

# BILAN DE L'INTERESSEMENT 2012

# 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

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

### Généralités

En 2012, ont été conclus :

- 62 accords d'intéressement
- 13 avenants à des accords d'intéressement en vigueur.

La croissance rapide du nombre d'accords d'intéressement observée depuis 2009 se confirme en 2012.

Entre 2004 et 2012, le nombre d'accords conclus a quadruplé.

Evolution de l'intéressement dans les entreprises calédoniennes



### En détail

#### ❖ Entreprises de plus de 50 salariés

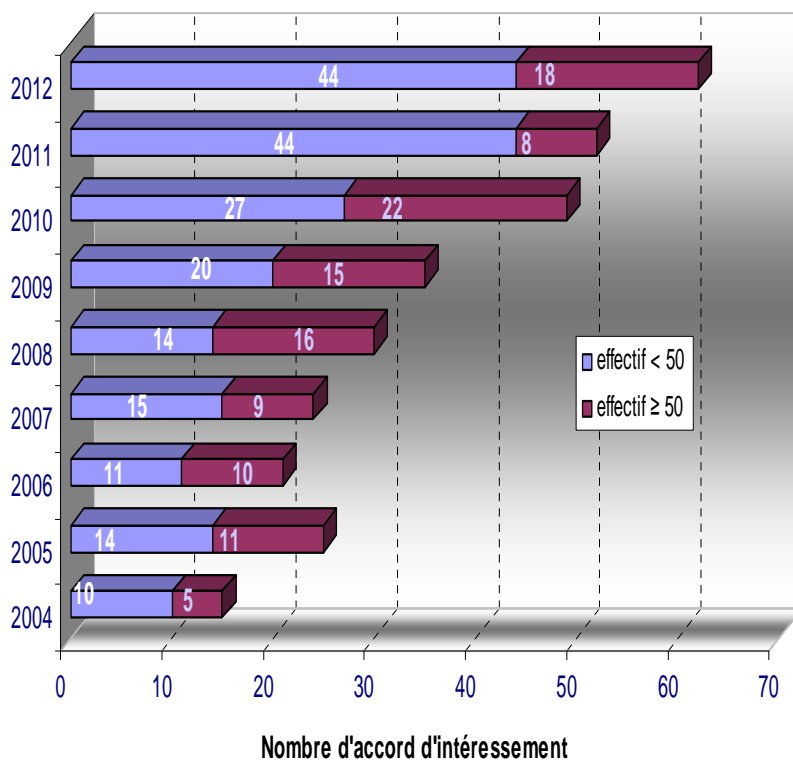
Sur les trois dernières années, le nombre d'accords conclus par **les entreprises de plus de 50 salariés** est en progression.

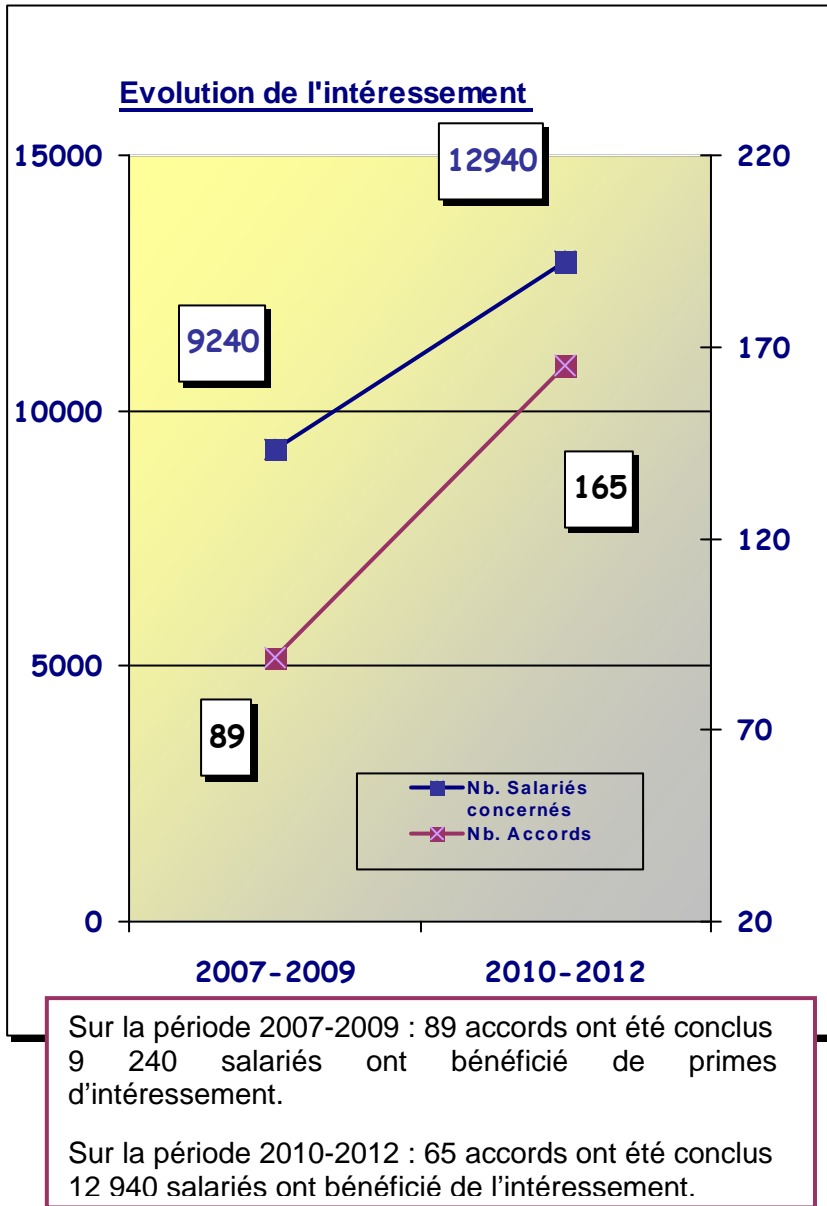
En dix ans, la mise en **place de l'intéressement dans ces entreprises** a connu une évolution en dents de scie, passant de 5 en 2004 à 22 en 2010.

#### ❖ 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 43 en 2012.

Profil des entreprises (évolution)





## Accords d'intéressement en vigueur

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

Sur deux cycles de 3 ans, le nombre d'accords d'intéressement a quasiment doublé.

## Constat général

L'évolution sur trois cycles de 3 ans démontre :

- ⇒ une nette augmentation du nombre d'accords d'intéressement conclus par les entreprises calédoniennes ;
- ⇒ une augmentation du nombre de salariés concernés par l'intéressement.

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

Les données sur deux cycles de 3 ans :

PERIODE	2007-2009			2010-2012		
	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	5 896	49	0,83%	6 182	115	1,86%
MGE de 50 salariés et +	174	40	22,90%	206	48	23%
<b>TOTAL ENTREPRISE</b>	<b>6 070</b>	<b>89</b>	<b>1.46 %</b>	<b>6 388</b>	<b>163</b>	<b>2.55 %</b>
Nombre de travailleurs salariés	70 766*	9 240	13,05%	79 765**	12 940	16,22%

Globalement, en 2012, deux fois plus d'entreprises sont concernées par l'intéressement. Ce dispositif se déploie progressivement dans le paysage des entreprises calédoniennes et concerne de plus en plus de salariés.

## 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.

### Constat :

Sur deux cycles de 3 ans, la progression du taux de couverture des **petites et moyennes entreprises** (de 1 à 49 salariés) a été multipliée par 10.

Cette progression du taux de couverture est beaucoup moins importante pour les moyennes et grandes entreprises (de 50 salariés et +), beaucoup moins nombreuses que les PME en Nouvelle-Calédonie.

## 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 2009 et 2012. 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.

### Constat :

Sur deux cycles de 3 ans, le nombre de salariés concernés par l'intéressement a augmenté.

Le taux de couverture des salariés déclarés à la CAFAT a progressé de 3 points, passant de 13.05 % en à 16.22 %.

<sup>1</sup>Source : [www.isee.nc](http://www.isee.nc). Le nombre total d'entreprise de 2008 et 2010.

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

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

#### Les modalités de conclusion

##### La réglementation

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 ;

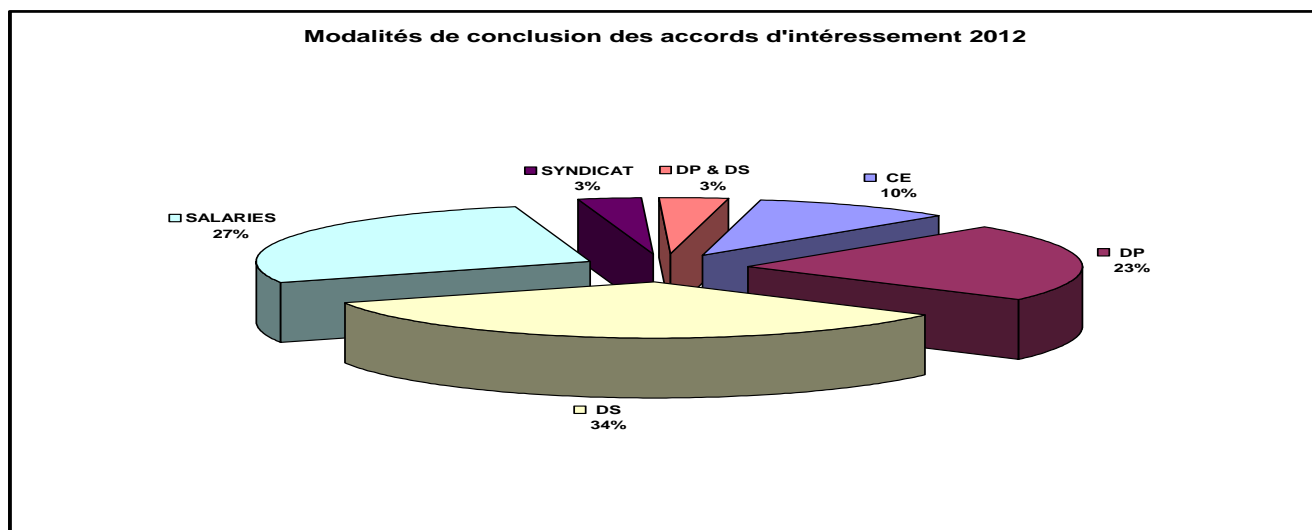
- par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ;

- 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 2012, les accords d'intéressement sont essentiellement conclus avec les délégués syndicaux et par ratification des deux tiers du personnel de l'entreprise.



**En 2012 :** 34 % des accords d'intéressement ont été conclus par les délégués syndicaux ;

27 % des accords ont été conclus par ratification des 2/3 des salariés ;

21 % des accords ont été conclus par les délégués du personnel contre 8 % en 2011 ;

10 % des accords ont été conclus par un comité d'entreprise alors qu'en 2011 ce mode de conclusion ne concernait que 6% des accords d'intéressement en 2010.

## Les périodes de conclusion

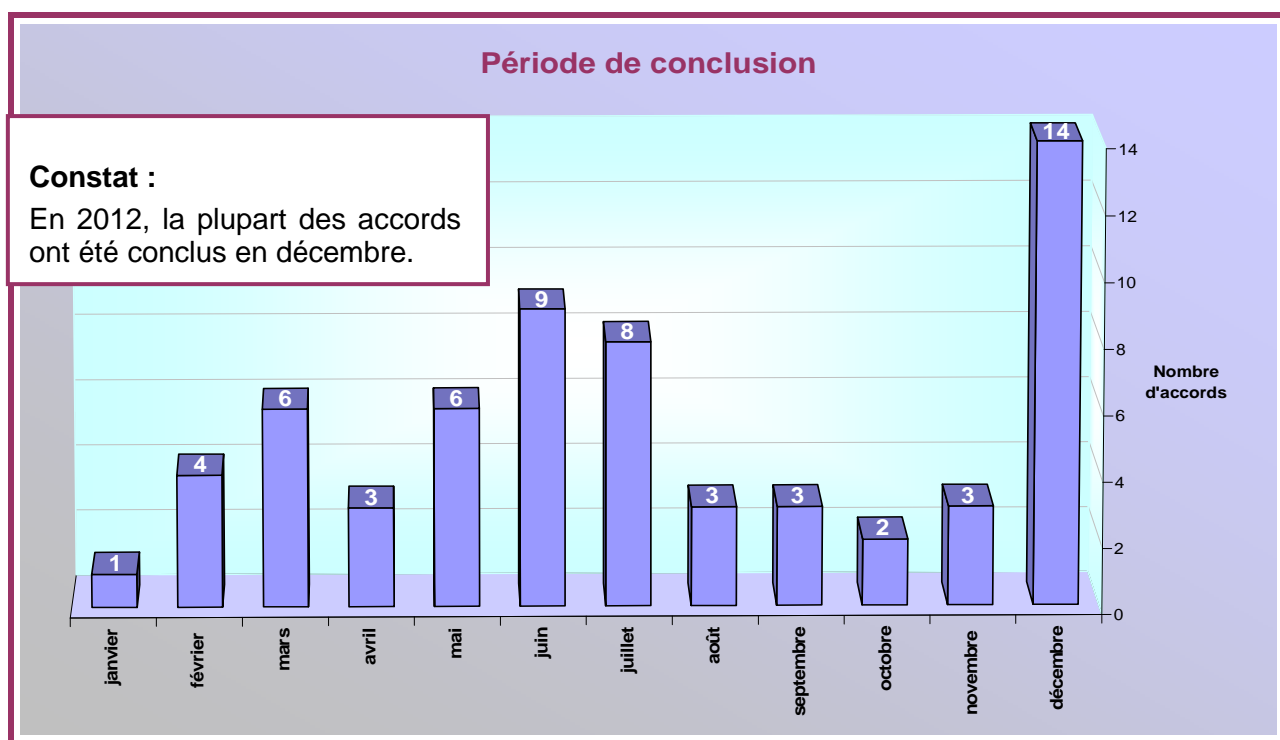
### La réglementation

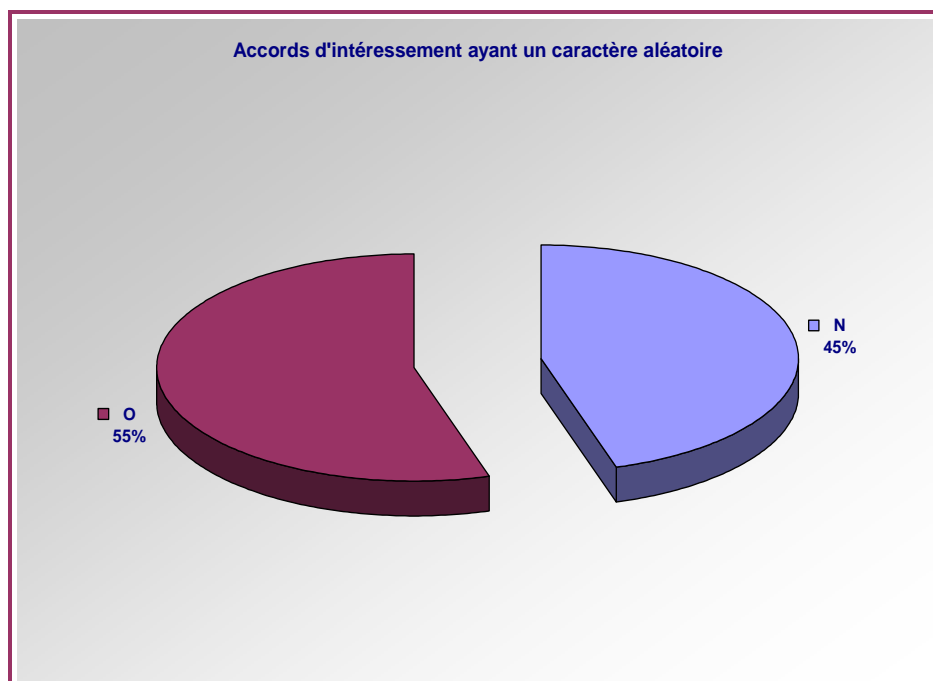
L'article Lp. 361-2 du CTNC dispose que :

« 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 l'accroissement de la productivité ou à tout autre mode de rémunération collective.** (...) »

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 quantifiés ;
- le montant de la prime d'intéressement à répartir entre les salariés n'est pas encore connu.





**Constat**  
 En 2012, 55 % des accords conclus respectent le principe fondamental de l'aléa économique.

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

### La réglementation

L'article Lp. 361-2 du CTNC fixe les conditions d'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 critère de déclenchement de l'intéressement :

L'aléa économique se traduit par :

- Le déclenchement de l'intéressement conditionné par l'atteinte d'objectifs financiers ou de productivité ;

Une formule de calcul tendant à moduler l'intéressement en fonction de critères financiers, ou de 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 :

Les critères de calcul utilisés varient selon les accords et le secteur d'activités de l'entreprise.

Dans les entreprises du secteur commercial et de services aux entreprises, les indicateurs comptables les plus répandus restent :

- le résultat brut 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 avant impôt qui inclut les résultats exceptionnels et financiers et sur lesquels est déduite la participation des salariés,
- un montant cible de chiffre d'affaire net ou une progression de ce 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.

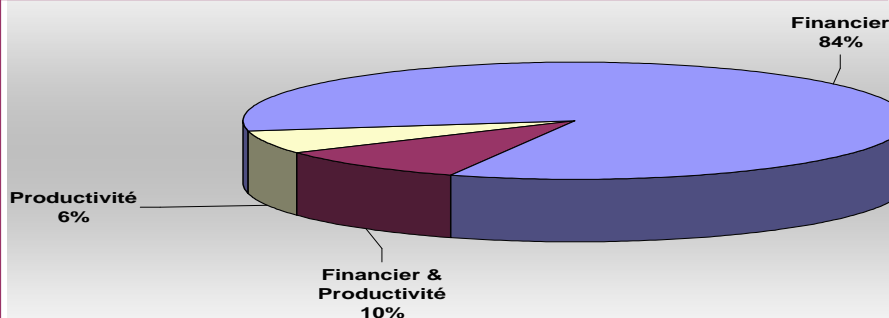
Généralement, les accords qui privilégient ce type de critère prévoient des seuils de productivité en rapport avec les indicateurs choisis.

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 comptable pour qu'une part de chiffre d'affaire ou du résultat brut d'exploitation serve de base de calcul de la masse globale d'intéressement.

### CONSTAT :

En 2012, plus de 80% des accords d'intéressement sont fondés sur des critères de calcul strictement financiers contre 6% qui se fondent sur des critères de productivité ou de performance, et 10 % combinant ces deux types de critères.

84 % des accords se basent sur des critères strictement financiers.



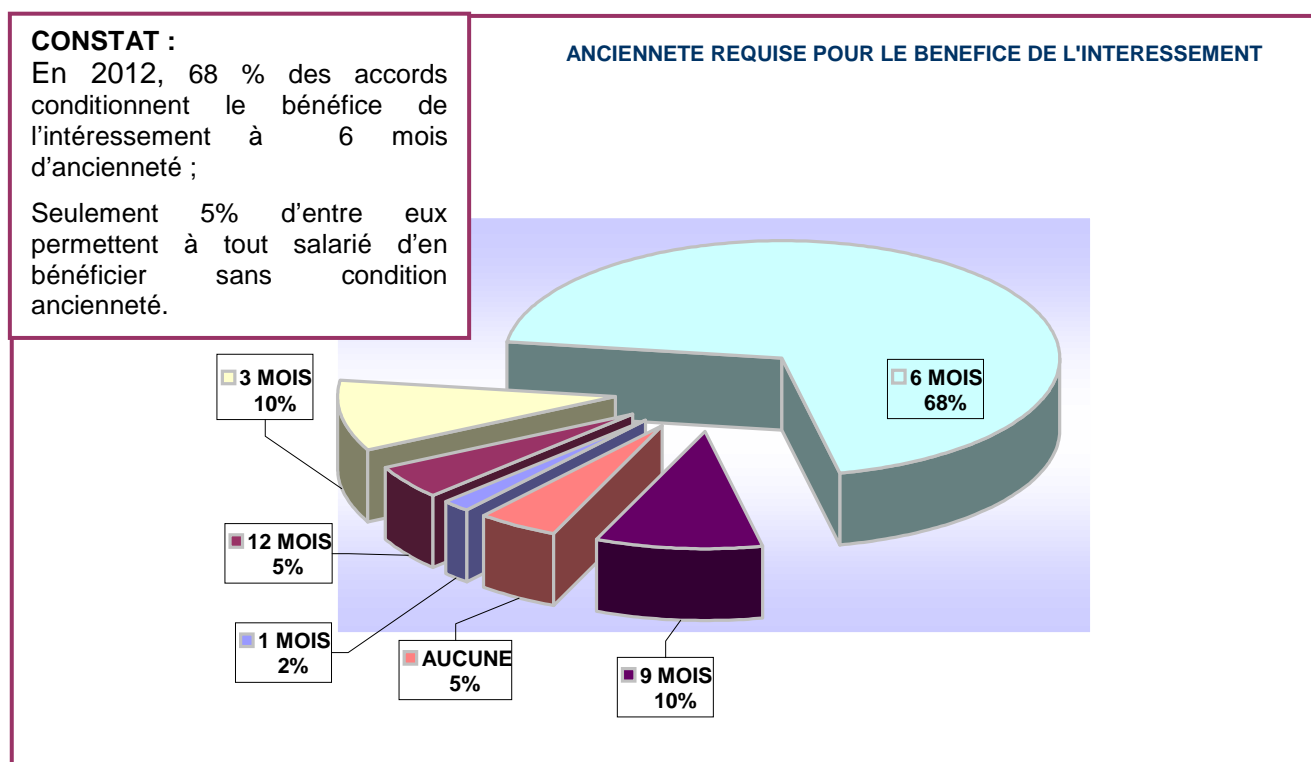
### III. La répartition et le versement de l'intéressement

#### 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.

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



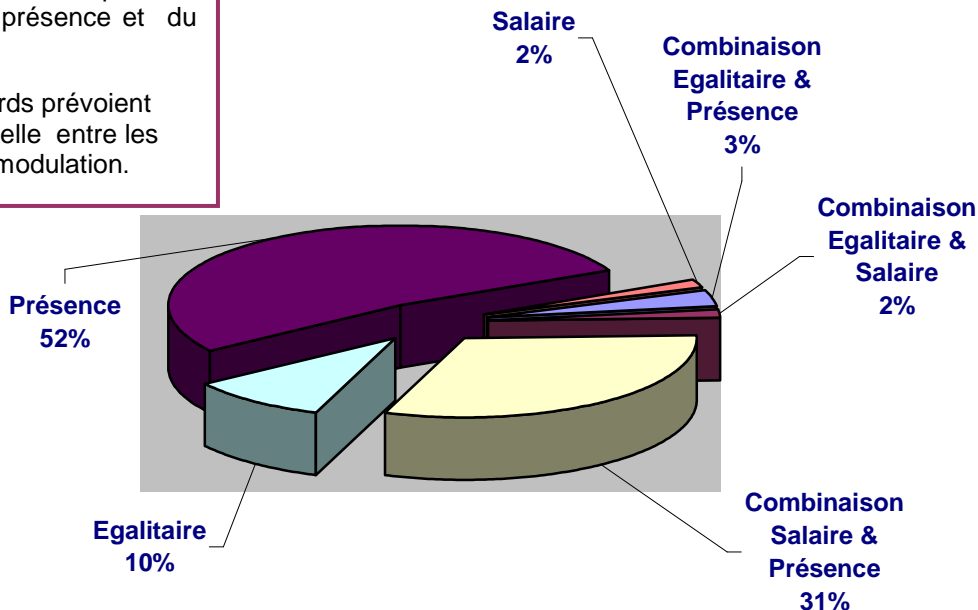
**CONSTAT :**

52 % des accords prévoient une répartition sur la base du temps 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.

**Critères de répartition de l'intéressement**



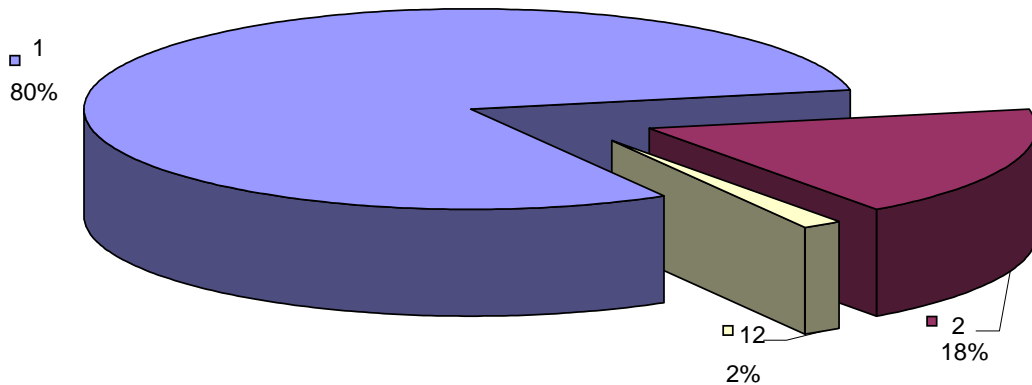
**III.2 Le versement de l'intéressement**

**CONSTAT :**

80 % des accords prévoient le versement de la prime d'intéressement en une seule fois après la clôture comptable et la validation des comptes clos par l'organe de décision de l'entreprise.

18 % des accords prévoient le versement d'un acompte et du solde dès que les comptes clos de l'exercice de référence ont été validés.

**Le versement de l'intéressement**



## 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 ».

#### CONSTAT :

**84 %** des accords mentionnent un plafond équivalent au 12% de la masse salariale brut prévu par la loi.

**13 %** n'en mentionne aucun.

