

## **Chapitre VI: Le plan social.**

### I-.....

C'est un type de licenciement dont le motif est purement ....., autrement dit c'est un licenciement prononcé par l'employeur pour une raison indépendante des caractéristiques personnelles du salarié. (Non- respect des horaires, non soumission aux conditions du contrat de travail...)

Les licenciements économiques sont généralement envisagés à cause des difficultés financières rencontrées par l'entreprise (régression de l'activité, résultats déficitaires, mauvaises conjonctures, diminution de parts de marché...)

### II- Aménagement du Temps de travail.

#### **A- définition :**

Il s'agit de l'organisation du temps de travail, effectuée par l'employeur, dans l'objectif de répondre aux .....

#### **B- Modalités.**

- \* Travail de nuit afin d'accroître le niveau de production.
- \* Le cycle de travail, qui est une période courte et répétitive pendant laquelle la durée de travail est répartie inégalement.
- \* Pour les entreprises qui connaissent une fluctuation de leur activité, périodes de forte activité et d'autres où l'activité est faible. La modulation, qui consiste en la répartition de la durée de travail sur toute ou partie de l'année, constitue la solution.
- \* Le travail intermittent est utilisé, lorsqu'il y a alternance entre périodes travaillées et périodes non travaillées.

#### **C- Intérêt :**

L'aménagement du temps de travail consiste entre autres à :

L'optimisation de l'utilisation des équipements de l'entreprise.

Faire face aux fluctuations de la demande à travers :

- les salariés en CDI à temps partiel.
- Stagiaires, intérimaires, travail saisonnier...

### III- PréRetraite.

La retraite anticipée concerne les personnes qui quittent leur fonction et opte pour une retraite avant ....., entre 45 et 60 ans selon les professions.

Ce type de retraite est défini et calculé selon des modalités et critères légaux, elle vise plusieurs objectifs :

Eviter le licenciement.

Laisser la place aux jeunes voulant travailler.

Bénéficier du repos après une carrière pénible.

## **Chapitre VII: La rémunération.**

### I- Définition :

La rémunération des salariés est composée de plusieurs éléments qui sont les suivants :

- Les salaires, traitements ou appointements perçus chaque mois.
- Les primes individuelles ou collectives.
- Les compléments de salaire sous forme d'intéressement, participation dans les résultats, stock option etc.
- Les avantages ..... comme les mutuelles et la retraite complémentaire.
- Les avantages ..... tels que le logement et la voiture de service.

### II- Les objectifs de la rémunération

#### **A- Les attentes des entreprises et des salariés :**

La rémunération est devenue un problème complexe. Ceci est dû :

- A l'inflation et l'augmentation du coût de la vie;
- Aux attentes des travailleurs et leurs nouvelles échelles de valeurs;
- A la préoccupation vis-à-vis de la qualité de la vie;
- Aux innovations technologiques nombreuses et variées;

Dans cet environnement, difficile à cerner et à maîtriser, on a tendance à estimer que l'employeur doit verser au salarié un "salaire juste". Dans un système de rémunération, Les attentes des 2 parties semblent s'opposer.

#### **1- Les attentes du salarié :**

Le salaire sera réputé juste non seulement s'il répond à la fois aux besoins matériels et psychologiques du salarié, mais encore si la part de la valeur ajoutée qui lui revient semble suffisamment importante. Ainsi, le système de rémunération doit répondre aux attentes du salarié en matière de satisfaction de :

- ..... : nourriture, logement, habillement, santé etc;
- Quelques besoins spécifiques : besoins de confort et de culture;
- Besoins de justice et d'équité;
- Besoins de considération;
- Besoin de participation;
- Besoin d'être informé des modalités de détermination des rémunérations.

#### **2- Les attentes de l'entreprise (employeur):**

En échange du salaire qu'il verse, l'employeur espère une productivité maximum, surtout si le salaire constitue une part importante de son prix de revient. Pour lui, le salaire doit:

- Attirer les meilleures compétences;
- Favoriser la motivation des salariés ;
- Contribuer au développement de l'entreprise ;
- Créer un bon climat social;
- Développer la qualité du travail.

En conclusion, la juste solution est de trouver un compromis entre les intérêts des employeurs et des salariés; entre les intérêts individuels et collectifs, matériels et moraux.

### III- Les contraintes relatives à la rémunération.

#### **A- Contraintes juridiques :**

La fixation du salaire doit respecter les contraintes juridiques suivantes :

\* Le SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) et le SMAG (salaire minimum agricole garanti)

\* ..... qui déterminent les salaires minimums pour les secteurs, branches, entreprises signataires des conventions.

\* Egalité de rémunération entre homme et femmes.

### **B- Contraintes économiques.**

Le salaire représente ..... pour l'entreprise, de ce fait il doit être compatible avec les ressources financières de l'entreprise.

Pour les salariés, le salaire est .....qu'il faut maintenir pour satisfaire leurs besoins de consommation.

### **C- Contraintes sociales.**

Un salaire juste et équitable représente un moyen d'amélioration du climat social. Ils constituent un outil de motivation et de mobilisation du personnel de l'entreprise.

#### IV – Les formes de rémunération :

Type de rémunération	Modalités	Intérêt limites
Salaire ..... (aux pièces, à la tâche)	Critère financier Rémunération proportionnelle au travail effectué ou aux résultats.	Ne s'applique qu'aux tâches évaluables d'exécution.
Salaire .....	Dépend du temps de présence dans l'Entreprise (heures, semaine, mois)	Peu motivant et s'applique à des tâches d'exécution difficilement évaluables.
Salaire .....	Comprend un salaire fixe et une prime liée au rendement ou au résultat.	Evaluation parfois subjective

#### V- Les formes de motivation matérielle :

..... :

L'intéressement est un mode de rémunération collectif et facultatif. Toutes les entreprises peuvent mettre en place un accord d'intéressement, quelles que soient leur taille, la nature de leur activité et leur forme juridique. C'est un outil de motivation des salariés qui permet de les associer à la réussite de leur entreprise à travers des objectifs de rentabilité, d'amélioration de la qualité, de productivité. L'intéressement représente un moyen privilégié d'obtention des objectifs de l'entreprise et d'accroissement des performances individuelles et collectives.

..... de l'entreprise :

La participation existe depuis 1967. C'est un dispositif qui permet aux salariés de percevoir une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise. La participation est obligatoire depuis 1990 dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place volontairement la participation.

.....

Il s'agit d'options d'achat ou de souscription d'action à un prix fixe distribué généralement aux dirigeants et cadres pour les intéresser à l'amélioration de la valeur de l'entreprise.

.....

Il sert à recevoir la participation et l'intéressement, mais aussi les versements volontaires des salariés. Les sommes collectées peuvent être placées en parts de SICAV ou versées dans fonds commun de placement.