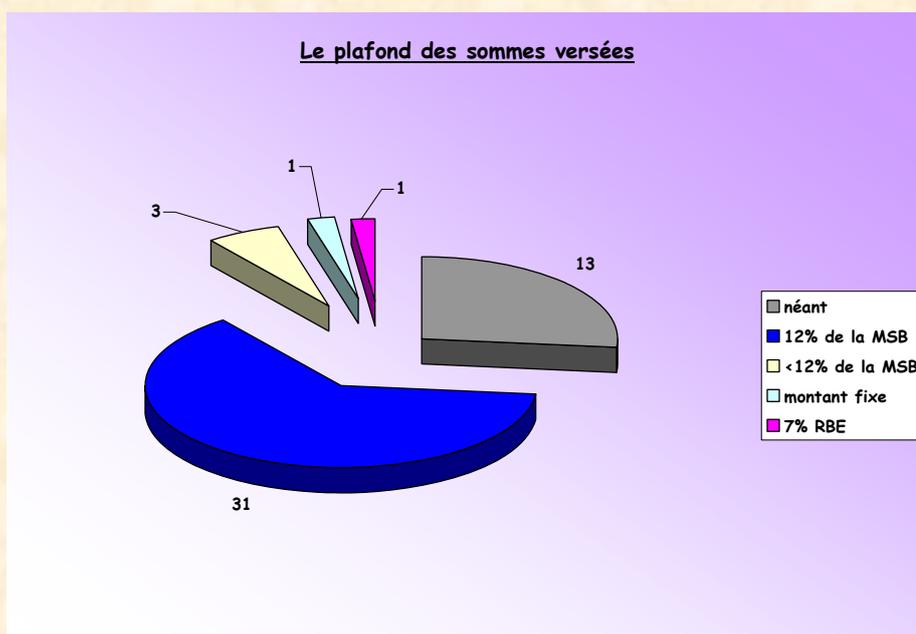
Aussi, il importe à chaque accord de prévoir clairement un plafond de sommes versées au titre de l'intéressement global.

Ce plafond peut être le plafond maximal prévu par la réglementation pour l'exonération de charges sociales, soit 12%, mais il peut également être inférieur.

3.3.2 Constat et analyse

Dans la pratique, **26%** des accords d'intéressement conclus en 2010 ne prévoient aucun plafond de sommes versées au titre de l'intéressement.

Ainsi, si l'application de la formule de calcul de l'intéressement global aboutit à un montant supérieur à 12%, de la masse salariale brute, l'employeur est légalement tenu, en l'absence de stipulation conventionnellement fixant le plafond, de verser l'intégralité des sommes résultant de l'application de la formule de calcul.



66% des accords d'intéressement conclus en 2010 prévoient un plafond équivalent à 12%

6% prévoient un plafond inférieur à 12% des salaires bruts ;

2% prévoient un plafond correspondant à un montant fixe et non à une part de la masse salariale.

3.4 Les plans épargne entreprise

3.4.1 La réglementation

Les plans épargne entreprise sont prévus aux articles Lp. 362-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Plus particulièrement s'agissant des sommes versées au titre de l'intéressement, l'article Lp. 362-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie prévoit que :

« Le plan d'épargne entreprise peut être établi dans toute entreprise à l'initiative de celle-ci ou en vertu d'un accord avec le personnel, notamment en vue de recevoir les versements faits en application du présent titre en ce qui concerne l'intéressement des salariés à l'entreprise. »

3.4.2 Constat et analyse

Seuls 23% des accords d'intéressement conclus en 2010 (soit 11 accords) prévoient la possibilité pour les salariés de verser leur intéressement sur des plans épargne entreprise.

