

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Dans une économie, le marché de l'emploi est fondamental. Son fonctionnement correct constitue un bon indicateur économique, synonyme de niveaux de production optimaux et d'un taux de

chômage réduit. Il s'agit par ailleurs d'un marché d'un grand impact social, car la rémunération que la population obtient du travail est la source de revenus principale des économies nationales.

L'OFFRE ET LA DEMANDE D'EMPLOI

Comme tous les marchés, celui de l'emploi est régulé par la loi de l'offre et de la demande. L'offre du travail est constituée par l'ensemble des personnes que recherchent un emploi et la demande est représentée par le nombre de postes de travail que les entreprises sont disposées à couvrir. Le volume de travail offert et demandé dépend, entre autres facteurs, de la productivité, du niveau de population et des salaires. Le comportement des offreurs et des demandeurs en faveur de leurs intérêts déterminera l'équilibre du marché : le niveau de l'emploi et le prix du bien, c'est-à-dire le salaire.

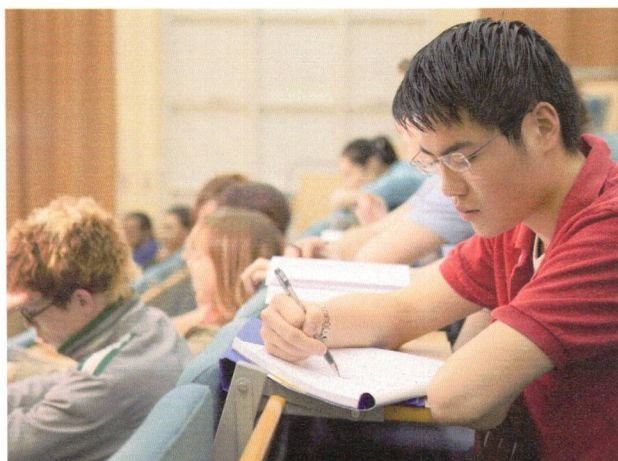
LE SALAIRE

On parle de salaire pour faire référence à la rémunération que reçoit un travailleur pour son travail. La formule la plus habituelle consiste à payer le salaire avec de l'argent. Le salaire est généralement payé par mensualités, mais peut également être payé par jour ou au terme d'un travail ou d'un service déterminé.



Le mot « salaire », la rémunération donnée pour le travail effectué, provient du paiement sous forme de sel que recevaient les soldats de l'armée romaine.

La fiche de paie est le document qui certifie le paiement du salaire de l'employeur au travailleur. Elle doit clairement faire la distinction entre le salaire brut, les impôts à déduire et le salaire net restant.



Le volume de la population en âge de travailler est un des facteurs déterminant dans le cadre de l'offre d'emploi.

LA FICHE DE PAIE

C'est le document qui certifie que le paiement du salaire a été effectué en faveur du travailleur. Elle comporte deux montants : le **salaire brut** et le **salaire net**. Le salaire brut est le montant que l'entreprise paie au travailleur et le salaire net est le montant que le travailleur perçoit réellement après avoir décompté du salaire brut le précompte professionnel et les cotisations sociales. La fiche de paie doit contenir la période de temps qui fait l'objet de la rémunération, la catégorie professionnelle du travailleur ainsi que son ancienneté dans l'entreprise.



| ENTREPRISE | | | | DOMICILE | | | | N° INSS | |
|-----------------|--------|-----------|----------------------------------|------------------------------------|-----------|-----------------------------|--------------|---------------|------------|
| Editions Erasme | | | | Place Baudouin 1er, 2 - 5004 Bouge | | | | | |
| TRAVAILLEUR | | | | CATEGORIE | N° INSCR. | ANCIENNETÉ | CARTE ID. N° | | |
| | | | | 1 ^{er} janvier 2007 | | | | | |
| N°S.S. | | TARIF | EPIG. | SECTION | N° | PERIODE | | JOURS | |
| | | 7 | | 0504 | 10010 | Mens 01 nov 09 au 30 nov 09 | | 30 | |
| MONTANT | | PRIX | | CONCEPT | | | PAIEMENTS | | DEDUCTIONS |
| 30,00 | 19,431 | 1 | Salaire de base | | | | 582,94 | | |
| 30,00 | 10,217 | 2 | Plus convention | | | | 306,52 | | |
| 30,00 | 24,791 | 3 | Plus salarial | | | | 743,73 | | |
| 30,00 | 1,814 | 30 | Paiement participation bénéfices | | | | 54,41 | | |
| | | 34 | Pro rata ex. juin | | | | 48,58 | | |
| | | 35 | Pro rata ex. Noël | | | | 48,58 | | |
| | | 36 | Pro rata ex. vol. | | | | 48,58 | | |
| | | 995 | Cotisation cont. Commu 4,70 | | | | | 86,17 | |
| | | 996 | Cotisation formation 0,10 | | | | | 1,83 | |
| | | 997 | Cotisation chômage 1,55 | | | | | 28,42 | |
| | | 999 | I.R.P.P. 11,10 | | | | | 201,67 | |
| RÉM. TOTALE | | P. SUPPL. | | BASE S.S. | | BASE A.T. T.DES. | | BASE I.R.P.P. | |
| 1.833,34 | | 1.833,34 | | 1.833,34 | | 1.833,34 | | 1.833,34 | |
| | | | | | | | | TOTAL PAYÉ | |
| | | | | | | | | 318,09 | |
| | | | | | | | | T. A. DÉDUIRE | |

DATE 28 novembre 2009 Bruxelles

SCEAU ENTREPRISE

REÇU



LIQUIDE À PERCEVOIR
1.515,25

BANQUE :
COMpte :

Pour certaines professions, il existe des avantages extra-légaux, comme par exemple une voiture, pour les professionnels qui doivent se déplacer beaucoup dans le cadre de leurs fonctions.



Chaque année, les salaires des travailleurs doivent être adaptés au taux d'inflation prévu par le gouvernement pour l'année suivante.

LE SALAIRE MINIMUM

En Belgique, le Conseil National du Travail a fixé un RNMM (Revenu National Minimum Moyen) c'est-à-dire le montant minimum que doit percevoir un travailleur à temps plein indépendamment du travail qu'il réalise (secteur d'activité ou catégorie professionnelle). L'objectif de la fixation de ce salaire minimum, revu chaque année par le Conseil National du Travail, est de garantir un certain pouvoir d'achat à tous les travailleurs du pays.



La régulation légale du salaire minimum n'existe pas dans tous les pays. Une des conséquences négatives de cette réglementation est qu'elle favorise l'apparition d'immigrés illégaux, disposés à travailler pour un salaire inférieur au RNMM pour des tâches qui ne pourraient pas être proposées à des personnes en situation légale.



HEURES SUPPLÉMENTAIRES

De manière occasionnelle, il peut arriver qu'une entreprise ait besoin que certains de ses travailleurs prestent plus d'heures que celles d'un temps plein. Ces heures de travail, appelées « heures supplémentaires », ont un traitement salarial différent de celui des heures de la journée de travail à temps plein. La rémunération économique de ces heures est un des aspects qui sont stipulés dans le contrat de travail.

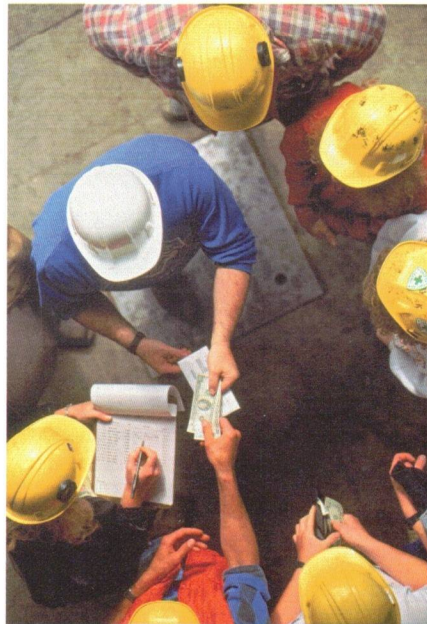
ÉVOLUTION DU RNMM CES DERNIÈRES ANNÉES EN BELGIQUE

| Année | Euros |
|-------|-------|
| 1960 | 99,2 |
| 1973 | 310 |
| 1975 | 384 |
| 1996 | 1053 |
| 1998 | 1074 |
| 2000 | 1117 |
| 2002 | 1163 |
| 2006 | 1259 |

Le graphique permet d'apprécier une évolution ascendante du RNMM due, entre autres causes, à la hausse des prix. Celle-ci a obligé à augmenter le RNMM afin d'éviter la perte de pouvoir d'achat.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

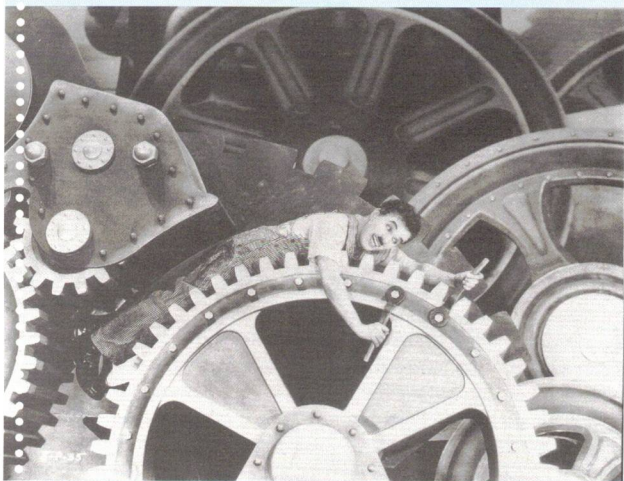
Il s'agit d'un document accordé et signé entre le travailleur et un représentant de l'entreprise qui spécifie les conditions de travail : salaire, horaire, vacances, catégorie professionnelle, période d'essai, etc. Il existe de nombreuses modalités de contrat, dont les principales sont le **contrat à temps plein** et le **contrat à temps partiel** (la journée de travail quotidienne est inférieure à la journée à temps plein), ainsi que le **contrat à durée indéterminée** (CDD - d'une durée illimitée) et le **contrat à durée déterminée** (CDI - doté d'une date d'échéance).



Dans certains secteurs, comme celui de la construction, les contrats sont temporaires : ils prennent fin une fois que les travaux sont terminés.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Ces dernières années, les gouvernements de nombreux pays ont créé un cadre législatif destiné à garantir des conditions de travail adéquates à tous les travailleurs, notamment en matière de sécurité et d'hygiène.



Le film *Les temps modernes*, de Charlie Chaplin, est une des meilleures satires de la société industrielle, de ses conditions de travail et de ses conséquences.

LES SYNDICATS

Le mouvement syndical est né en Grande-Bretagne à la fin du XVIII^e siècle. Aujourd'hui, bien que la plupart des pays aient des syndicats nationaux, il existe des syndicats d'envergure internationale. Leur objectif est d'améliorer les conditions de travail des travailleurs. Leurs principales revendications sont les augmentations salariales, le droit à la grève, la sécurité sociale et la fixation de l'âge d'incorporation au marché du travail et de la retraite.

Les organisations syndicales travaillent pour défendre les droits des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail. À droite, une manifestation de la Journée internationale du travail, le 1^{er} mai.



LES ORGANISATIONS PATRONALES

Si les syndicats représentent les travailleurs, les organisations **patronales** défendent les intérêts des chefs d'entreprise. Chaque pays dispose de ses propres associations, qui peuvent représenter des entrepreneurs de différents secteurs d'activité. Les organisations patronales les représentent, les soutiennent et les conseillent.

En Belgique, les entrepreneurs sont représentés par la FEB (Fédération des Entreprises de Belgique). Sur cette photo, la principale fédération patronale espagnole, la CEOE.



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les représentants des syndicats et des entreprises se réunissent périodiquement pour fixer les conditions de travail des travailleurs. Le résultat de ces conversations est reflété au sein d'un document écrit qui émane de l'accord entre les deux parties : la **convention collective**. Celle-ci, généralement accordée par secteur d'activité et par zone géographique, constitue le cadre de référence sur lequel se baseront les contrats de travail spécifiques à ce secteur et à cette zone. On y spécifie des aspects tels que les catégories salariales, la journée de travail, les congés, les permis de travail, les rétributions en fonction de l'ancienneté, le paiement et la régulation des heures supplémentaires, ...



Les conventions collectives sont des accords signés entre les travailleurs et les chefs d'entreprise. Ils sont généralement négociés par secteur d'activité et par région géographique.

LA GRÈVE

La grève est un des droits qui sont reconnus aux travailleurs. Il s'agit d'un arrêt de travail effectué par les travailleurs en vue de faire pression sur l'entrepreneur et d'obtenir des améliorations des conditions de travail ou de salaire. Pendant la durée de la grève, le travailleur ne perçoit pas de salaire. Lorsque la grève est suivie par la majorité des travailleurs d'un pays et par de grands secteurs de l'activité économique, on parle de **grève générale**. Les travailleurs en grève doivent notifier celle-ci à l'avance et respecter les services minimaux ; s'ils ne le font pas, il s'agit d'une **grève sauvage**.

GRÈVE À LA JAPONAISE

La « grève à la japonaise » consiste à travailler plus d'heures que celles qui sont établies en vue de produire davantage et de générer un stock de produits qui ne seront pas vendus en raison d'un manque de demande, ce qui provoquera des pertes pour le chef d'entreprise.

FERMETURE PATRONALE

La fermeture patronale, également appelée **lock-out**, consiste à fermer le centre de travail et de production sur décision patronale. Le motif de la fermeture peut être tout élément qui empêche de poursuivre la production dans des conditions normales.



Péjorativement parlant, un **jaune** est un travailleur qui décide de ne pas suivre le mouvement de grève et de se rendre normalement à son travail.



Les revendications du mouvement syndical ont fait l'objet de plusieurs films. Ci-dessus, *Norma Rae*, du réalisateur Martin Ritt, qui a remporté l'Oscar de la meilleure actrice grâce à Sally Field.



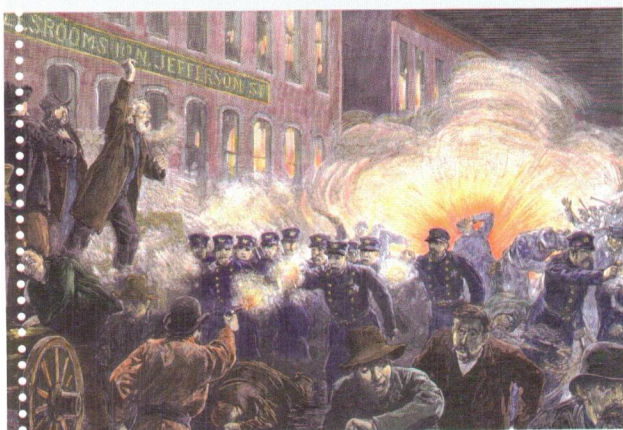
LES DIFFÉRENCES SALARIALES

Les facteurs qui génèrent les différences salariales entre les différents emplois sont multiples : le degré de risque, le niveau de formation et d'enseignement requis, le caractère nocturne de l'emploi, la demande sociale du produit élaboré, etc. Même si les gouvernements tentent de plus en plus d'éliminer cette barrière, le sexe reste aussi, malheureusement, un motif de différenciation salariale.

Une prévision de baisse des revenus due à un changement de normes du secteur a causé la fermeture de beaucoup de salles de cinéma.

FÊTE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Le 1^{er} mai, beaucoup de pays fêtent la Journée internationale du travail. Cette date commémore la sévère répression de 1886 contre une grève massive à Chicago, grève qui déboucha sur une révolte ouvrière. Les manifestations se soldèrent par plusieurs morts et blessés et une procédure pénale fut menée à l'encontre des manifestants impliqués, dont certains furent même condamnés à mort.



LE LICENCIEMENT

On parle de situation de licenciement lorsque la relation de travail (le contrat de travail) entre un travailleur et un employeur se termine de manière unilatérale sur décision de ce dernier. Le licenciement peut être justifié ou abusif. Le **licenciement justifié** est motivé par une cause régie par la loi ou stipulée dans le contrat de travail. Le **licenciement abusif** est dû à une cause qui n'est pas considérée par la loi ni par le contrat de travail. Dans ce cas, le travailleur a le droit de percevoir une contre-prestation économique (**indemnisation**), qui dépend du temps pendant lequel il a exercé une activité au sein de l'entreprise, du salaire perçu et dont le montant minimum et maximum est fixé par la loi.



Dans certains pays, la législation du travail oblige à transformer les contrats temporaires qui ont été prolongés plusieurs fois pendant une certaine période (par exemple trois ans) en contrats à durée indéterminée.

Introduction

Économie
et systèmes
économiques

L'entreprise

Le marketing

Documents
commerciaux

Le marché

La bourse

Emploi et
marché

Production et
croissance

Économie
et État

Cycles
économiques

Argent et
système
financier

Commerce
extérieur et
développement

Organismes

Graphiques

Index