

# BILAN DE L'INTERESSEMENT 2013

# Sommaire

<b>I. Evolution générale de l'intéressement en Nouvelle-Calédonie.....</b>	<b>page 3</b>
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
<b>II. La conclusion et le contenu des accords d'intéressement .....</b>	<b>page 6</b>
II.1. Les modalités et les périodes de conclusion des accords.....	page 6
II.2. Le déclenchement et le calcul de l'intéressement.....	page 8
<b>III. La répartition et le versement de l'intéressement.....</b>	<b>page 10</b>
III.1. Les modalités de répartition.....	page 10
III.2. Le versement de l'intéressement.....	page 11

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

### Généralités

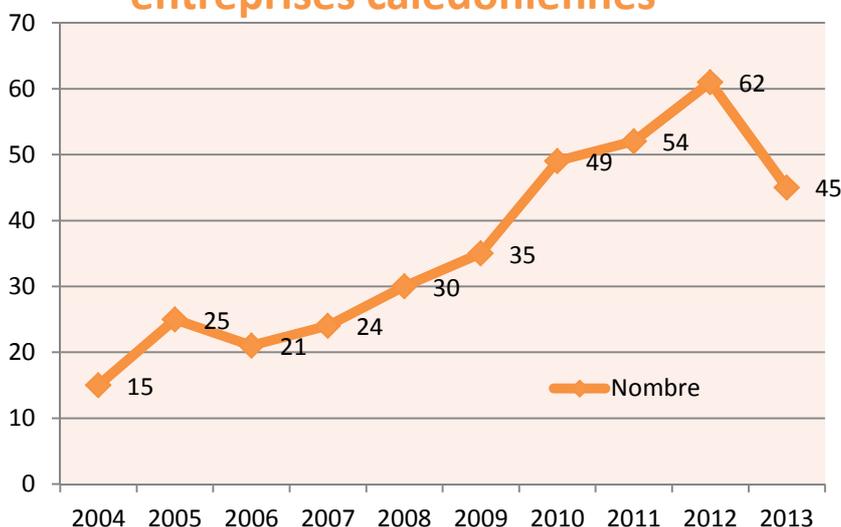
En 2013, ont été conclus :

- 45 accords d'intéressement
- 9 avenants à des accords d'intéressement en vigueur.

La croissance rapide du nombre d'accords d'intéressement observée entre 2009 et 2012 ne se maintient pas en 2013.

Le nombre d'accord conclus reste supérieur à 35 (nombre d'accord conclus en 2009).

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



### En détail

- S'agissant des entreprises de 50 salariés et +

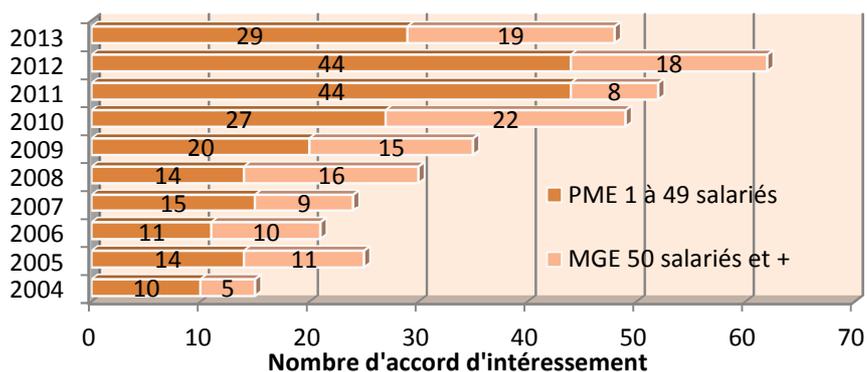
Entre 2012 et 2013 le nombre d'accords conclus par les entreprises de 50 salariés et plus de 50 salariés se maintient.

Globalement 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. Au cours de ces deux dernières années, le nombre d'accord conclus se maintient dans ces entreprises.

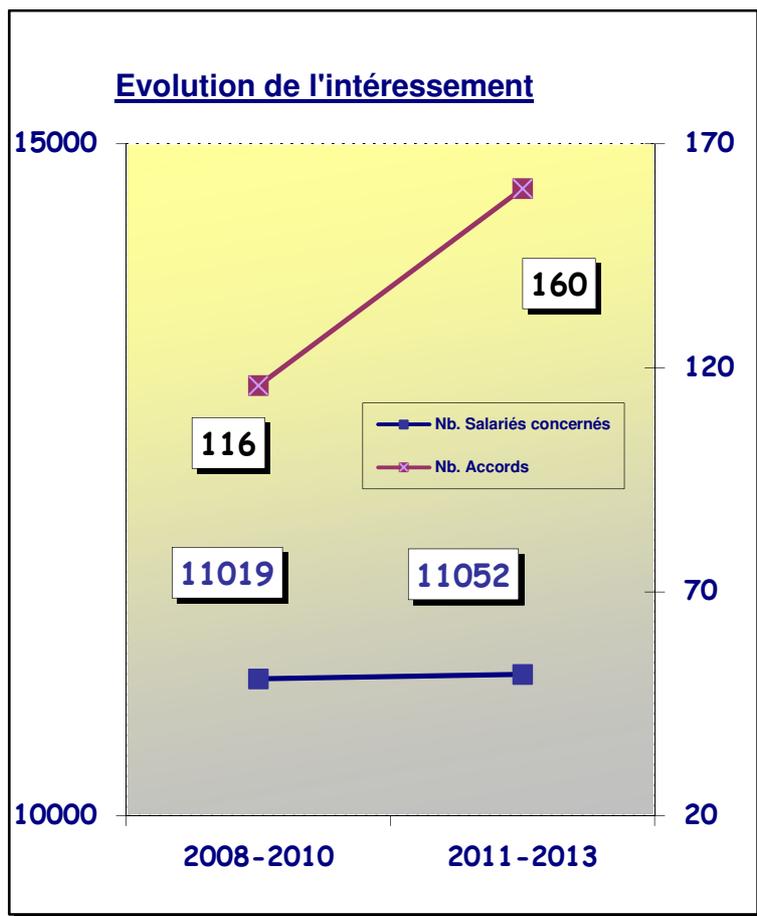
- S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés

La progression est beaucoup plus nette dans les entreprises de moins de 50 salariés, où le nombre d'accords conclus a quadruplé en moins de dix ans, passant de 10 en 2004 à 44 en 2012.

### Profil des entreprises ayant conclu un accord d'intéressement (évolution)



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



Sur la période 2008-2010 : 116 accords ont été conclus ce qui représentait 11019 salariés bénéficiaires de primes d'intéressement.

Sur la période 2011-2013 : 160 accords ont été conclus ce qui a permis à 11 052 salariés de bénéficier de prime d'intéressement.

Explication :

La durée légale des accords d'intéressement étant de trois ans, l'analyse de l'évolution de l'intéressement dans les entreprises calédoniennes implique une comparaison d'au moins deux périodes triennales.

### C ONSTAT GENERAL :

Sur deux cycles partant de 2008 à 2010 et de 2011 à 2013, le nombre d'accords d'intéressement a augmenté de 38 %.

L'évolution sur les deux cycles de 3 ans ci-dessus représentés démontre :

⇒ **une augmentation du nombre d'accords d'intéressement conclus par les entreprises calédoniennes ;**

⇒ **une légère augmentation du nombre de salariés bénéficiaires de prime d'intéressement.**

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

Sur deux périodes de 3 ans :

PERIODE	2008-2010			2011-2013		
Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprise	Nombre d'entreprise ayant mis en place l'intéressement	Taux de couverture	Nombre d'entreprise	Nombre d'entreprise ayant mis en place l'intéressement	Taux de couverture
PME de 1 à 49 salarié	6 182	60	1%	6 182	103	1,67%
MGE de 50 salariés et +	206	50	24 %	206	56	27.18 %
<b>TOTAL ENTREPRISE</b>	<b>6 388</b>	<b>110</b>	<b>1,46 %</b>	<b>6 388</b>	<b>159</b>	<b>2,49 %</b>
Nombre de travailleurs salariés	72 897	11 019	15,1 %	75 686*	11 052	14,6 %

\* Nombre de salariés déclarés à la CAFAT (chiffres clés 2013).

### Constat :

Globalement, en 2013, bien que deux fois moins d'accords aient été conclus, le nombre de salariés bénéficiaires a augmenté.

Le taux de couverture des salariés a perdu 0.5 point, passant de 15,1 % (2008-2010) à 14,6 % (2011-2013).

Cette diminution n'est pas révélatrice de la légère hausse du nombre de salariés bénéficiaires, car 2 699 salariés de plus qu'en 2010 ont été déclarés à la CAFAT en 2013.

### Taux de couverture des entreprises

Le taux de couverture résulte du rapport entre le nombre d'entreprises ayant conclu un accord d'intéressement et le nombre total d'entreprises calédoniennes ayant au moins d'1 salarié<sup>1</sup>.

Cet indicateur permet de mesurer la proportion d'entreprises calédoniennes concernée par l'intéressement et de celles ne l'ayant pas encore mis en œuvre. Cette portion d'entreprises constitue un vivier potentiel pour le dispositif intéressement

### 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 travailleurs salariés déclarés à la CAFAT en 2010 et 2013.

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.

<sup>1</sup>Source : [www.isee.nc](http://www.isee.nc).

### Constat

Sur les deux cycles de 3 ans couvrant 2008-2010 et 2011-2013, le taux de couverture des petites et moyennes entreprises (de 1 à 49 salariés) a augmenté d'un point, passant de 1,46 % à 2,49 %.

Le taux de couverture des moyennes et grandes entreprises gagne 3 points.

La progression de ce taux est beaucoup plus importante pour ces entreprises alors qu'elles sont beaucoup moins nombreuses que les PME en Nouvelle-Calédonie.

## II. La conclusion et le contenu des accords d'intéressement

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

#### Les modalités de conclusion

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

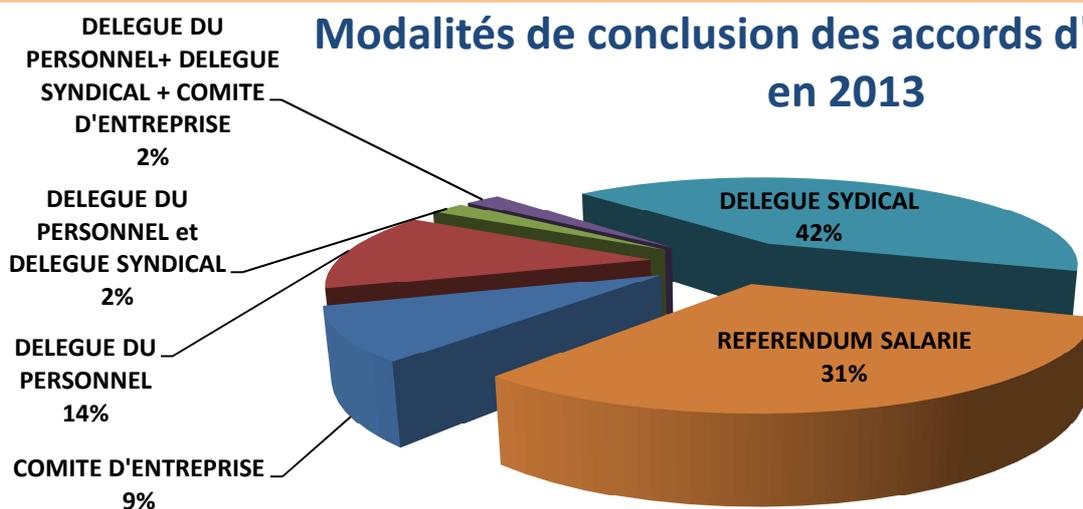
- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;

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

### Constat

En 2013 comme en 2012, les accords d'intéressement sont essentiellement conclus par accord entre l'employeur et les délégués syndicaux et par ratification des deux tiers du personnel de l'entreprise.

### Modalités de conclusion des accords d'intéressement en 2013



## LA CONCLUSION DES ACCORDS D'INTERESSEMENT EN 2013 – LES CHIFFRES

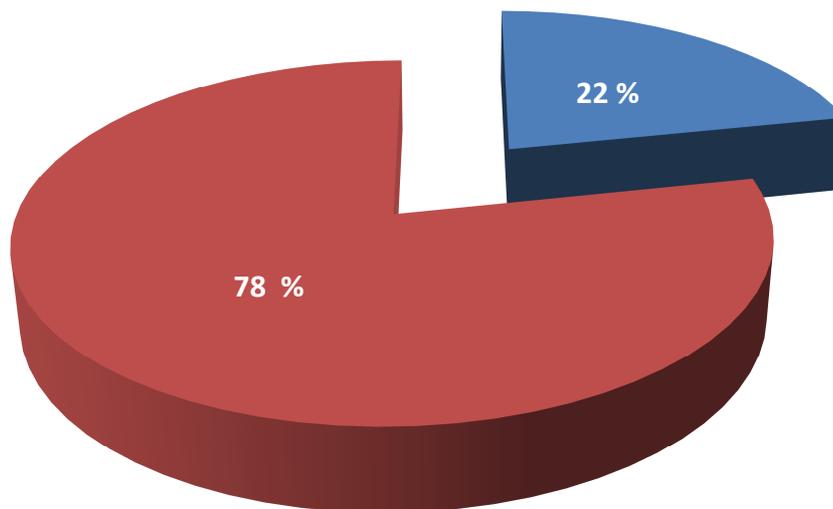
- 42 % des accords d'intéressement ont été conclus par les délégués syndicaux ;
  - 31 % des accords ont été conclus par référendum salarié ;
- 14 % des accords ont été conclus par les délégués du personnel (8 % en 2011) ;
- 9 % des accords ont été conclus au sein d'un comité d'entreprise ; ce mode de conclusion accuse ainsi un recul d'un point par rapport à l'année 2012.

« 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. (...) » (Article Lp. 361-2 du CTNC).

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 n'est pas encore connu.

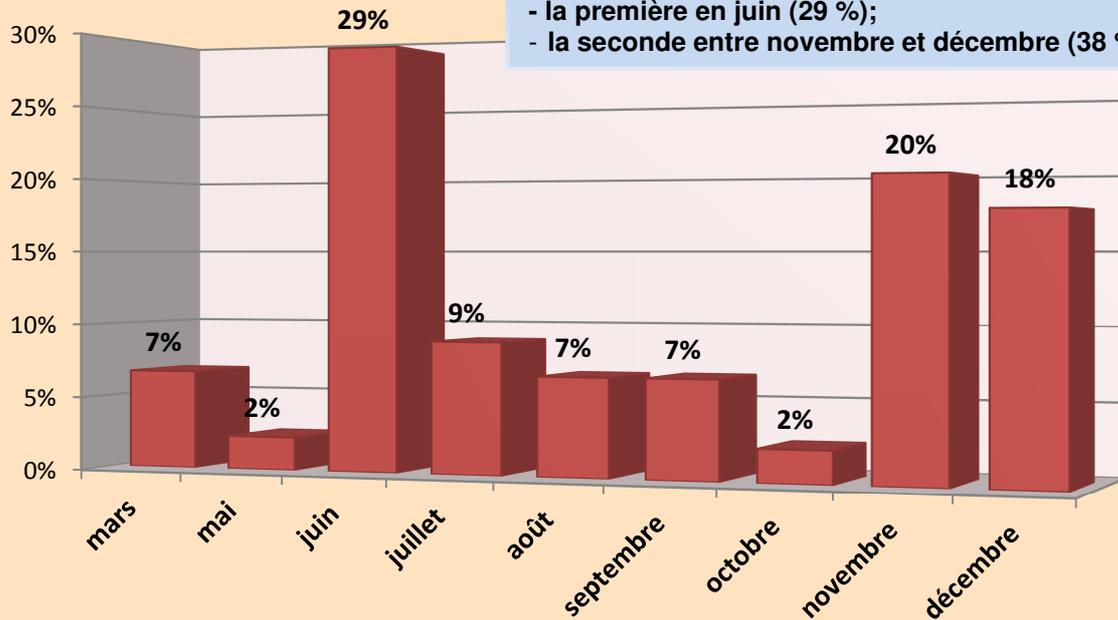
### Accords ayant un caractère aléatoire



#### Constat :

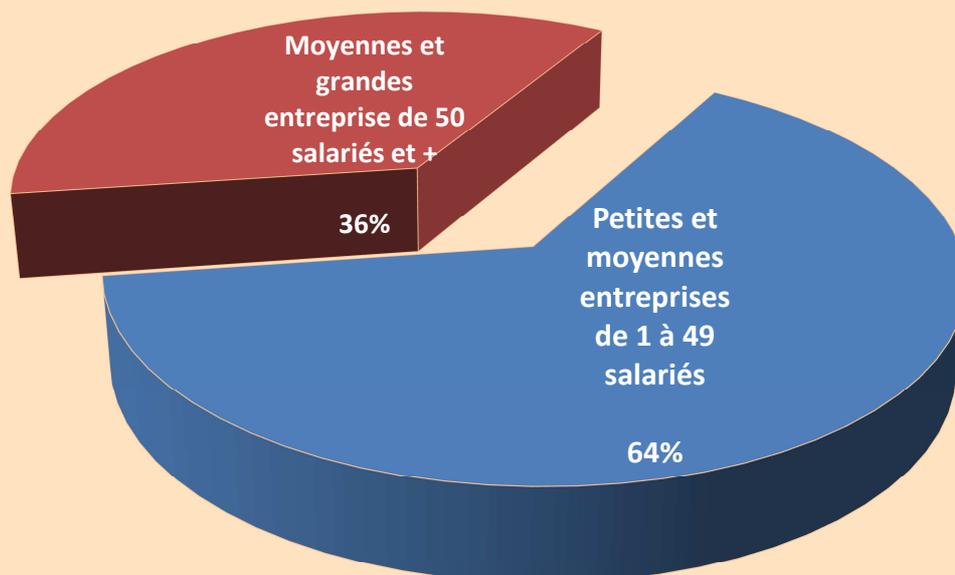
78 % des accords respectent le principe fondamental du caractère aléatoire de l'intéressement.

## Période de conclusion des accords d'intéressement



Pour l'année 2013, il y a 2 grandes périodes de conclusion des accords :  
- la première en juin (29 %);  
- la seconde entre novembre et décembre (38 %).

## Répartition des accords signés en 2013 selon la taille des entreprises



## II.2. Le déclenchement et le calcul de l'intéressement

**La réglementation :** La loi prévoit des exonérations sociales et fiscales pour les entreprises instituant « un intéressement des salariés lié aux résultats ou à la productivité ou à tout autre mode de rémunération collective. (...) »

### 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.

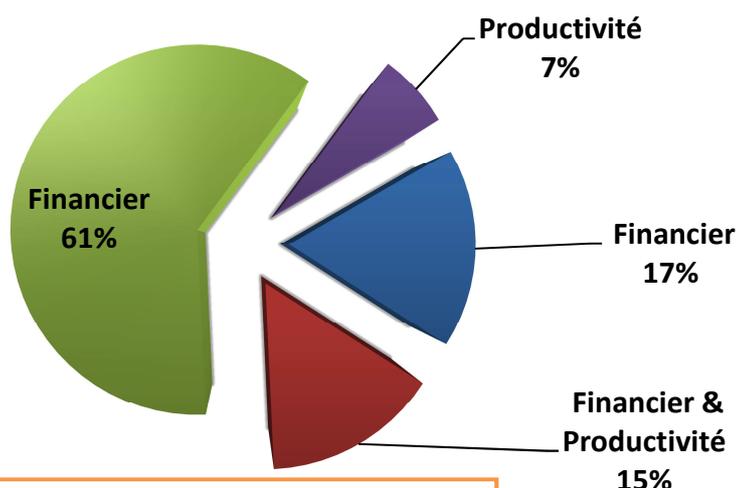
En fonction des critères retenus pour le calcul de l'intéressement, les accords peuvent être classés en trois catégories :

- 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 :** En 2013, 61 % des accords d'intéressement sont fondés sur des critères de calcul strictement financiers contre 7 % qui se fondent sur des critères de productivité ou de performance et 15 % combinant ces deux types de critères.

### INDICATEURS SERVANT DE DECLENCHEMENT ET DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT



61% des accords se basent sur des critères strictement 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.

### III. La répartition et le versement de l'intéressement

#### III.1. Les modalités de répartition

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

L'article Lp. 361-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie impose 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, dès qu'elle porte atteinte au caractère collectif de l'intéressement. Dans la pratique, une durée de quelques mois est tolérée.

En revanche, en l'état actuel de la législation les clauses de « pénalisation de l'absentéisme » sont illégales.

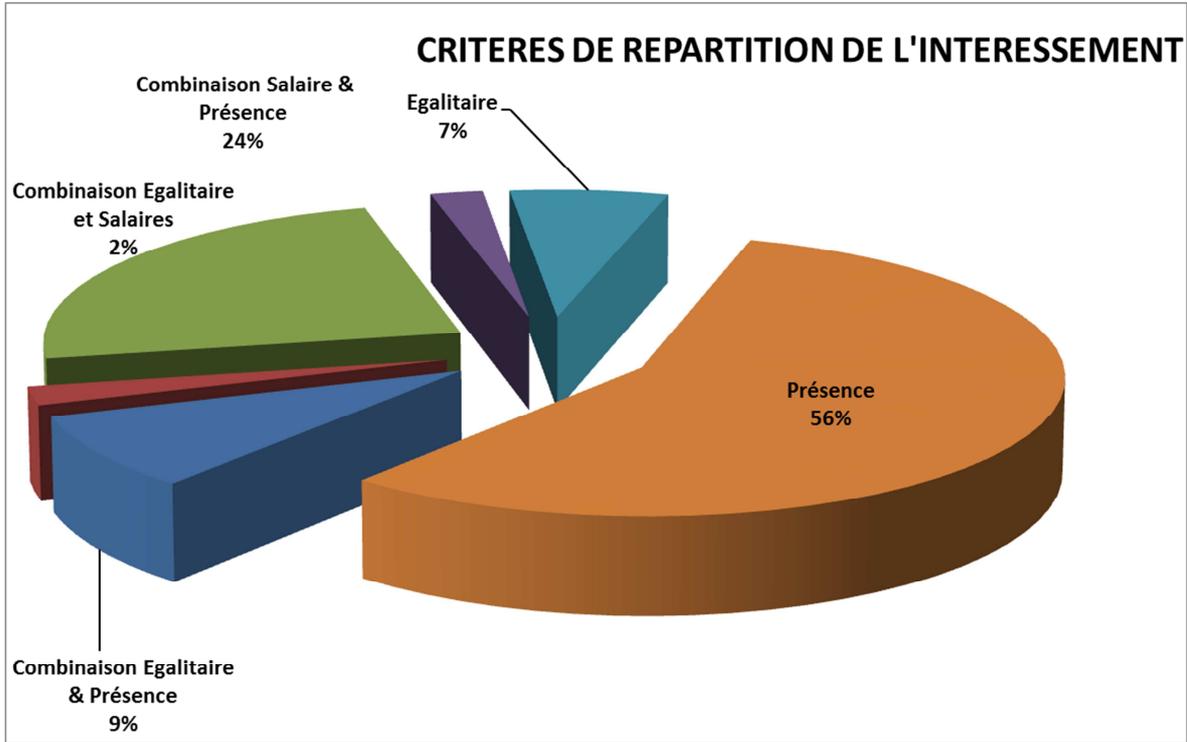
Le code du travail fixe les critères de répartition de l'intéressement.

**CONSTAT :**

56 % des accords prévoient une répartition sur le critère de présence.

31 % des accords prévoient une répartition sur la base du temps de présence et du salaire.

Seulement 10 % des accords prévoient une répartition proportionnelle entre les salariés bénéficiaires sans modulation.

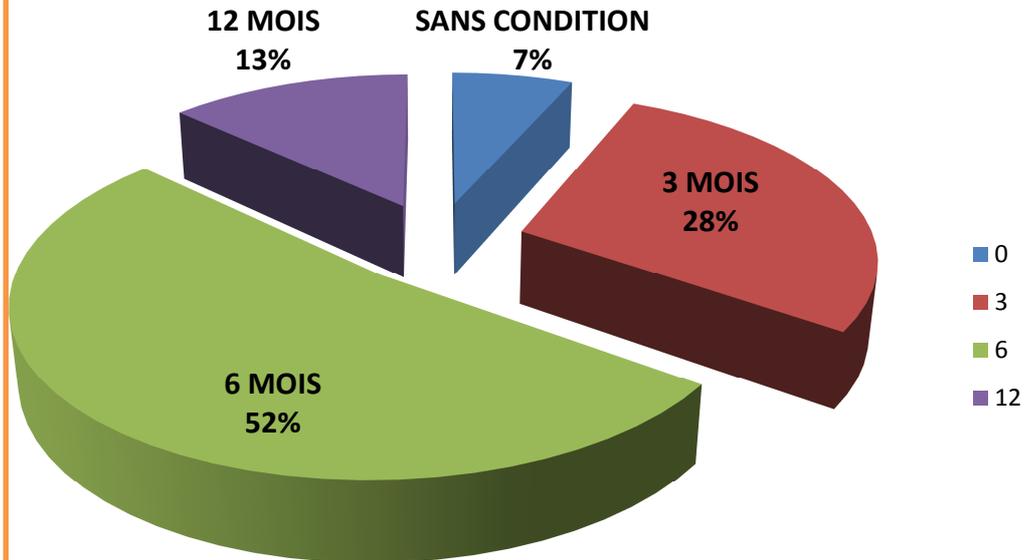


**ANCIENNETE REQUISE**

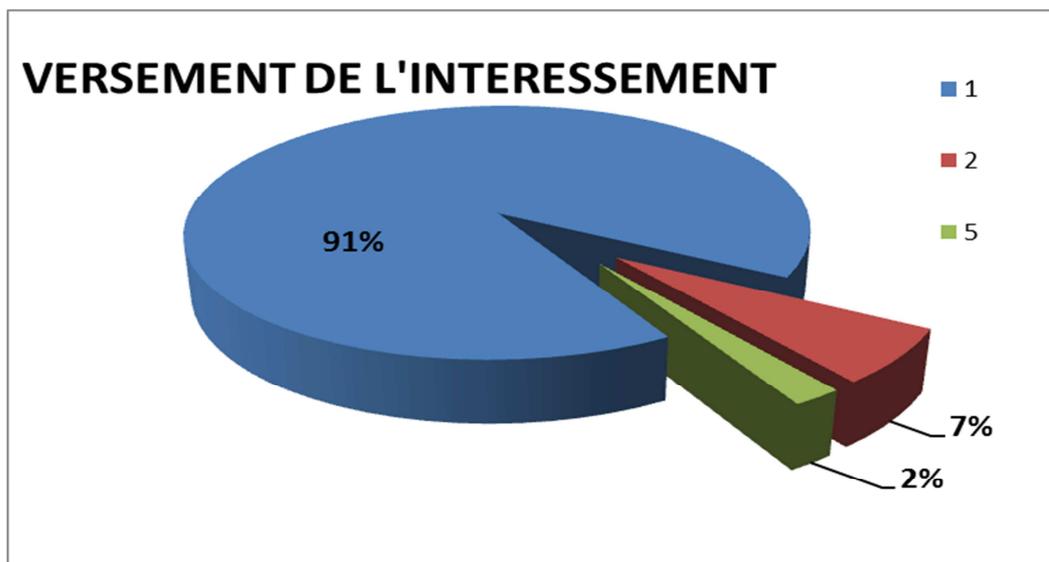
**CONSTAT :**

52 % des accords conditionnent le bénéfice de l'intéressement à 6 mois d'ancienneté ;

Seulement 7 % d'entre eux permettent à tout salarié d'en bénéficier sans condition ancienneté.



### III.2 Le versement de l'intéressement



#### CONSTAT :

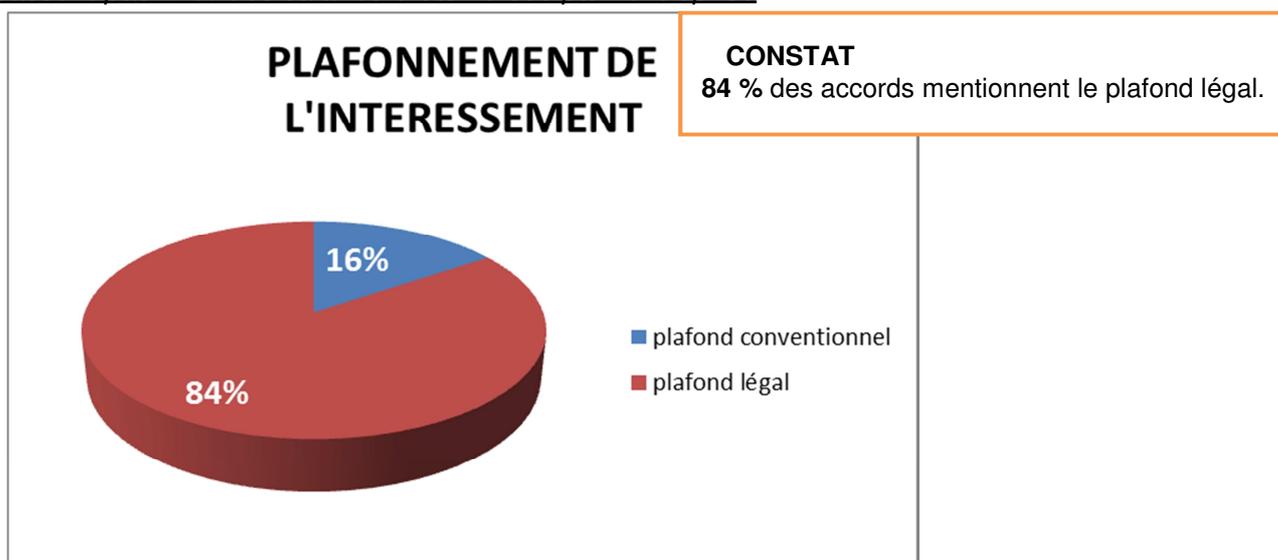
**91 % des accords prévoient le versement de la prime d'intéressement en une seule fois.**

7 % des accords prévoient le versement d'un acompte et du solde dès que les comptes clos de l'exercice de référence ont été validés.

2 % d'entre eux prévoit un versement en 5 fois

#### Le plafonnement des sommes exonérées de charges sociales :

**La réglementation :** L'article Lp. 361-4 du CTNC prévoit que les sommes versées au titre de l'intéressement bénéficient d'exonération de charges sociales dès lors qu'elles « ne dépassent pas 12% des salaires bruts versés par l'entreprise ».



## Le plan d'épargne entreprise

### La réglementation

Le plan d'épargne d'entreprise est un dispositif d'épargne collectif (articles Lp. 362-1 et suivants du CTNC) que toute entreprise peut mettre en place par sa propre initiative ou par le biais d'un accord d'entreprise.

Ce mécanisme présente un avantage pour les salariés : les sommes épargnées sont exonérées d'impôt sur le revenu lorsqu'elles sont liquidées à l'expiration du délai légal de 3 ans à compter de la date d'acquisition des titres. Ces sommes peuvent être liquidées avant l'expiration de ce délai, dans les cas visés par l'article R. 362-1 du même code.

Exemple : mariage du bénéficiaire.

