

## **Loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 relative à l'intéressement**

Historique :

Créée par : *Loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 relative à l'intéressement.*

*JONC du 25 février 2014  
Page 2023*

### **Article 1<sup>er</sup>**

L'article Lp. 311-1 du code du travail est complété d'un second alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions des chapitres I et II du titre VI du présent livre ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs ».

### **Article 2**

Le Titre VI du livre III du code du travail est ainsi modifié :

I/ Les dispositions du chapitre I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Section 1 : Définition

« Article Lp. 361-1 : 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.

« Section 2 : Modalités d'instauration de l'intéressement

« Article Lp. 361-2 : L'intéressement est institué :

« 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.

« Article Lp. 361-3 : Dans les entreprises de plus de 50 salariés soumises aux dispositions des articles Lp. 333-4 et suivants et qui ne disposent pas d'intéressement, l'employeur engage chaque année une négociation sur l'intéressement.

« A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

« Dans les trente jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, l'employeur convoque les parties à la négociation.

« Dans les entreprises mentionnées à l'alinéa premier comportant des établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de l'entreprise, au niveau de ses établissements, ou au niveau du groupe d'établissements. ».

« Article Lp. 361-4 : Lors de la première réunion de négociation, sont précisés :

« 1° Le lieu et le calendrier des réunions ;

« 2° L'exercice à partir duquel l'intéressement a vocation à s'appliquer ;

« Lors de cette réunion l'employeur remet une proposition d'accord et fournit les éléments permettant d'apprécier la pertinence de sa proposition. ».

« Article Lp. 361-5 : Lorsqu'au terme de la négociation aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en dernier état, les propositions respectives des parties.

« Ce procès-verbal est transmis à l'autorité administrative conformément aux dispositions de l'article Lp. 332-5. ».

« Article Lp. 361-6 : Les entreprises non soumises aux dispositions des articles Lp. 333-4 et suivants peuvent instaurer volontairement un intéressement soit en mettant en œuvre les dispositions définies au présent chapitre, soit en recourant à un dispositif simplifié dont le contenu et les modalités de mises en œuvre sont déterminés par accord collectif interprofessionnel. ».

« Article Lp. 361-7 : Le projet d'accord d'intéressement est soumis pour avis au comité d'entreprise au moins quinze jours avant la signature. A défaut de comité d'entreprise, il est soumis pour avis aux délégués du personnel dans les mêmes conditions.

« Les délégués syndicaux ainsi que le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont également informés et consultés sur l'exécution des clauses de l'accord.

« Une délibération du congrès précise le contenu et les modalités de cette information.

« Section 3 : Contenu de l'accord

« Sous-section 1 : Mentions obligatoires de l'accord

« Article Lp. 361-8 : L'accord d'intéressement précise :

« 1° La période pour laquelle il est conclu ;

« 2° Les établissements concernés ;

« 3° Le cas échéant, l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'intéressement ;

« 4° Les objectifs collectifs de résultats, d'accroissement de la performance ou d'amélioration de la productivité de l'entreprise qui constituent l'objet de l'accord, ainsi que les indicateurs de mesures permettant de les apprécier ;

« 5° Les modalités de détermination du montant de la réserve globale d'intéressement ;

« 6° Les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement entre les bénéficiaires, le cas échéant, selon les catégories de salariés ou les unités de travail ;

« 7° Lorsque l'intéressement est réparti en fonction du nombre de jours de présence effective dans l'entreprise au cours de l'exercice, la définition des périodes assimilées à ces temps de présence effective, ainsi que les conditions de modulation des sommes à répartir ;

« 8° La ou les périodes de versement des produits de l'intéressement ;

« 9° Les modalités d'information individuelle des salariés leur permettant de vérifier que les critères de répartition du produit de l'intéressement définis par l'accord leur ont été correctement appliqués ;

« 10° Les procédures de règlement des différends résultant de l'application de l'accord ;

« 11° Les modalités de révision de l'accord, ou de négociation d'un nouvel accord.

« Sous-section 2 : Répartition de l'intéressement

« Article Lp. 361-9 : Tous les salariés de l'entreprise bénéficient de l'intéressement.

« Article Lp. 361-10 : L'accord peut conditionner le bénéfice de l'intéressement à une durée d'ancienneté dans l'entreprise.

Une délibération du congrès définit la durée d'ancienneté maximale exigible.

« Article Lp. 361-11 : 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.

« Article Lp. 361-12 : Sont assimilées à des périodes de présence effective :

- Les périodes de congés payés et de jours fériés ;

- Les périodes de congés maternité prévues à l'article Lp. 126-8 et de congés d'adoption prévue à l'article Lp. 126-14 ;

- Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article Lp. 127-2 ;

- Les jours d'absence liée à l'exercice d'un mandat syndical, d'un mandat de représentation au sein d'une instance représentative du personnel, ou d'un congé de formation économique, sociale ou syndical.

Les jours d'absence liée à l'exercice d'un mandat au sein d'une instance paritaire, consultative ou de négociation collective.

« L'accord peut compléter cette liste.

« Article Lp. 361-13 : Lorsque l'intéressement est modulé en fonction du nombre de jours de présence effective dans l'entreprise au cours de l'exercice, les limites de cette modulation sont déterminées par délibération du congrès.

« Article Lp. 361-14 : En cas de rupture du contrat de travail en cours d'exercice, sauf lorsque cette rupture est imputable à une faute lourde, le salarié remplissant les conditions pour bénéficier de l'accord, perçoit une prime individuelle d'intéressement qui est calculée au prorata de son ancienneté dans l'entreprise pendant l'exercice concerné.

« Le versement de cette prime intervient à l'échéance prévue par l'accord. Le salarié dont le contrat est rompu est informé par lettre recommandée avec accusé de réception de ce versement.

« Dans les douze mois qui suivent l'échéance du versement de l'intéressement, les sommes qui n'ont pas pu être versées pour des motifs indépendants de la volonté de l'employeur, sont reversées aux autres salariés bénéficiaires ; la répartition de ces sommes s'effectue conformément aux critères définis par l'accord.

« Section 4 : Régime des accords d'intéressement

« Sous-section 1 : Durée des accords et renouvellement

« Article Lp. 361-15 : L'accord d'intéressement est conclu pour une durée de trois ans. Il prend fin de plein droit à l'échéance de ce terme.

« Dans les entreprises visées au premier alinéa de l'article Lp. 361-3, les parties se rencontrent, dans les conditions fixées par cet article, au moins 3 mois avant l'échéance du terme de l'accord, en vue de négocier un nouvel accord.

« Dans l'hypothèse où un nouvel accord n'aurait pas été conclu au terme de cette durée, l'accord initial peut être prolongé dans la limite d'une année, selon les modalités prévues à l'article Lp. 361-2. ».

« Sous-section 2 : Dépôt et contrôle administratif

« Article Lp. 361-16 : L'accord est déposé à l'autorité administrative dans les conditions fixées par l'article Lp. 332-5.

« Pour ouvrir droit aux exonérations prévues par l'article Lp. 361-19, il doit être déposé au plus tard le premier jour du quatrième mois précédant la clôture du premier exercice social concerné par l'accord d'intéressement.

« Article Lp. 361-17 : L'autorité administrative dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord ou de l'engagement pour demander, après consultation de l'organisme en charge du recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'entreprise, la modification ou le retrait des dispositions contraires aux dispositions légales.

« Sur le fondement de cette demande, l'accord peut soit faire l'objet d'un avenant, soit être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions légales.

« En l'absence de modification de l'accord suite à une demande de l'autorité administrative, les sommes versées ne bénéficient pas des régimes d'exonérations prévus par les articles Lp. 361-19 et Lp. 361-20.

« Article Lp. 361-18 : En l'absence de demande de l'autorité administrative pendant le délai de quatre mois, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

« Sous-section 3 : Régime social des sommes versées au titre de l'intéressement

« Article Lp. 361-19 : Les sommes attribuées aux salariés en application d'un dispositif d'intéressement n'ont pas le caractère d'élément du salaire au sens du titre IV du livre premier.

« Elles sont exonérées de toute cotisation sociale, tant pour l'employeur que pour le salarié, et n'entrent pas en compte pour l'application de la législation relative au salaire minimum garanti.

« Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles, à l'exception des sommes distribuées sur la base des mêmes critères que ceux définis pour la mise en œuvre de l'intéressement et ayant un caractère aléatoire, primes de résultat par exemple.

« Les dispositions des deux premiers alinéas sont applicables aux sommes distribuées au titre de l'intéressement dans la limite de 20 % de l'ensemble des salaires bruts versés par l'entreprise au cours de la période de référence définie conformément au deuxième alinéa de l'article Lp. 361-1.

« Article Lp. 361-20 : Les entreprises qui mettent en œuvre l'intéressement dans les conditions prévues au présent chapitre peuvent déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu le montant des sommes versées en application d'un accord d'intéressement, dans les conditions fixées par le code des impôts de la Nouvelle-Calédonie.

« Concernant les salariés, les sommes versées au titre de l'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu selon les règles fixées par le code des impôts.

« Article 361-21 : Les salariés qui ont adhéré à un plan d'épargne d'entreprise peuvent affecter les sommes qui leur sont attribuées au titre de l'intéressement à la réalisation de ce plan, lorsque ce dernier le prévoit.

« Ces sommes bénéficient des avantages fiscaux prévus par l'article Lp. 362-9. ».

« Section 5 : Modification de la situation juridique de l'entreprise

« Article Lp. 361-22 : En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission et lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

« En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon les modalités prévues à l'article Lp. 361-2 et suivants.

« Section 6: Sanctions civiles

« Article Lp. 361-23 : Des astreintes peuvent être prononcées par le juge judiciaire à l'encontre de l'entreprise qui n'exécute pas les obligations qui lui incombent en application du présent chapitre.

« Les salariés de l'entreprise en cause et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise concernée ont seuls qualité pour agir.

« L'astreinte a un caractère provisoire et est liquidée par le juge après exécution par l'entreprise de ses obligations. Il est tenu compte pour sa liquidation, notamment du préjudice effectivement causé et de la résistance opposée par l'entreprise.

« Article Lp. 361-24 : Le fait pour un employeur de ne pas engager la négociation sur l'intéressement en application de l'article Lp. 361-3 est passible d'une amende administrative dont le montant maximum est de 50 000 CFP par salarié comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise à la date de la constatation de l'infraction.

« L'autorité administrative informe l'employeur de l'irrégularité relevée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative. L'employeur dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister par une personne de son choix ou représenter par un mandataire. Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments de nature à modifier la position de l'autorité administrative, celle-ci, par décision motivée, astreint l'employeur au versement de l'amende.».

II/ Le chapitre III « Dispositions diverses » est abrogé.

### **Article 3**

Les accords d'intéressement conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente loi du pays continuent de s'appliquer jusqu'à l'échéance de leur terme initial ou de leur dernière prorogation.

La présente loi sera exécutée comme loi du pays.

Fait à Nouméa, le 18 février 2014