

Bilan des accords d'intéressement

2011

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
1 EVOLUTION DE L'INTERESSEMENT	3
1.1 EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS D'INTERESSEMENT CONCLUS.....	3
1.1.1 Généralités.....	3
1.1.2 En détails.....	3
1.2 ACCORDS D'INTERESSEMENT EN VIGUEUR.....	4
1.2.1 Nombre d'accords d'intéressement en vigueur.....	4
1.2.2 Population de salariés concernés.....	4
1.3 EVOLUTION DU TAUX DE COUVERTURE DES ENTREPRISES ET DES SALARIES.....	4
2 LA CONCLUSION DES ACCORDS D'INTERESSEMENT EN 2010	5
2.1 LES MODALITES DE CONCLUSION.....	5
2.1.1 La réglementation.....	5
2.1.2 Constat et analyse.....	5
2.2 LES PERIODES DE CONCLUSION ET DE VERSEMENT.....	6
2.2.1 La réglementation.....	6
2.2.2 Constat et analyse.....	6
3 LE CONTENU DES ACCORDS D'INTERESSEMENT 2010	8
3.1 LE DECLENCHEMENT ET LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT.....	8
3.1.1 La réglementation.....	8
3.1.2 Constat et analyse.....	8
3.2 LA REPARTITION DE L'INTERESSEMENT.....	9
3.2.1 La réglementation.....	9
3.2.2 Constat et analyse.....	10
3.3 LE PLAFOND.....	10
3.3.1 La réglementation.....	10
3.3.2 Constat et analyse.....	11
3.4 LES PLANS EPARGNE ENTREPRISE.....	12
3.4.1 La réglementation.....	12
3.4.2 Constat et analyse.....	12

Evolution de l'intéressement

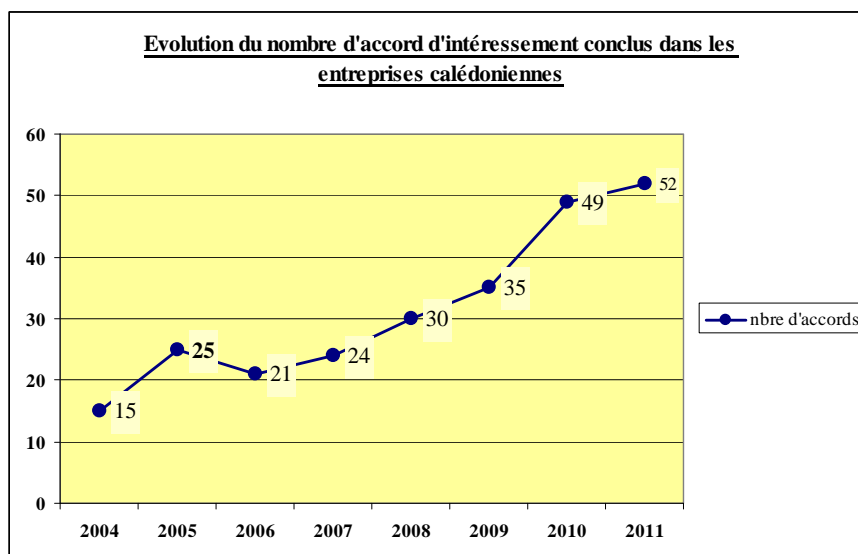
1.1 Evolution du nombre d'accords d'intéressement conclus

1.1.1 Généralités

En 2011, ont été conclus :

- 52 accords d'intéressement;
- 6 avenants à des accords d'intéressement en vigueur.

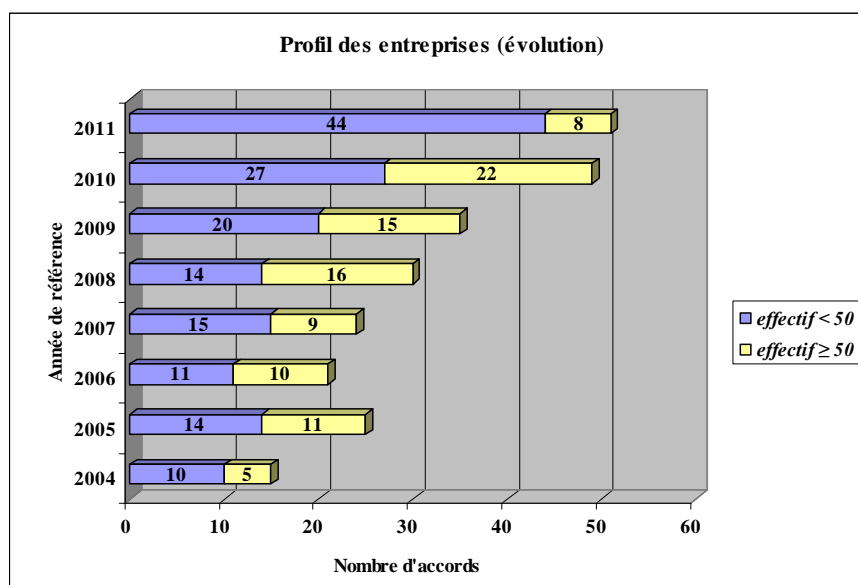
A l'exception d'une légère diminution entre 2005 et 2006 (21 accords conclus en 2006 contre 25 en 2005), on observe une nette croissance des accords conclus entre 2004 et 2011. En 2011, on a conclu 3.5 fois plus d'accords d'intéressement qu'en 2004. Toutefois, depuis 2010 la tendance est à la stagnation.



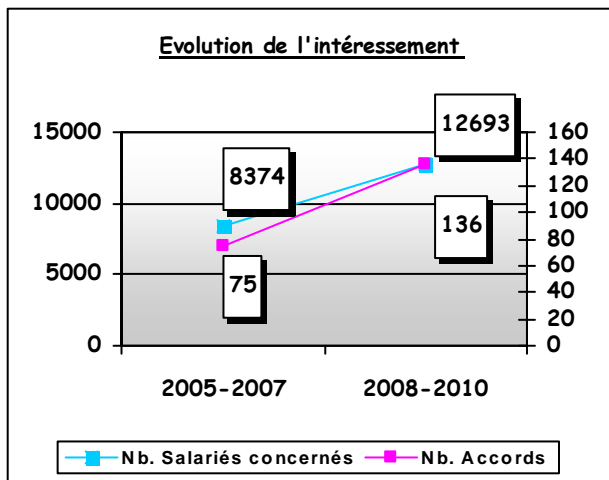
1.1.2 En détails

Entre 2004 et 2011, les entreprises de moins de 50 salariés ont conclu davantage d'accords d'intéressement que celles de 50 salariés et plus (155 accords contre 96).

Malgré une stagnation dans la conclusion des accords, **le nombre d'accords conclus par les entreprises de moins de 50 salariés a augmenté de 64% entre 2010 et 2011.**



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 2011, on recense 136 accords d'intéressement en vigueur contre 75 au 31 décembre 2008.

1.2.2 Population de salariés concernés

En 2008, 8374 salariés, bénéficiaient d'un accord d'intéressement contre 12693 aujourd'hui, soit une augmentation de **52%** en 3 ans.

La comparaison entre les périodes triennales 2006-2008 et 2009-2011 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 2^{nde} période).

1.3 Evolution du taux de couverture des entreprises et des salariés

catégorie entreprises	2006-2008			2009-2011		
	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	40	0.7	6 182	81	1.31
50 et plus	172	30	17.45	206	55	26.70
total	5893	75	1.27	6 388	136	1.03

Le taux de couverture des entreprises de moins de 50 salariés a presque doublé.

Celui des entreprises de 50 salariés et plus a augmenté de 9 points.

Cette augmentation pourrait s'expliquer par des critères strictement structurel (l'augmentation du nombre des entreprises). Toutefois, la forte augmentation du taux de couverture chez les entreprises de moins de 50 salariés qui

¹sources : 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.

dénote un net engouement pour l'intéressement chez cette catégorie d'entreprise pourrait s'expliquer par la forte promotion de l'intéressement dans le cadre de la lutte pour le pouvoir d'achat.

2 La conclusion des accords d'intéressement en 2011

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 :

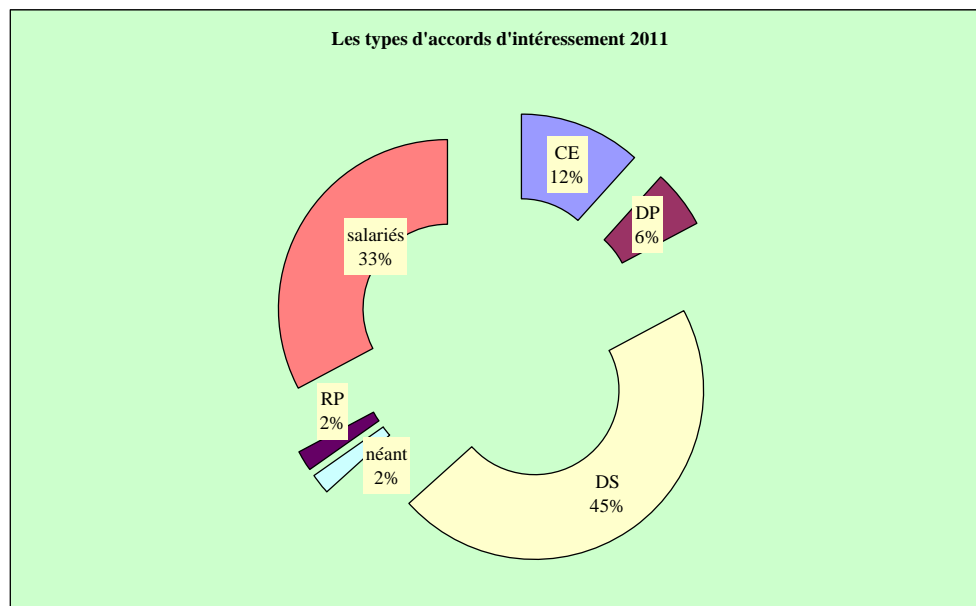
- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du CE ;
- à la suite de la ratification par les deux tiers du personnel d'un accord proposé par l'employeur.

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 niveau de la branche, aucun accord de ce type n'a été conclu à ce jour.

On constate que la majeure partie des accords sont conclus selon les règles de droit commun (DS), ou par ratification des deux tiers des salariés.



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

En 2011, 51% des accords d'intéressement sont conclus par les DS et/ou DP contre 59% des accords d'intéressement en 2010.

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

On constate une tendance équivalente à celle de l'année dernière . Les accords ratifiés par les deux tiers des salariés constituent en 2011 et 2010 un peu plus d'un tiers des accords d'intéressement conclus dans l'année.

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.

2.1.2.3 Les accords d'intéressement conclus au sein du CE

12% des accords d'intéressement sont conclus au sein du comité d'entreprise contre 6% l'année dernière.

Ce qui constitue ainsi une augmentation de 6 points.

2.1.2.4 Les accords d'intéressement conclus de manière atypique

8% sont négociés selon des modes atypiques, c'est-à-dire soit par des délégués du personnel ou des représentants du personnel.

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.

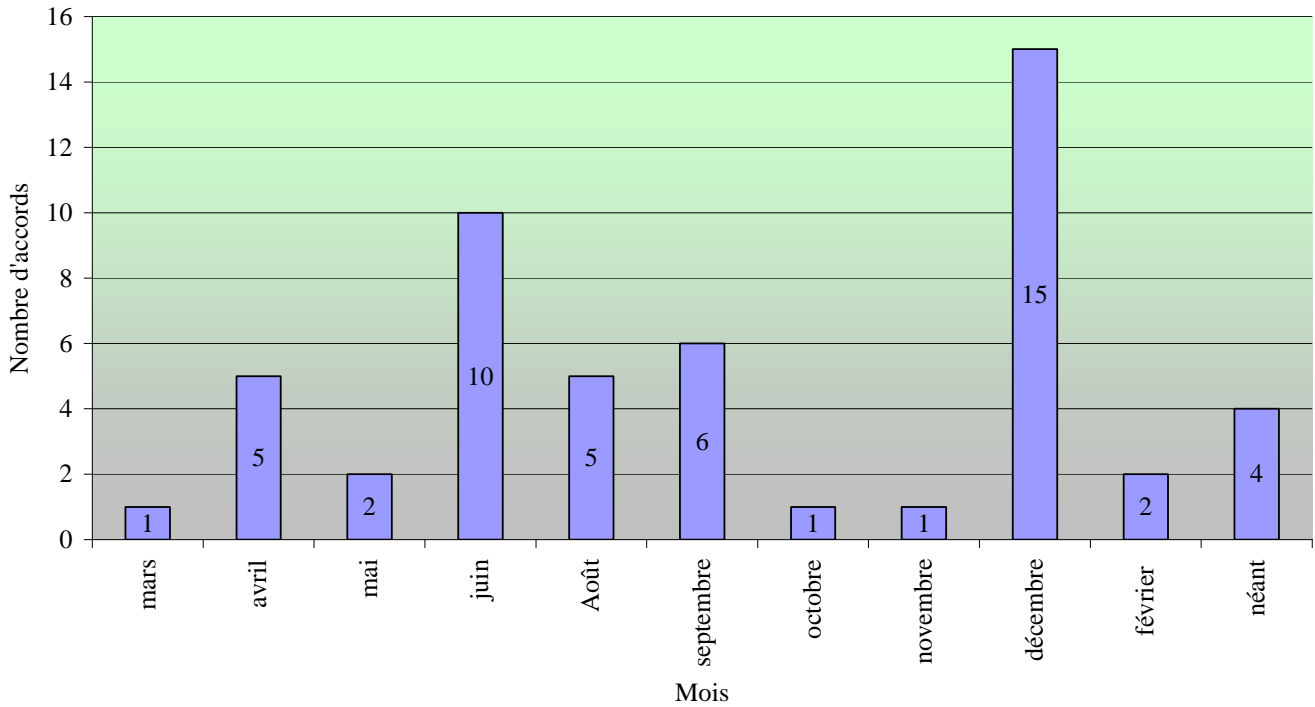
En l'absence de précision dans le code du travail de Nouvelle-Calédonie, il convient d'examiner les situations au cas par cas pour apprécier si le caractère aléatoire a bien été respecté.

2.2.2 Constat et analyse

Les accords d'intéressement sont principalement conclus au mois de décembre.

Il est de pratique courante de mettre en œuvre l'intéressement rapidement en fin d'année afin d'offrir aux salariés l'intéressement en lieu et place d'une prime de fin d'année.

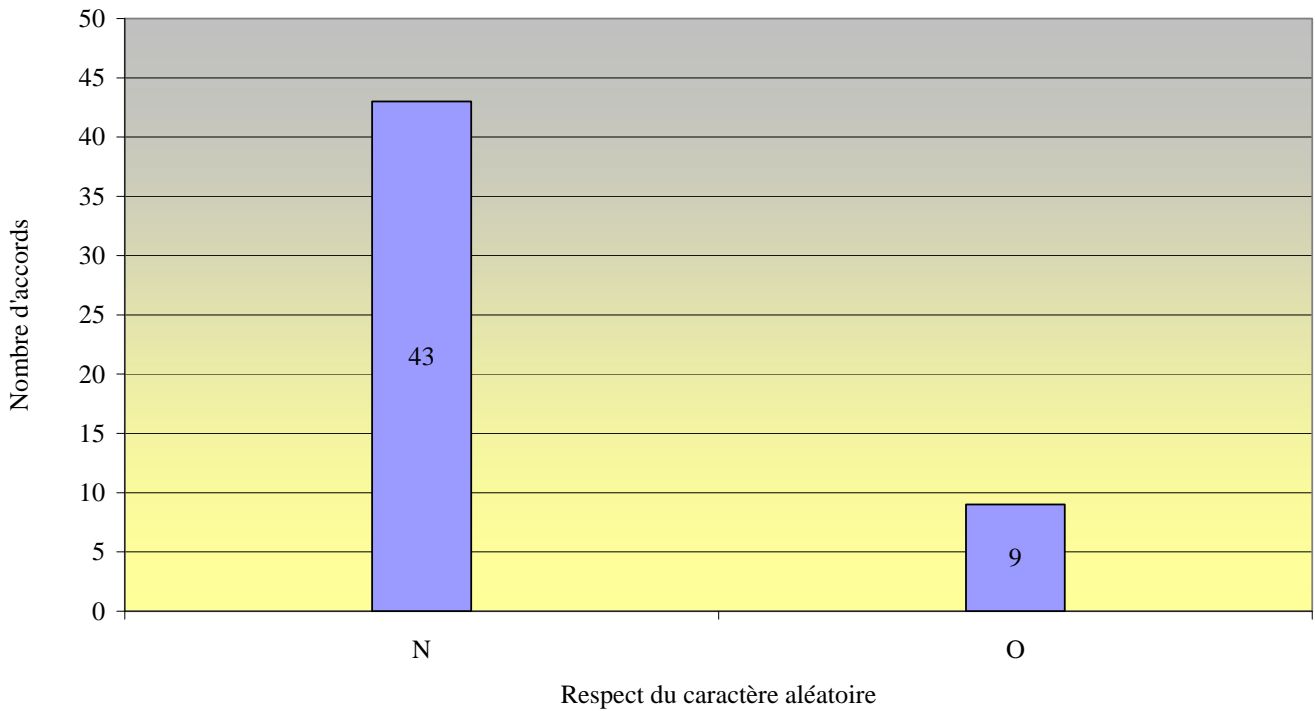
Les périodes de conclusion



Cette pratique contredit le caractère aléatoire énoncé *supra*.

De manière générale, on peut constater que 43 accords sur 52 contredisent le caractère aléatoire de l'intéressement.

Le caractère aléatoire



3 Le contenu des accords d'intéressement 2011

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 :

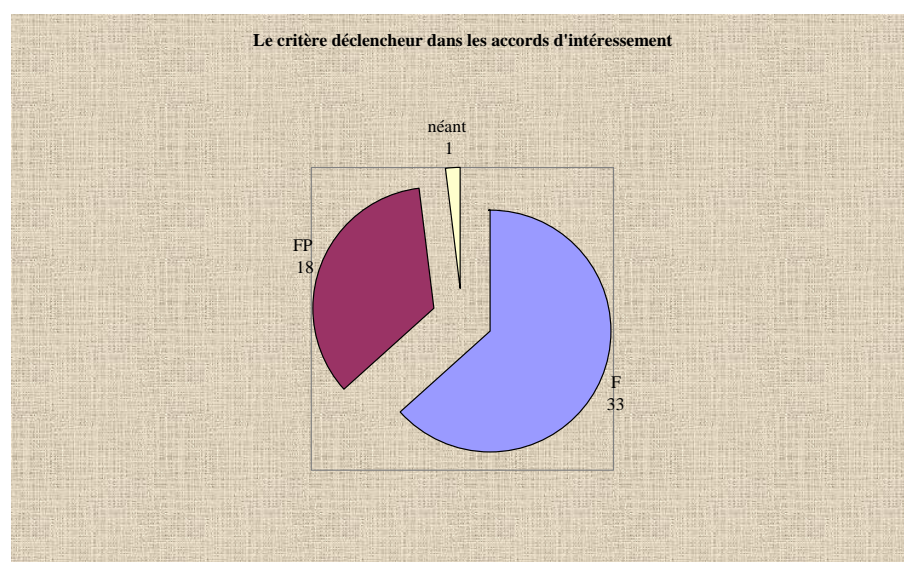
- le conditionnement du versement de l'intéressement par l'atteinte d'objectifs collectifs de performance ou financiers ;
- une formule de calcul tendant à faire varier l'intéressement en fonction d'objectifs financiers ou de performance.

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

L'accord prévoit généralement des conditions afin de déclencher l'intéressement ; on parle de « critères déclencheur ».

Ces critères peuvent être uniquement des critères financiers (résultat positif, ...) ou ils peuvent mêler à la fois finances et productivité (ventes supérieures à celles de l'année passée avec une augmentation du CA de 2% par rapport à n+1)



Légende

F : critère financier

FP : critère financier et de productivité

Néant : pas de critère de déclenchement

Sur 52 accords d'intéressement conclus en 2011, plus d'un tiers prévoit un critère déclencheur basé sur des considérations strictement financières contre 18 qui combinent des critères à la fois financiers et de productivité.

3.1.2.2 Sur le calcul de l'intéressement

- 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

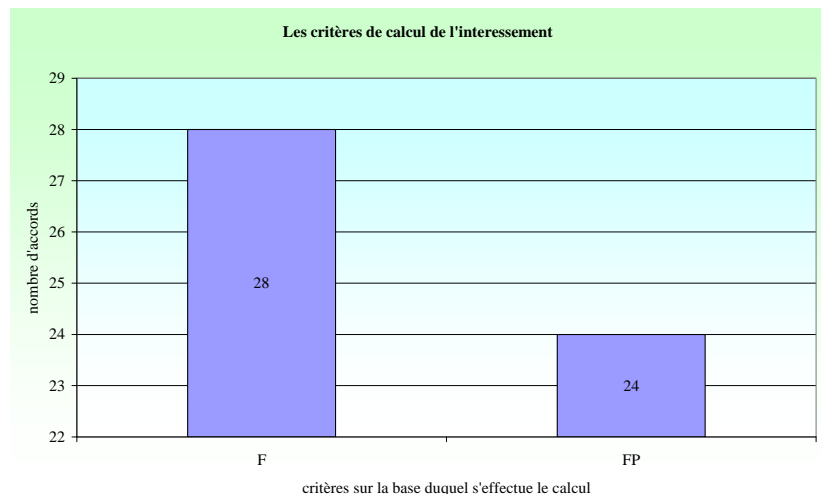
Ce mécanisme est plus complexe et plus contraignant à mettre en œuvre puisqu'il nécessite la définition et le suivi d'indicateurs.

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.
- (...)

Comme il avait été constaté en 2010, la proportion des accords d'intéressements basés sur des considérations strictement financières est toujours un peu plus importante que celle combinant à la fois des critères financiers et de productivité.

Les critères de productivité généralement utilisés relèvent plutôt du domaine de la santé et de la sécurité au travail avec à titre principal, le taux de fréquence des accidents du travail.



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. Il appartient aux juridictions d'apprécier si une clause prévoyant une durée de présence minimale dans l'entreprise porte atteinte au caractère collectif de l'intéressement ou non. Dans la pratique, une durée de quelques mois est tolérée.

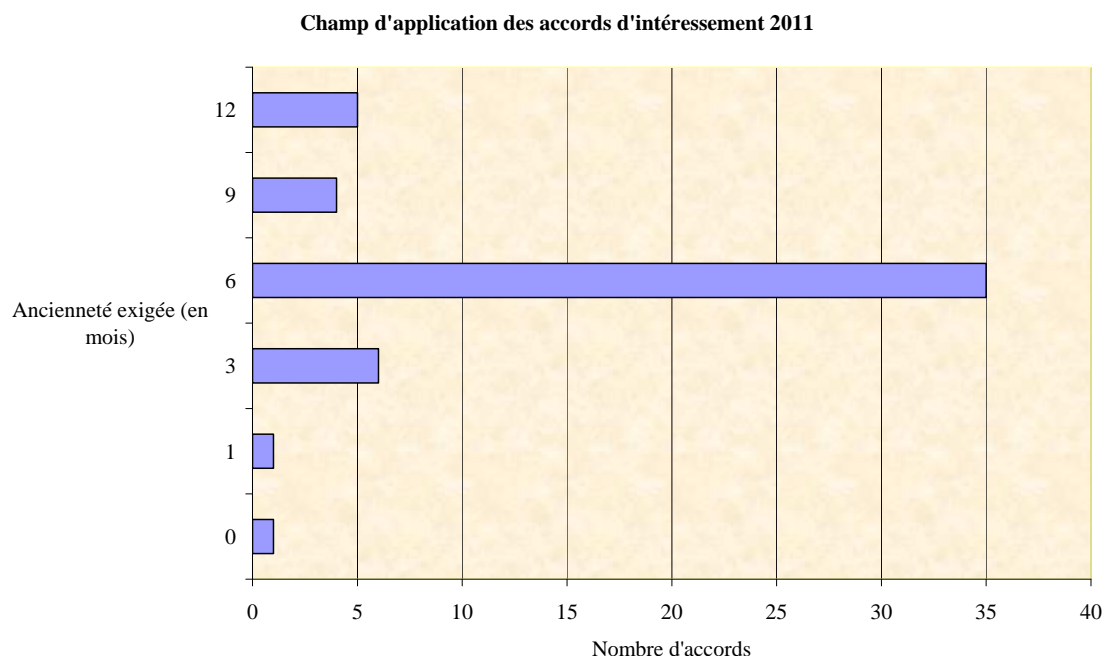
En revanche, les clauses dites de « *pénalisation de l'absentéisme* » ne sont pas, en l'état actuel de la législation acceptées.

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

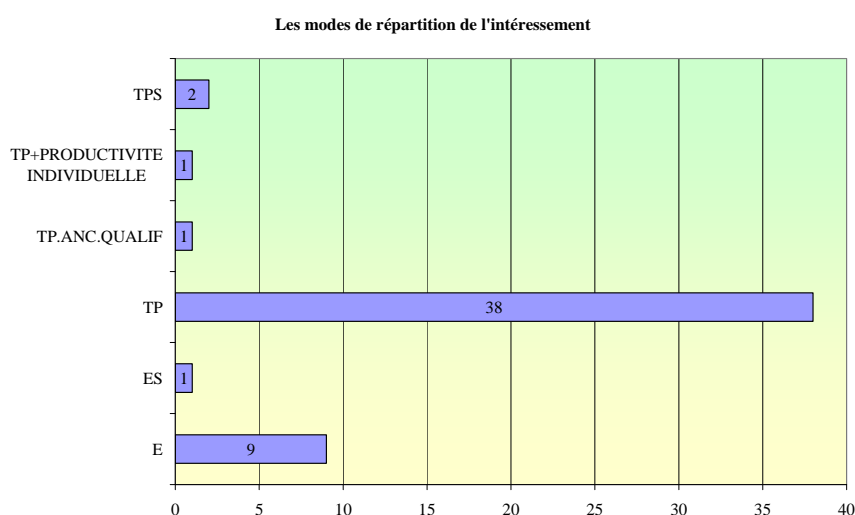
3.2.2.1 Le champ d'application des accords d'intéressement en 2011

La majorité des accords prévoit une clause d'ancienneté de 6 mois.



3.2.2.2 La répartition de l'intéressement

Seuls 10 accords sur 52 ne prévoient pas une modulation de l'intéressement au prorata du temps de travail effectif. Toutefois, sur ces 10 accords, 8 instaurent un mécanisme de pénalisation des absences. 42 accords prévoient ainsi une répartition de l'intéressement en fonction du temps de travail effectif. D'autres critères tels que le salaire, la qualification, la productivité ou l'ancienneté sont également utilisés en complément.



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 ».

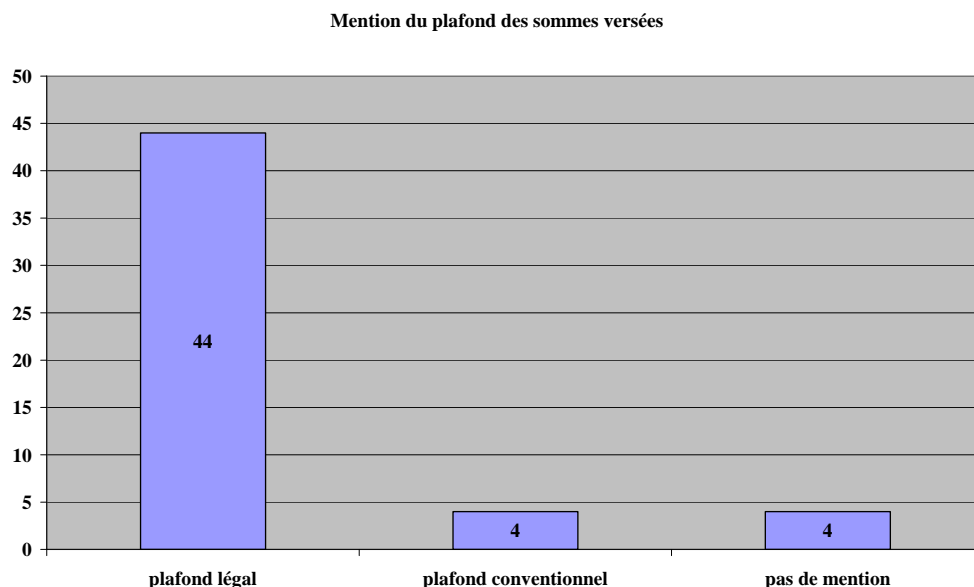
Si cet article instaure un montant plafond quant aux sommes susceptibles d'être prises en compte pour l'application des exonérations de charges sociales, il ne limite en rien le montant des sommes pouvant être versées au titre de l'intéressement.

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

44 accords d'intéressement font référence au plafond légal de 12% de la MSB. Toutefois, 4 accords prévoient un plafond conventionnel qui est généralement inférieur à 12% de la MSB. 4 accords ne prévoient aucun plafonnement des sommes versées au titre de l'intéressement.



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 4 accords sur 52 prévoient la possibilité de placer les sommes versées au titre de l'intéressement sur un plan d'épargne.

Un accord sur les 4 concernés prévoit même la possibilité d'effectuer ce placement sur un plan épargne retraite.

