

**COURS**

**D' ECONOMIE**

***Examen d'admissibilité aux fonctions  
de l'expéditionnaire administratif***

## **Matière à apprendre (sans exercices) :**

« L'activité de production »	p. 5-7
Les différents sens du terme « capital »	p. 13
Les déterminants de l'investissement	p. 15
Analyse des coûts (sans application pratique)	p. 19
« Détermination du seuil de rentabilité »	p. 21-22
« L'évolution des modes de production »	p. 27-28
La gestion des stocks	p. 32-33
« Les sources de financement de l'entreprise »	p. 99-102
Les objectifs sociaux de l'entreprise	p. 138
L'hierarchie des besoins des travailleurs selon Maslow	p. 142
La période d'essai	p. 142
Le salaire au temps, le salaire au rendement, le salaire à primes	p. 146-147
La codécision ou cogestion des salariés	p. 150
Le rôle des syndicats dans l'entreprise	p. 151
La convention collective de travail	p. 152

## GENERALITÉS

Au Luxembourg, il existe beaucoup d'entreprises qui produisent des biens et services de nature différente.

*Exemples :*

<i>TDK :</i>	<i>supports d'enregistrement</i>
<i>Villeroy et Boch :</i>	<i>porcelaine de table</i>
<i>ROSPORT :</i>	<i>eau minérale</i>
<i>ARBED :</i>	<i>produits sidérurgiques</i>
<i>LUXAIR :</i>	<i>transport aérien de personnes</i>
<i>BCEE :</i>	<i>services bancaires etc.</i>

### L'activité de production.

#### Définitions

La production est l'utilisation des ressources humaines pour transformer des ressources matérielles et financières en biens et services.

De cette définition découlent plusieurs observations :

1. Dans un sens courant, la production désigne l'activité économique qui consiste à créer des biens et services. Elle est donc le résultat d'un travail fourni par l'homme. Or, dans un sens économique, il faut que la production soit le résultat d'une activité **rémunérée**.

*Exemples :*

- *La culture du jardin potager par la ménagère, le tricotage ou le bricolage ne sont pas à considérer comme une production au sens économique du terme.*
- *Le travail domestique n'est pas économiquement productif, s'il est bénévole ou gratuit.*

2. La majeure partie de la production au sens économique du terme est destinée à être échangée c. à d. vendue sur le marché à un prix couvrant au moins son coût de production. Il s'agit de la **production marchande**.

*Exemples :*

- *la coupe chez le coiffeur,*
- *les fruits chez l'épicier,*
- *les journaux chez le libraire,*
- *les voitures chez le garagiste*
- *la course de taxi*

Certains services sont fournis par l'Etat et les administrations à la collectivité soit gratuitement, soit à un prix inférieur au coût de production. Il s'agit de la **production non marchande**.

Exemples :

*l'infrastructure routière, l'enseignement, les concerts sur la place publique, les soins à l'hôpital, les parcs et promenades publics, le prêt de livres à la bibliothèque municipale,*

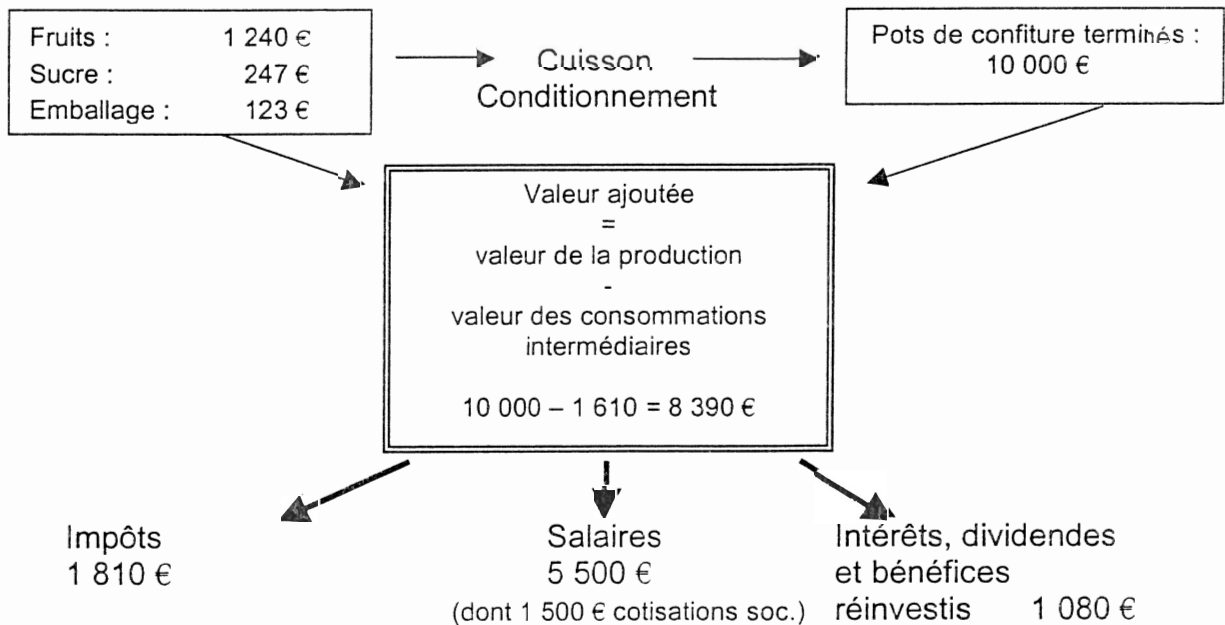
**Document 1**

3. L'activité de production telle qu'elle a été définie plus haut, ajoute de la valeur au produit. Pour produire, l'entreprise a besoin de travail et de machines. Mais elle a aussi besoin de matières premières, de fournitures et de services offerts par d'autres entreprises.

La **consommation intermédiaire** désigne l'ensemble des biens et services nécessaires à la production ou utilisés au cours du processus de production. D'où la définition :

$$\text{V.A.} = \text{Production} - \text{Consommation intermédiaire}$$

Le schéma suivant illustre le calcul de la valeur ajoutée :



La V.A. est répartie par l'entreprise entre les différents participants à la production, à savoir :

- salaires au personnel
- impôts à l'Etat
- cotisations sociales à l'office des assurances sociales
- intérêts aux prêteurs
- part de bénéfice, appelé dividende, aux bailleurs de fonds

Une partie de la V.A. n'est pas distribuée, mais gardée dans l'entreprise. Elle servira d'autofinancement ( cf. chapitre 2 ), soit en vue d'un investissement futur.

**Exercice 1**

**Applications 1 et 2**

4. Tout comme la valeur ajoutée mesure la production réelle de l'entreprise, le **PIB** mesure la production réalisée par l'ensemble des entreprises sur un territoire donné au cours d'une année. D'où :

$$\text{PIB} = \text{Somme des V.A.}$$

Les économistes expriment souvent le **PIB par tête d'habitant** pour pouvoir comparer différents pays.

Le **taux de croissance** d'un pays se calcule également à partir du PIB de la manière suivante :

$$\frac{\text{PIB}_N - \text{PIB}_{N-1}}{\text{PIB}_{N-1}}$$

La répartition du PIB mondial en 1999 était la suivante :

UE : 28,8%	Etats-Unis : 26,8%
Japon : 18,0%	Autres : 26,4%

L'étude du PIB par branche d'activité révèle l'importance de chaque branche dans l'économie d'un pays et montre la contribution de cette branche à la richesse d'un pays.

Suggestion de travail : Analysez les données chiffrées du STATEC qui concernent la valeur ajoutée, ainsi que l'évolution du PIB par branche d'activité. (cf. Le Luxembourg en chiffres)

## 1. Définitions

En général, le capital désigne l'ensemble des moyens matériels et financiers utilisés par l'entreprise au cours du processus de production.

Le terme capital peut revêtir différents sens :

### a) Capital au sens technique

- il désigne l'ensemble des moyens de production durables et non durables.

*Exemples: , camions, ordinateurs, grues, machines, matières premières etc.*

- il désigne également les biens immobiliers

*Exemples : immeubles, terrains, usines...*

- il se rapporte finalement aux équipements collectifs.

*Exemples : réseaux routiers, bâtiments scolaires, hall omnisports...*

### b) Capital au sens comptable

- le capital fixe c'est à dire l'actif immobilisé
- le capital circulant c'est à dire les stocks, les valeurs réalisables et disponibles
- le capital social inscrit au passif du bilan

### c) Capital au sens financier

- le capital social : c'est l'apport initial fait par les associés au moment de la constitution ou ultérieurement lors d'une augmentation de capital.
- le capital financier : il s'agit de l'argent placé qui procure un revenu ( intérêts, dividendes) aux offreurs de capitaux et qui est prêté (crédits, prêts bancaires) aux demandeurs de capitaux.  
Il sert à financer le capital technique.

### d) Capital humain.

Il désigne les salariés de l'entreprise et leurs capacités intellectuelles et professionnelles ( savoir et savoir-faire ).

**Exercice 2**

**Document 6**

#### 4. Les déterminants de l'investissement.

Investir est une opération coûteuse et risquée. Il importe donc d'analyser les facteurs qui influencent la décision d'investissement.

La décision d'investir dépend des perspectives d'avenir de l'entreprise.

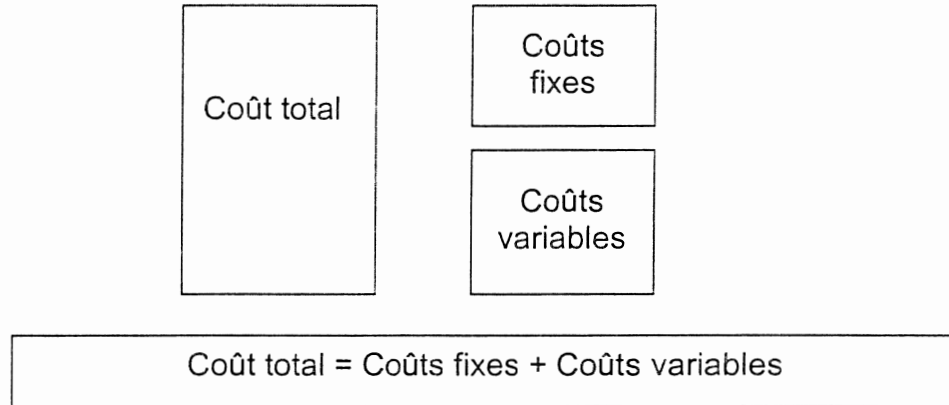
- Plus la demande (les commandes) s'adressant à l'entreprise est importante, plus l'entreprise sera disposée à investir, poussée par l'idée de réaliser un profit plus élevé (et de pouvoir supporter le coût de cet investissement).
- La décision dépend également du niveau d'endettement de l'entreprise. A cette fin, plusieurs ratios peuvent être calculés; un instrument de mesure de la situation financière de l'entreprise est son fonds de roulement.(cf. Chapitre 6)
- De même, plus le taux d'intérêt pratiqué par les banques paraît suffisamment bas aux entreprises, plus elles investiront à l'avenir.
- Par ailleurs, l'entreprise tiendra compte des perspectives économiques générales de la branche sur les marchés actuels ( conjoncture, crise, concurrence...).
- Finalement, une capacité de production limitée, vétuste ou dépassée par le progrès technique, donc insuffisante pour répondre à une demande croissante, peut également constituer un facteur décisif d'investir.

#### Document 8

#### 4. Analyse des coûts

Guidée par la recherche d'un prix compétitif, l'entreprise cherche à produire au moindre coût c'est-à-dire en minimisant son coût total.

Schéma



Il convient de distinguer entre deux types de coûts :

Type 1 : les coûts **fixes**, qui ne dépendent pas du volume de la production ou du chida :  
loyers, assurances, impôts, entretien, rémunération du personnel administratif, amortissements, ...

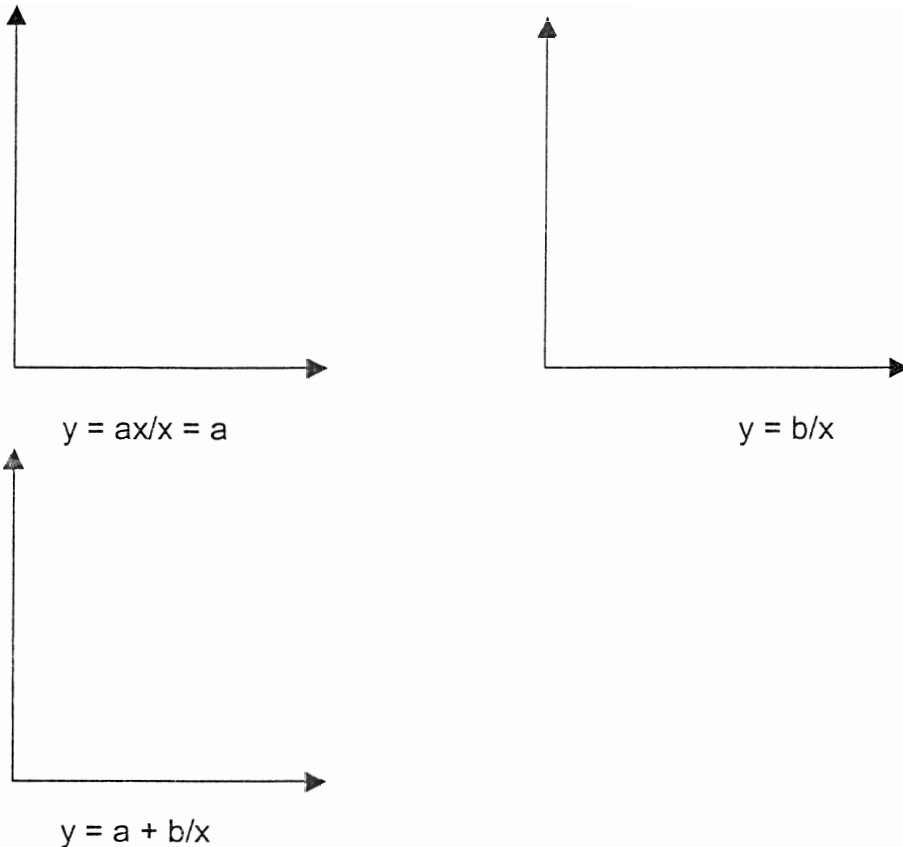
Type 2 : les **coûts variables**, qui dépendent du volume d'activité et qui sont plus ou moins proportionnels à ce volume:  
matières premières, électricité, frais de transport, ...

#### Application pratique

Soit un atelier de menuiserie fabricant des chaises. Voici le tableau des coûts (en €) pour différents volumes d'activité exprimés en unités de production.

	Niveaux d'activité (unités de production) en milliers						
Coûts	0	1 000	2 000	3 000	4 000	5 000	6 000
variables	0	9 000	18 000	27 000	36 000	45 000	54 000
fixes	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000	300 000
totaux							





Une grande partie des coûts est liée au niveau d'activité ; l'entreprise cherchera à diminuer son coût moyen en augmentant ses quantités produites et vendues et à répartir ainsi les coûts fixes sur toute la production. On parle alors d'économie d'échelle.

### 5. Détermination du seuil de rentabilité (point mort, point zéro)

L'objectif principal de l'entreprise est la réalisation d'un bénéfice maximal. A la réalisation de ce bénéfice correspond l'idée de rentabilité.

Après avoir ventilé ses coûts en coûts fixes et coûts variables, l'entrepreneur se pose la question de savoir à partir de quel niveau de production ( chiffre d'affaires ) il commence à réaliser un bénéfice, en d'autres termes, à partir de quel niveau sa production sera rentable.

Les relations suivantes étant connues,

$$\text{Résultat d'exploitation} = \text{Produits} - \text{Coûts}$$

$$\text{Coûts} = \text{Coûts fixes} + \text{Coûts variables}$$

donc

$$\text{Résultat} = (\text{Produits} - \text{Coûts variables}) - \text{Coûts fixes}$$

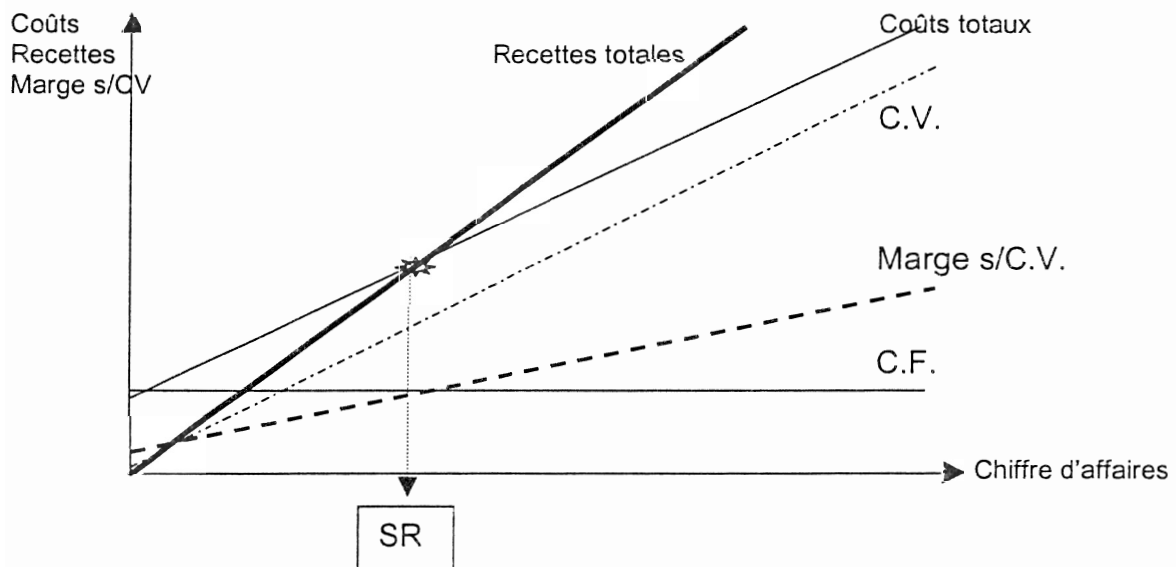
Nous pouvons dégager le **résultat différentiel**.

### Schéma

$$\begin{aligned} & \text{CHIFFRE D'AFFAIRES} \\ & - \text{coût d'achat des marchandises vendues} * \\ \hline & = \text{MARGE COMMERCIALE} \\ & - \text{autres coûts variables} \\ \hline & = \text{MARGE SUR COÛT VARIABLE} \\ & - \text{coûts fixes} \\ \hline & = \text{RESULTAT DIFFERENTIEL} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} * \text{CAMV} &= \text{Achats} \\ & \quad + / - \\ & \quad \text{Variation des stocks} \end{aligned}$$

### Représentation graphique



Le seuil de rentabilité se situant au point où il n'y a ni bénéfice, ni perte, peut être déterminé à l'aide de deux relations qui découlent du schéma de calcul précédent.

- (1) Marge sur coût variable = Coûts fixes
- (2) Chiffre d'affaires = Coûts totaux

## II. L'évolution des modes de production

Deux modes de production fondamentalement divergents se sont développés au fil du temps.

### 1. Le mode de production traditionnel à flux poussés

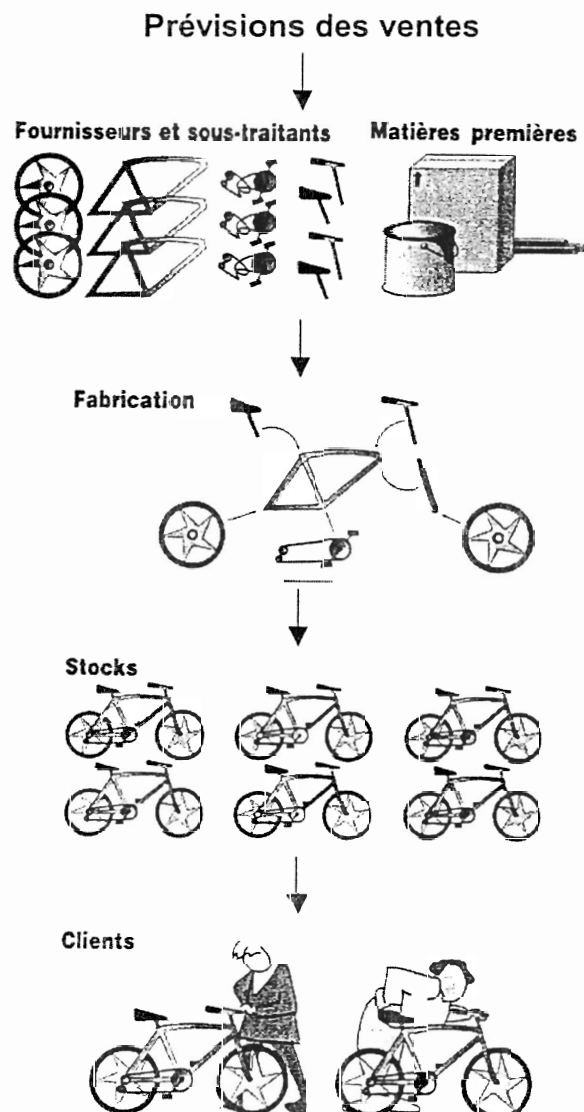
Ce mode de production s'appuie sur les prévisions des ventes.

A partir de ces prévisions, un programme de production est élaboré: on détermine sur la base des délais de fabrication, quel produit est lancé en production à tel moment.

Les différents services et postes de travail interviennent les uns à la suite des autres, mais ils restent indépendants.

La production est stockée pour être vendue.

Le schéma ci-dessous décrit ce mode de production à flux poussés



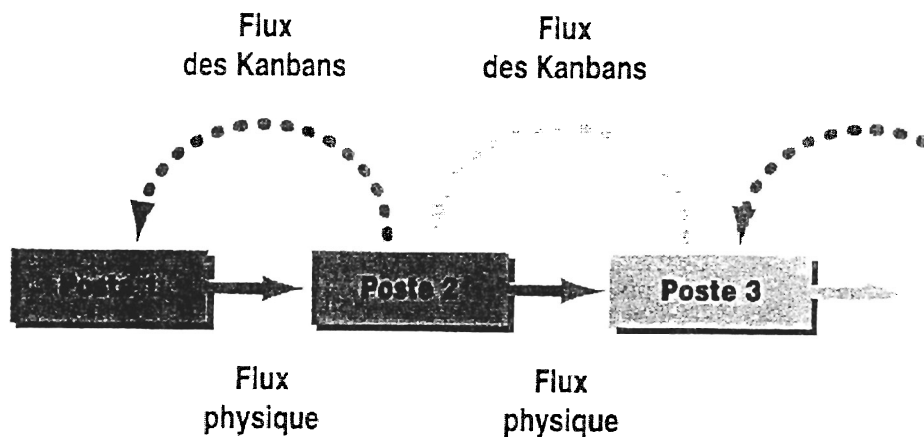
## 2. Le mode de production à flux tendus

Ce mode de production s'appuie sur ce qui est déjà vendu.

On fabrique les produits finis juste-à-temps pour la vente.

Dans l'entreprise, les postes de travail successifs dépendent les uns des autres: chaque poste produit ce que le poste suivant demande.

Le mode de production à flux tendus provient du Japon; la **méthode du Kanban**, représentée dans le schéma suivant en est un exemple.



*Dans la méthode du Kanban, les informations entre les différents stades de production sont transmises à l'aide d'étiquettes (Kanbans) collées sur des conteneurs. Chaque Kanban décrit les pièces qui se trouvent dans le conteneur, le poste de travail qui les a produites et celui qui les utilise.*

*Lorsque, par exemple, le poste 2 a utilisé toutes les pièces d'un conteneur qui lui avait été remis par le poste 1, il retourne le conteneur vide au poste 1, l'étiquette qui s'y trouve devient ainsi un ordre de fabrication pour le poste 1.*

*Ainsi, les pièces sont fabriquées en amont au fur et à mesure de leur besoins en aval.*

Ce mode de production fait pratiquement disparaître les stocks:

- les produits finis sont fabriqués juste-à-temps pour la vente;
- les composants et les produits semi-finis sont fabriqués juste-à-temps dans les stades de production précédents pour leur transformation dans les stades de production suivants;
- les matières et les composants des fournisseurs sont obtenus juste-à-temps pour être utilisés dans la production.

Le mode de production choisi aura évidemment une influence déterminante sur la politique d'approvisionnement de l'entreprise.

La **gestion des achats** s'est beaucoup **transformée** au cours des dernières années.

- C'est surtout le développement du "juste à temps" (*just in time*) qui a bouleversé les relations entre l'entreprise et ses fournisseurs.  
Alors qu'avant, l'entreprise sélectionnait les fournisseurs en tenant compte de leurs offres individuelles, elle recherche aujourd'hui le fournisseur capable de satisfaire à tout moment les besoins des consommateurs.  
Désormais, la politique d'achat passe par une étroite collaboration entre l'entreprise et ses fournisseurs dans le sens d'un partenariat ou d'un contrat de sous-traitance.
- D'autre part, la fonction achat a évolué avec l'apparition des nouvelles technologies informatiques, par exemple la commande par Internet.

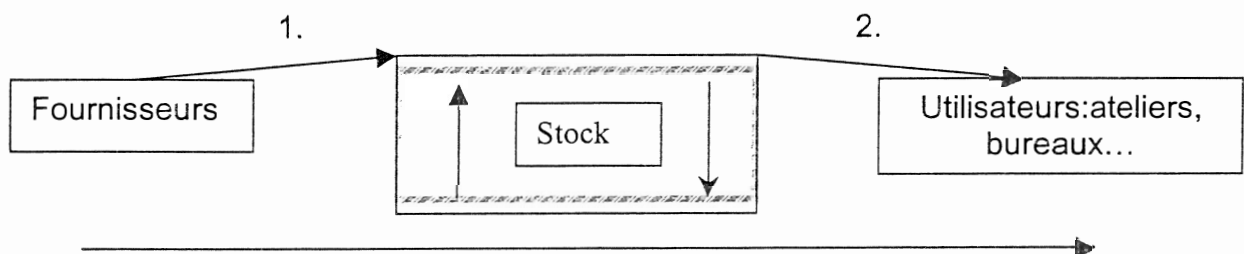
## Document 12

### 2. La gestion des stocks

Le **stock** est l'ensemble des biens conservés dans l'entreprise dans l'attente d'une utilisation ou d'une vente future.

*Exemples : produits finis, semi-finis, en cours, emballages, matières premières, marchandises, fournitures etc.*

Le stock est à considérer comme un réservoir qui permet de régulariser le flux de livraison (1) et le flux d'utilisation (2).



L'importance du stock dépend :

- de l'importance de la production ou des ventes,
- de la politique de gestion des stocks,
- du mode de production choisi.

Ainsi, dans une entreprise à flux tendus où le JAT est appliqué, il n'existe pratiquement pas de stock.

La gestion des stocks consiste en premier lieu à déterminer les dates des commandes et les quantités à commander, d'où les deux questions "quand commander ?" et "combien commander ?"

La gestion des stocks s'occupe également de l'organisation matérielle de la réception et de l'entreposage des produits.

**a) Quand faut-il commander un produit ou une matière déterminée ?**

- D'une part, l'entreprise veut continuer à vendre ou à produire pendant le délai de réapprovisionnement. Ainsi elle doit disposer d'un stock minimum pour continuer à fonctionner. Connaissant la quantité vendue ou consommée par jour, elle détermine son stock minimum par article ou par matière de la façon suivante:

nombre d'articles vendus ou unités de matière consommées	} par jour x délai de réapprovisionnement (en jrs)
--	--

- D'autre part, l'entreprise fixe pour chaque produit ou matière consommable un stock de sécurité qu'elle veut garder pour faire face à des conditions exceptionnelles (retard de livraison exceptionnel ou vente accélérée)

Il faut donc passer commande d'un article ou d'une matière, lorsque son stock atteint la quantité critique = stock minimum + stock de sécurité.

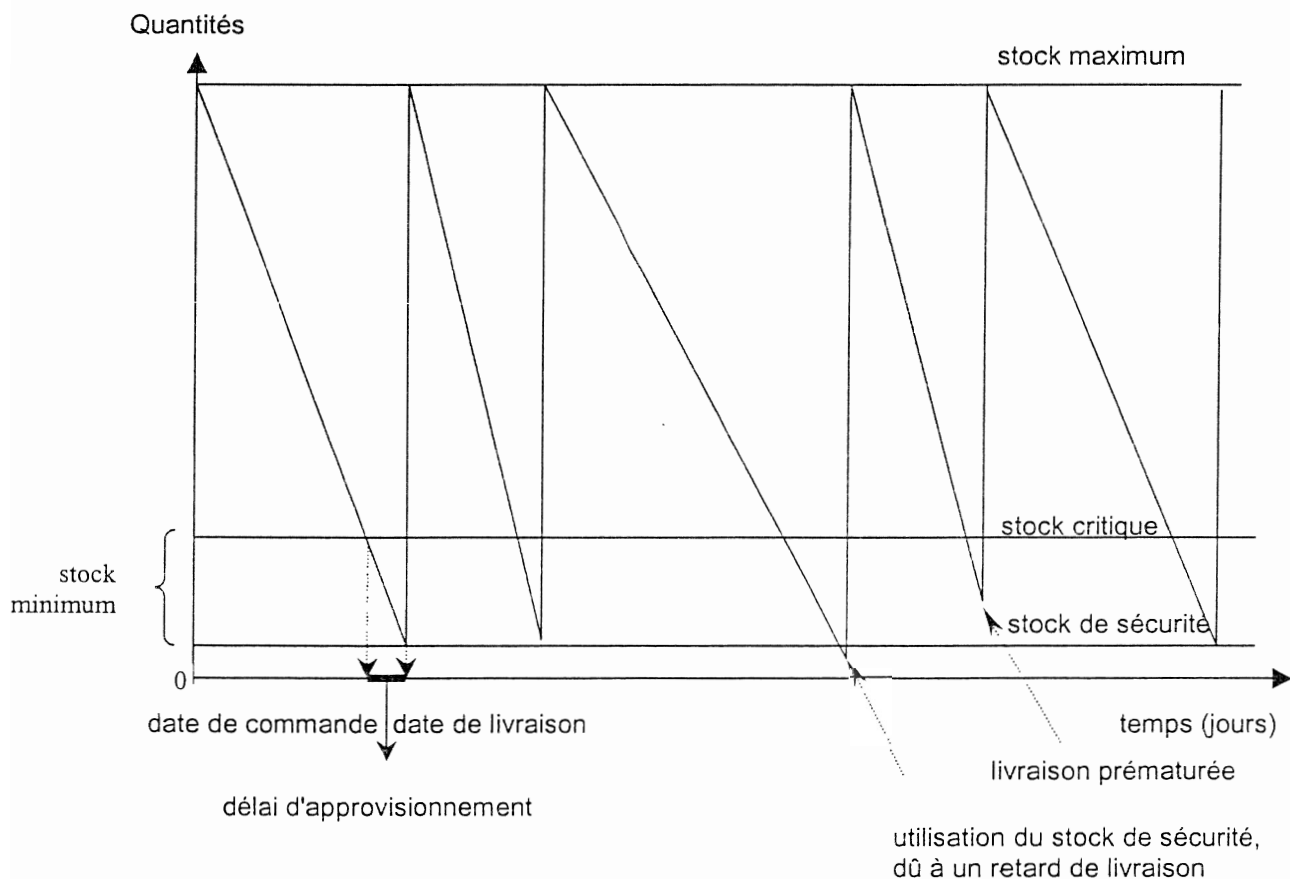
On parle du stock critique ou stock d'alerte.

**b) Combien faut-il commander ?**

La quantité maximale à commander dépend de la place de stockage disponible pour l'article ou la matière en question.

La quantité optimale à commander peut varier suivant les conditions de vente du fournisseur.

La représentation graphique de l'évolution du stock donne lieu à un dessin "en dents de scie" plus ou moins régulier .

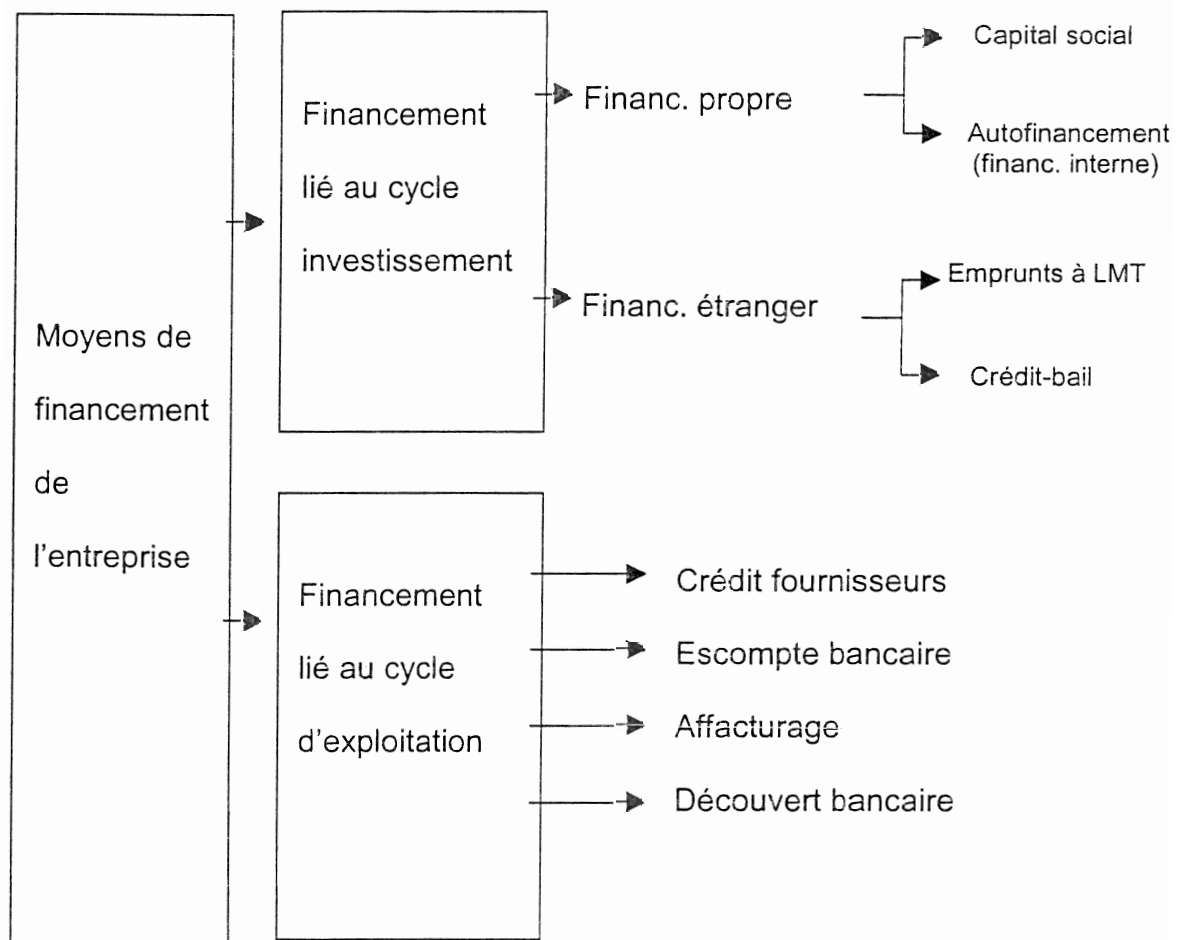


## IV. Les sources de financement de l'entreprise

Un créateur d'entreprise doit d'abord trouver une idée porteuse et assurer ensuite son financement. Il s'interroge alors sur les modalités de financement:

- des besoins liés au cycle d'investissement ;
- des besoins liés au cycle d'exploitation.

Le schéma suivant récapitule les différentes sources de financement à la disposition de l'entreprise.



Pour faire face à l'ensemble de ses besoins de financement, l'entreprise doit trouver des moyens de financement.

Ceux-ci peuvent être **propres** ou **étrangers**.

De plus, les moyens de financement doivent être adaptées à la nature des besoins à financer.

D'où la deuxième distinction selon la durée de financement:

- les ressources à **long et moyen terme** regroupent les ressources qui permettent de financer les projets de l'entreprise ;
- les ressources à **court terme** regroupent les ressources auxquelles l'entreprise va avoir recours pour financer son exploitation courante.

## A. Le financement propre de l'entreprise (« Eigenfinanzierung »)

Ce sont les moyens de financement que l'entreprise ne doit pas rembourser, soit parce qu'ils proviennent des propriétaires de l'entreprise, soit parce qu'ils proviennent de l'autofinancement.

### 1. Les apports des propriétaires (capital social)

Quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, les propriétaires doivent apporter des fonds pour financer le démarrage (la création) et le développement de l'entreprise (p.ex. l'implantation sur de nouveaux marchés). En contrepartie l'entreprise leur attribue une partie du bénéfice.

### 2. L'autofinancement

L'autofinancement est une ressource stable, dégagée par l'entreprise en vue de financer ses propres investissements. Il s'agit des DAP et des bénéfices mis en réserve. Selon la règle de l'équilibre financier, l'autofinancement est une ressource stable, destinée à financer des besoins stables.

L'autofinancement se calcule de la manière suivante :

DAP + Résultat net – Bénéfice distribué aux propriétaires

Le bénéfice non distribué est mis en réserve

L'autofinancement constitue une source de financement interne avantageuse car:

- son coût de collecte est nul ;
- il se renouvelle annuellement ;
- il accroît les capitaux propres de l'entreprise, donc sa capacité d'emprunt.

L'entreprise doit arbitrer entre

- une politique généreuse de distribution des bénéfices, qui satisfait les actionnaires mais diminue les possibilités d'autofinancement ;
- une politique restrictive de distribution des bénéfices, qui a l'effet opposé.

**Exercice 8, 9**

**Document 1**



## B. Le financement étranger de l'entreprise (« Fremdfinanzierung »)

Le financement interne est rarement suffisant, donc l'entreprise est amenée à faire appel au financement étranger.

Comme les moyens de financement doivent être adaptés à la nature des besoins à financer, on distingue les ressources selon la durée du financement, à long terme ou à court terme.

### 1. Le financement étranger à long terme

Lorsqu'une entreprise ne possède pas suffisamment de fonds propres pour financer ses investissements, elle peut recourir à des fonds étrangers stables, qui entraînent cependant une diminution de l'autonomie financière:

- **l'emprunt** ;
- **le crédit-bail**.

#### a) L'emprunt

L'emprunt est un moyen de financement dont les conditions sont fixées dans un contrat. L'entreprise sait qu'elle devra périodiquement :

- rembourser le montant du capital emprunté ; ce remboursement périodique est appelé amortissement ;
- payer les intérêts courus, calculés suivant un taux fixé d'avance.

D'où la relation :

$$\text{annuité} = \text{amortissement} + \text{intérêts}$$

On distingue deux types d'emprunt:

<b>Emprunt indivis</b>	Opération par laquelle l'entreprise se procure des capitaux auprès d'un prêteur unique. Il s'agit d'un crédit à moyen ou à long terme (2 à 20 ans)
<b>Emprunt-obligations</b>	Opération par laquelle l'entreprise se procure des capitaux auprès d'une multitude de prêteurs qui reçoivent en échange des titres de créance appelés <b>obligations</b> . Il s'agit d'un crédit à long terme (7 à 15 ans).

#### Exercices 10, 11

## Remarque

**Action et obligation : deux titres avec des caractéristiques opposées.**

Il faut bien distinguer entre action et obligation !

Le tableau suivant met en évidence les différences essentielles :

### Comparaison action / obligation

	Action	Obligation
Définition	Titre de propriété	Titre de créance
Droits des détenteurs	participer: <ul style="list-style-type: none"><li>- à la prise de décision dans la SA</li><li>- à la distribution des bénéfices</li><li>- à la distribution des actifs en cas de dissolution</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- encaisser chaque année un intérêt fixe</li><li>- être remboursé sur la somme prêtée</li></ul>
Risques pour les détenteurs	<ul style="list-style-type: none"><li>- ne pas toucher de dividende en cas de perte</li><li>- perdre sa mise en cas de faillite de l'entreprise</li></ul>	ne pas être remboursé à 100%

## **b) Le crédit-bail (« leasing »)**

Au lieu de contracter un emprunt pour acheter un équipement, l'entreprise peut choisir de louer cet équipement par l'intermédiaire d'un crédit-bail.

C'est un contrat de location par lequel une société de crédit-bail met un bien neuf (bien meuble ou immeuble) à la disposition de l'entreprise contre paiement d'un loyer.

En fin de période, l'entreprise dispose d'une option. Elle peut:

- soit restituer le bien à la société de crédit-bail (qui est restée propriétaire) ;
- soit renouveler le contrat de location à des conditions plus favorables ;
- soit acheter le bien aux conditions convenues.

L'attitude adoptée par la direction est généralement une question de mentalité, de "culture d'entreprise". Cependant, même les directions les plus ouvertes au changement ne sont pas toujours en mesure de mettre ce changement en pratique. Très souvent en effet, il est impossible de s'adapter à court terme.

*Ainsi, il peut arriver qu'une entreprise soit dans l'incapacité de remplacer immédiatement une installation coûteuse dont il apparaît, contre toute attente, qu'elle ne répond pas à telle ou telle norme rigoureuse en matière de protection de l'environnement. Car elle sera obligée de faire tourner l'installation pour amortir les grosses dépenses qu'elle lui a occasionnées.*

Les directions qui choisissent l'attitude de l'adaptation active ont donc fréquemment d'épineux conflits d'objectifs à résoudre.

### c) Déterminer les objectifs, les moyens et les méthodes du concept social

Sur la base de ses constatations et réflexions, la direction fixera ses **objectifs** de politique sociale, qui comportent deux domaines:

- le domaine des **objectifs de société** (concept social externe) qui correspondent à la contribution apportée par l'entreprise à la résolution de problèmes de société;
- le domaine des **objectifs humains** (concept social interne), qui définissent les besoins des salariés de l'entreprise.

Le tableau ci-dessous dresse la liste des **objectifs** les plus courants dans ces deux domaines.

#### **Objectifs sociaux de l'entreprise**

##### **Objectifs de société**

- *prévention des atteintes au milieu naturel (produits et procédés de fabrication respectueux de l'environnement, utilisation plus économe des ressources, recyclage);*
- *atténuation des influences négatives sur le milieu social (amélioration de l'information touchant les produits, commercialisation responsable, politique des prix raisonnable, sécurité des produits);*
- *actions utiles à la collectivité (soutien des efforts de l'Etat, coopération avec des organismes, appui à toutes sortes d'activités privées - mécénat -, encouragement des collaborateurs à participer à certaines activités politiques ainsi qu'à des initiatives privées).*

##### **Objectifs humains**

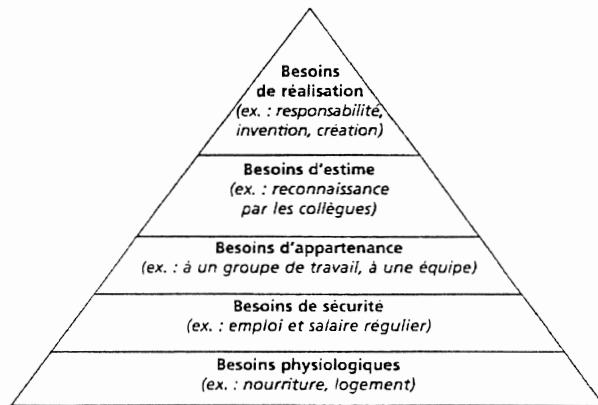
- *collaborateurs efficaces et satisfaits (sécurité et prise en compte des besoins individuels au poste de travail, rémunération convenable, couverture contre l'accident, la vieillesse, la maladie ou le décès, stimulation des travailleurs par l'information et la formation, sécurité de l'emploi);*
- *possibilités d'épanouissement des collaborateurs (participation à la vie de l'entreprise, formation, loisirs).*

## 2. Les conditions d'une bonne productivité du travail

La **motivation** nous permet d'agir et d'être productifs. Même si chacun d'entre nous n'éprouve pas la même motivation vis-à-vis du travail, - en fait, la plupart d'entre nous n'ont pas le choix, puisqu'ils ne disposent guère d'une autre ressource financière notable que de leur salaire -, nous réagissons tous positivement ou négativement aux conditions sous lesquelles ce travail a lieu.

### Application 3

Dans les années 1940, Maslow a présenté une théorie concernant la motivation des travailleurs et la hiérarchie des besoins qu'ils cherchent à satisfaire.



L'entreprise sait bien que sa productivité dépend de la qualité de son personnel et des conditions de travail; elle vise donc :

- à recruter du personnel compétent et à encourager sa formation continue;
- à lui offrir un salaire et des conditions de travail convenables;
- à le soutenir au-delà de la vie professionnelle.

Les **sources de recrutement** sont multiples: candidatures spontanées; annonces publiées dans la presse; organismes officiels (ADEM); stages; associations d'élèves, d'étudiants, d'écoles; cabinets de recrutement; cooptation ou recommandation.

L'**engagement** du personnel peut avoir lieu sous forme de

- contrat de travail à durée déterminée: le contrat prend fin après x mois ;
- contrat de travail à durée indéterminée: aucun terme n'est fixé; il prend fin si une des parties au contrat prend l'initiative et donne son préavis.

Au cours des dernières années, la proportion des contrats de travail à durée déterminée - moins favorable pour le salarié - a nettement augmenté.

### La période d'essai

*La période d'essai s'analyse comme une tranche d'expérimentation dans le cadre d'un contrat de travail. Elle permet à l'employeur de se rendre compte si les capacités du nouveau salarié correspondent à la tâche qui lui est assignée. De même elle offre à ce dernier la possibilité de vérifier si le travail lui convient.*

*La période d'essai, qui ne peut excéder 12 mois, doit toujours se situer au début de l'exécution d'un contrat de travail, elle ne peut être renouvelée.*

*Tout contrat d'apprentissage comprend une période d'essai de trois mois pendant laquelle le contrat peut être résilié sans préavis par chacune des parties.*

### 3. La rémunération salariale

#### a) Les composants de la rémunération salariale

Pour la plupart des gens, le salaire constitue la principale source de revenus; ainsi, la rémunération du travail constitue pour l'entreprise le levier essentiel de motivation de son personnel.

En différenciant - et en individualisant - la rémunération, elles tentent d'influencer le comportement au travail des salariés et d'augmenter la productivité.

Il existe pourtant de nombreuses dispositions légales qui limitent le pouvoir d'action des entreprises et qui ont pour but de protéger les salariés. D'autre part, à travers des conventions collectives, les syndicats ont réussi à imposer un certain nombre d'avantages extralégaux en matière salariale. (voir point 5)

#### ***Indexation des salaires et minima sociaux***

*Au Luxembourg, tous les salaires sont indexés, c'est-à-dire qu'ils suivent obligatoirement l'évolution des prix. La base du système d'indexation est l'indice des prix, qui mesure l'évolution moyenne des prix à la consommation. L'indice actuel se situe à \_\_\_\_\_ points indiciaires.*

*D'autre part la loi fixe*

- un salaires social minimum (= 218,37 € à l'indice 100), qui est différencié suivant l'âge et le niveau de qualification;*
- le montant des indemnités d'apprentissage*
- les majorations (x %) pour heures supplémentaires et pour le travail de dimanche et des jours fériés*

#### ◆ Le salaire

Le salaire rémunère la quantité de travail fourni et la qualification du salarié (plus le salarié est qualifié, plus le salaire est élevé). Différentes formules existent, qui sont parfois combinées.

Le salaires au temps (Zeitlohn) est un salaire horaire. Il est généralement fixé pour un mois, quel que soit le nombre de jours ouvrables. Les salariés sont payés les jours fériés.

Au Luxembourg et dans la plupart des pays de l'Union Européenne, la loi impose à l'employeur de respecter la durée légale du travail. Au-delà de cette durée légale, le salarié a droit à des heures supplémentaires, payées à un tarif plus élevé (majoration). Cette formule de rémunération est utilisée lorsqu'il est difficile de mesurer la quantité de travail réalisée (travail de bureau ou de direction) ou lorsque la créativité joue un rôle important (travaux de recherche).

Elle est appliquée pour les employés, les cadres et ingénieurs, certains ouvriers, les fonctionnaires et agents des services publics.

En cas d'activités dangereuses, le salaire au temps réduit le risque d'accident.

Le salaires au rendement (Akkordlohn) dépend de la quantité de production: nombre de pièces fabriquées, m<sup>2</sup> de carrelage posé, chiffre d'affaires réalisé... .

Ce système est très stimulant, mais il suppose que le résultat et le déroulement du travail soient connus d'avance (travail répétitif, travail à la chaîne) et que le rendement puisse être mesuré de façon précise. En cas de travail en groupe, cette formule de rémunération ne peut être appliquée.

Le risque d'une dégradation de la qualité existe; l'entreprise doit constamment contrôler celle-ci.

Pour cette raison et afin de diminuer le risque d'accident, le salaire au rendement est généralement lié à un salaire au temps.

Le salaire à primes (Prämienlohn) comporte à côté d'un salaire de base (généralement au temps) des primes destinées à rémunérer un effort particulier. Par opposition au salaire au rendement, l'entreprise peut ainsi tenir compte d'éléments autres que la quantité produite:

- prime à la qualité pour garantir une certaine qualité du travail;
- prime pour économies de matières premières réalisées;
- prime pour délais de fabrication respectés,
- prime pour travaux sales et pour travaux à grands risques.

### ***Le salaire net et le coût salarial au Luxembourg***

Le calcul du salaire net d'un ouvrier/employé comporte les étapes suivantes

1. Calcul du salaire brut total

Salaire de base  
 + heures supplémentaires  
 + primes  
 = Salaire **brut** total

2. Calcul du salaire imposable

Salaire brut  
 - Cotisation obligatoire d'assurance maladie- part salariale : (ouvrier: 4,95 %) (\*)  
 (employé: 2,72 %)  
 - Cotisation obligatoire d'assurance- pension - part salariale (8 %)  
 = Salaire **imposable**

3. Calcul du salaire net

Salaire imposable  
 - Impôt sur salaire  
 - Cotisation assurance-dépendance  
 = **Salaire net** → ce que reçoit le salarié

Le coût salarial pour l'entreprise d'un ouvrier/employé se détermine comme suit

Salaire brut total  
 + Cotisation obligatoire d'assurance maladie- part patronale (ouvrier: 4,95 %)  
 (employé: 2,72 %)  
 + Cotisation obligatoire d'assurance- pension - part salariale (8 %)  
 + Cotisation obligatoire d'assurance-accidents (variable suivant la branche d'activité)  
 + Contribution obligatoire pour les services de Santé au travail (0,11 %)  
 = **Charge patronale totale** → ce que paie l'employeur

(\*) tous les pourcentages se calculent par rapport au salaire brut

**Application 6**

**Document 8**

simple consultation -, mais le personnel est ainsi encouragé à réfléchir et à s'engager davantage .

*Ainsi, par exemple, dans les "cercles de qualité", les salariés sont mobilisés à proposer des adaptations dans le déroulement de la production.*

La loi prévoit que le personnel doit être consulté pour certaines décisions.

*Au Luxembourg, les salariés doivent être consultés lorsque l'entreprise prend des décisions importantes en matière d'investissement ou de participation dans d'autres sociétés.*

#### ♦ **La codécision ou cogestion des salariés**

Lorsque les salariés participent à la prise de décision, on parle de codécision ou de cogestion. Le degré de cogestion dépend du poids du vote salarial; si les représentants du personnel disposent du même nombre de voix que la direction, on parle de cogestion paritaire.

*Au Luxembourg, un tiers des administrateurs des sociétés anonymes qui comptent plus de 1000 salariés ou qui bénéficient d'une participation financière d'au moins 25% ou d'une concession de l'Etat (ex. RTL, CEGEDEL), sont des représentants du personnel.*

#### ♦ **L'autogestion des salariés**

Dans une entreprise autogérée, les salariés prennent toutes les décisions. Tel est le cas dans certaines coopératives dont les salariés détiennent eux-mêmes le capital.

**Exercice 5**

**Document 12**

## **5. Les syndicats comme représentants du personnel dans l'entreprise**

### **a) Qu'est-ce qu'un syndicat ?**

Le terme syndicat désigne toute association qui a pour objet la défense d'intérêts communs. Plus précisément, les syndicats de salariés sont des groupements d'ouvriers et d'employés qui se sont formés en vue de défendre les intérêts des salariés dans l'entreprise.

### **b) L'origine des syndicats de salariés**

La Révolution française de 1789 symbolise la prise de pouvoir de la bourgeoisie et l'affirmation de nouvelles structures économiques: celles du système capitaliste. Deux principes sont soulignés:

#### ♦ le principe de la liberté individuelle

Chacun est libre d'exercer le métier ou le commerce qu'il veut et de conclure avec les autres tous les contrats qu'il désire. Les conditions de ces contrats peuvent être librement choisies par les partenaires.

#### ♦ le principe du libéralisme économique

L'État ne doit pas intervenir dans la vie économique; il faut laisser libre jeu à la concurrence et aux automatismes économiques.

L'application de ces deux principes menait à une exploitation sans réserve des salariés, qui n'avaient pas le choix de refuser un contrat de travail, quelles qu'en fussent les conditions. Malgré l'égalité théorique devant la loi, l'ouvrier isolé était à la merci de son patron, financièrement mieux armé que lui. D'où l'idée de se grouper pour opposer à l'employeur une force équivalente et obtenir ainsi des hausses de salaires et une réduction de la durée du travail.

Au Luxembourg, c'est seulement en 1936 que la liberté syndicale fut proclamée officiellement.

En 1948, elle fut insérée dans la Constitution. L'article 11, paragraphe 5 stipule: *" La loi organise la sécurité sociale, la protection de la santé et le repos des travailleurs et **garantit les libertés syndicales.**"*

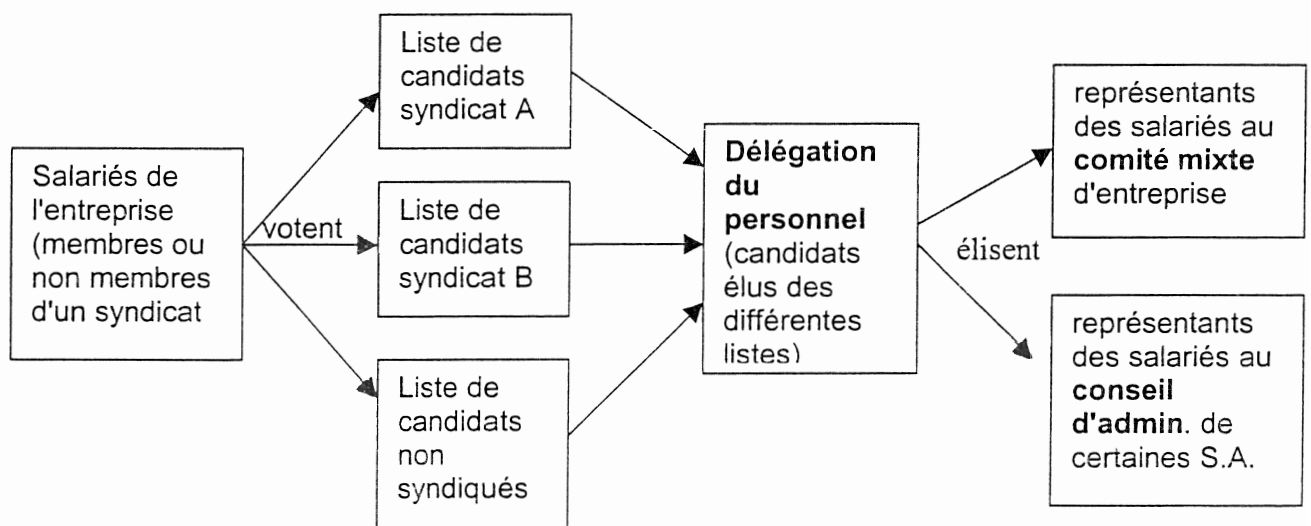
*Suggestion de travail: Faites une recherche sur les syndicats luxembourgeois, leur importance, leurs revendications, le type de salariés qu'ils représentent.*

### c) Le rôle des syndicats dans l'entreprise

Les syndicats ont été créés pour défendre les intérêts des salariés face à l'employeur. Dans les entreprises luxembourgeoises, ils accomplissent cette tâche à travers des représentations élues du personnel, prévues par la loi:

- la délégation du personnel (Betriebsausschuss)
- la représentation salariale dans le comité mixte d'entreprise (gemischter Betriebsrat)
- la représentation salariale dans le conseil d'administration de certaines S.A.

Le schéma suivant permet de mieux comprendre comment ces représentations sont élues:



La délégation du personnel est la représentation la plus importante des salariés dans les entreprises luxembourgeoises et elle constitue le principal interlocuteur de la direction avec le personnel.



L'encadré ci-dessous résume ses principales caractéristiques:

*Au Luxembourg, toute entreprise industrielle, commerciale ou artisanale, tout établissement public ou d'utilité publique occupant régulièrement au moins 15 travailleurs doit avoir une **délégation du personnel**. La composition numérique de ces délégations d'ouvriers et/ou d'employés dépend de l'effectif des salariés qu'elles représentent.*

*Les délégués sont élus tous les cinq ans au scrutin secret à l'urne par les salariés de l'établissement. Les délégations ont comme mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'établissement en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.*

*Chaque délégué est protégé contre le licenciement pendant toute la durée de son mandat et les six premiers mois suivants.*

*Au sein de chaque délégation du personnel, la loi prévoit la désignation d'un/d'une **délégué(e) à l'égalité**.*

*Ce/cette délégué(e) est désigné(e) par les membres de ces délégations et a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.*

Une des tâches primordiales de la délégation du personnel est la négociation d'une **convention collective de travail** avec la direction.

La convention collective est un accord, signé entre un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs sur le plan national d'une part et un ou plusieurs employeurs d'autre part. Elle fixe les conditions de travail (taux de salaire, durée du travail, congés) pour une catégorie de salariés d'une ou de plusieurs entreprises, voire de toute une branche d'activités. La convention collective s'applique aussi aux non syndiqués.

Lorsqu'une convention collective existe dans une entreprise, le personnel est engagé suivant les règles de cette convention, ce qui évite aux salariés de devoir négocier individuellement leur contrat de travail avec l'employeur.

Lors de la négociation de la convention collective, les syndicats essaient évidemment d'obtenir pour les salariés de meilleures conditions de travail que celles qui sont prévues par la loi.

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du Plan d'Action National en faveur de l'Emploi a considérablement élargi les domaines à négocier dans le cadre des conventions collectives de travail. Quatre sujets devront obligatoirement y être abordés:

- l'organisation du travail, notamment l'établissement d'un POT (voir plus haut)
- la politique de formation de l'entreprise;
- le développement ou le maintien de l'emploi dans l'entreprise;
- la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise.

**Document 13**