

1 La notion de secteur d'activité

Les organisations sont classées en fonction de leur activité. Pour l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), l'activité principale d'une organisation est celle qui représente le volume d'affaires le plus important. On trouve par exemple les secteurs du commerce (achat de biens pour les revendre en l'état) ou celui des services financiers.

2 La notion de branche professionnelle

Une **branche professionnelle** regroupe les entreprises qui ont un même secteur d'activité et qui relèvent des mêmes accords professionnels conclus avec les syndicats de salariés. Ainsi, Carrefour et Auchan ont la même activité (le commerce) et dépendent de la même branche professionnelle, celle de la grande distribution. Il peut y avoir plusieurs branches dans un même secteur d'activité. Par exemple, au sein de l'activité « commerce », on trouve la branche de la grande distribution et celle des services automobiles.

3 Le métier et la qualification

La **qualification** est un titre, un diplôme ou une certification professionnelle qui atteste la capacité d'un individu à exercer un emploi.

Le métier est la profession pour laquelle on est qualifié. Un même métier peut correspondre à des niveaux de qualification différents. Un vendeur en informatique peut être titulaire d'un bac professionnel Commerce ou d'un BTS Management des unités commerciales. Un métier est aussi construit grâce à l'expérience acquise par un individu. On peut exercer un métier identique dans deux entreprises distinctes aux activités différentes. On peut aussi exercer des métiers différents au sein de la même activité. Par exemple, l'activité « services aux entreprises » emploie des secrétaires, mais aussi des informaticiens ou des agents de nettoyage.

4 Les principes de la formation

La formation permet aux individus de s'adapter aux évolutions économiques (nouveaux métiers, nouvelles technologies). Elle est initiale (dispensée au sein du système scolaire) ou continue (tout au long de la vie).

La formation peut être qualifiante (elle atteste qu'un individu est en mesure d'exercer un métier) et/ou diplômante (elle sanctionne un niveau d'études par un diplôme).

L'activité économique est organisée et réglementée par de nombreuses organisations qui fournissent un cadre au domaine professionnel concerné.

1 Les syndicats professionnels

Certains chefs d'entreprise adhèrent à des **syndicats** patronaux qui représentent leurs intérêts et leur apportent des services. Par exemple, le MEDEF (Mouvement des entreprises de France) représente les intérêts des dirigeants des entreprises françaises. La CGPME (Confédération générale des petites et des moyennes entreprises) rassemble les dirigeants des **PME**.

Ces syndicats professionnels permettent notamment aux chefs d'entreprise adhérents d'être représentés pour les négociations avec les syndicats de salariés. Ils sont également un interlocuteur privilégié auprès des pouvoirs publics pour défendre les intérêts de leurs membres.

2 Les ordres professionnels

Certaines professions sont très réglementées. Par exemple, ceux qui exercent des professions libérales, comme les médecins ou les experts-comptables, doivent respecter des principes déontologiques et éthiques, c'est-à-dire des règles de comportement conformes à la morale.

Ces professions libérales sont représentées, soutenues, mais aussi réglementées par des **ordres professionnels** (ex. : Ordre des médecins, Chambre des notaires, Ordre des experts-comptables).

3 Les chambres consulaires

Les chambres consulaires (**chambres de commerce et d'industrie**, chambres de métiers et de l'artisanat, chambres d'agriculture) sont des établissements publics d'État. Leur rôle est de répertorier les entreprises, de défendre les intérêts de leurs membres, de conseiller les chefs d'entreprise, de leur proposer des services. Ces chambres consulaires doivent aussi promouvoir le développement économique de leur territoire.

4 L'État et les collectivités locales

L'État intervient au quotidien pour soutenir l'activité économique, mais aussi pour la contrôler et la réguler. Les collectivités locales (régions, départements, communes) permettent de relayer cette action au niveau local, en apportant leur aide aux entreprises situées sur leur territoire.

Une organisation coordonne des personnes et des capitaux pour produire des biens et des services.

1 Les organisations du secteur marchand

1.1. Les entreprises privées et les entreprises publiques

Les entreprises produisent des biens et des services marchands, c'est-à-dire qui sont vendus à des clients.

Les entreprises publiques ont pour propriétaire l'État et/ou les collectivités territoriales. Elles appartiennent au secteur public.

Les entreprises privées sont indépendantes de l'État. Elles appartiennent au secteur privé.

1.2. Les objectifs des entreprises

a) Créer du profit et de la richesse

Les entreprises ont pour objectif la création de profit et de richesse.

Le profit permet à l'entreprise de financer en partie ses investissements. L'État (qui prélève les impôts), la Sécurité sociale (qui reçoit les cotisations sociales), les banques (qui perçoivent des intérêts), les salariés (qui reçoivent un salaire) bénéficient également de la richesse produite par l'entreprise.

b) Assurer leur pérennité

L'activité d'une entreprise doit s'inscrire dans la durée. L'entreprise doit donc assurer sa survie à long terme.

c) Assurer leur responsabilité sociale et sociétale

Les entreprises doivent garantir à leurs salariés un environnement de travail correct (responsabilité sociale) et répondre aux besoins exprimés par la société, comme la protection de l'environnement (responsabilité sociétale).

1.3. Les acteurs au sein des entreprises

Les propriétaires d'une entreprise apportent les moyens de son financement (les capitaux propres). Ils reçoivent une partie des profits réalisés pour rémunérer leur prise de risque.

Les dirigeants d'une entreprise prennent les décisions stratégiques pour le fonctionnement et le développement de l'entreprise. Ils peuvent être aussi propriétaires de l'entreprise, ou salariés.

Les salariés fournissent un travail en contrepartie d'une rémunération, le salaire.

2 Les organisations du secteur non marchand

Elles fournissent des services à titre gratuit ou à des prix inférieurs au coût de revient de ces services.

2.1. Les associations

a) Définition

Les associations appartiennent au secteur privé. Elles n'ont cependant pas pour objectif de réaliser un bénéfice, elles sont des organisations à but non lucratif. Leurs ressources proviennent de dons, de donations, de cotisations.

b) Les objectifs des associations

■ Fournir un service à leurs adhérents

Une association peut répondre aux besoins de ses adhérents. Par exemple, une association d'aide aux devoirs a pour finalité de permettre à ses membres de bénéficier d'un soutien scolaire. Ses objectifs sont de mettre à leur disposition des locaux, des équipements et des animateurs.

■ Satisfaire des besoins sociaux et sociétaux

Une association peut répondre aux besoins exprimés par la société. Ces besoins peuvent être sociaux (ex. : lutte contre la pauvreté) ou sociétaux (ex. : protection de l'environnement).

■ Défendre un but humanitaire ou culturel

Certaines fondations ou organisations non gouvernementales (ONG) ont pour but d'aider les plus démunis. D'autres souhaitent promouvoir la connaissance et la culture.

EXEMPLE → Les aides de certaines fondations ou ONG lors de conflits armés ou de catastrophes naturelles.

c) Les acteurs au sein des associations

Un bénévole s'investit dans une association sans être rémunéré. Une association peut aussi fonctionner avec des salariés, qui perçoivent un salaire.

Les membres d'une association (ses adhérents) acceptent et défendent ses statuts, participent à son financement par leurs cotisations et leurs dons et prennent part à son fonctionnement. Ils sont représentés par un bureau, qui dirige l'association et qui est élu lors d'une assemblée générale.

Les bénéficiaires des services de l'association peuvent être ou non membres de l'association.

EXEMPLES → Au sein d'une association sportive ou d'une association de consommateurs, les membres profitent des services de l'association.

→ Dans une association à but caritatif – qui aide les plus pauvres –, les membres bénévoles contribuent à ce que les plus démunis puissent bénéficier des services et des aides fournis par l'association.

2.2. Les administrations publiques

a) Définition

Les administrations publiques appartiennent au secteur public.

Elles sont financées grâce aux contributions obligatoires (impôts et cotisations sociales).

Parmi les administrations publiques, on trouve par exemple les administrations publiques centrales (État), territoriales (régions, départements, communes, chambres consulaires) et les administrations de Sécurité sociale...

b) Les objectifs des administrations publiques

■ Défendre l'intérêt général

Les administrations publiques doivent défendre la nation.

Les missions de l'État dans le cadre de son autorité souveraine recouvrent donc la sécurité (défense, armée), la justice, la police. On parle de missions régaliennes, ou d'État-gendarme. L'État assure alors la sécurité des biens et des personnes.

■ Gérer le domaine public et assurer son entretien

Les administrations publiques doivent créer et entretenir les biens qui appartiennent à l'État et aux collectivités locales et qui sont d'utilité publique (routes, collèges, universités...).

■ Agir dans des domaines où l'initiative privée est insuffisante

Lorsque l'initiative privée est absente ou insuffisante, notamment parce que ces domaines ne sont pas assez rentables, les administrations publiques doivent intervenir. C'est le cas par exemple pour assurer un service de santé, un service d'éducation qui n'existeraient pas pour tous sans initiative publique.

c) Les acteurs au sein des administrations publiques

Dans les trois fonctions publiques (fonction publique d'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière), travaillent des fonctionnaires recrutés sur concours et des non-fonctionnaires (contractuels, vacataires, auxiliaires).

Les fonctionnaires ont des droits (ex. : être protégés contre les violences) et des devoirs (ex. : respecter le secret professionnel). Ils défendent l'intérêt public.

Dans leur activité quotidienne, les entreprises peuvent s'appuyer sur de nombreux partenaires.

1 L'État et les partenaires institutionnels

1.1. L'État est un des grands partenaires de l'entreprise

L'État est un acteur essentiel de la vie économique. Il influence l'environnement économique dans lequel évolue l'entreprise.

Il définit par exemple le cadre juridique dans lequel les entreprises interviennent (ce qu'elles ont ou non le droit de faire). Ainsi, la mise en place de contrôles antipollution, la définition d'un cadre pour le droit du travail déterminent les actions d'une entreprise.

L'État est également à l'origine de la construction d'infrastructures coûteuses, nécessaires à la réussite des entreprises. Il est de fait une force d'impulsion pour les grands travaux qui facilitent les transports. Il participe au développement de la recherche, de la formation des salariés et permet ainsi d'améliorer à long terme les performances de l'entreprise.

Il aide enfin les entreprises grâce à des subventions ou des aides ciblées permettant par exemple de créer des emplois.

1.2. Les autres partenaires institutionnels

Les administrations publiques, les collectivités locales (régions, départements, communes) ou encore l'Union européenne sont des interlocuteurs essentiels de l'entreprise.

Elles permettent le soutien et le développement de son activité grâce à des aides financières ou technologiques.

2 Les banques et les partenaires économiques

2.1. Les banques, partenaires de l'entreprise

Les banques ont un rôle fondamental pour l'économie. En octroyant des crédits, elles permettent aux entreprises de se financer et participent ainsi à la création ou au développement des entreprises.

2.2. Les autres partenaires économiques

Aujourd'hui, l'entreprise doit aussi prendre en compte les partenaires de son environnement : les clients bien sûr, mais également les fournisseurs, les salariés, les investisseurs et les entreprises concurrentes.

1 La diversité économique des entreprises

1.1. Les activités des entreprises

On peut classer les entreprises en fonction de leur activité. On trouve ainsi :

- les entreprises industrielles (ex. : un constructeur informatique) ;
- les entreprises artisanales (ex. : une boulangerie, un salon d'esthétique) ;
- les entreprises commerciales (ex. : un supermarché, une épicerie) ;
- les entreprises financières (ex. : une banque) ;
- les activités libérales (ex. : un expert-comptable, un notaire, un avocat) ;
- les entreprises agricoles (ex. : un éleveur, un viticulteur, une coopérative).

1.2. La taille des entreprises

Les critères de taille permettant de classer les entreprises sont multiples : effectif (nombre de salariés), chiffre d'affaires, résultat, parts de marché...

2 La diversité juridique des entreprises

2.1. Des entreprises publiques ou privées

Les entreprises appartiennent au secteur public (leur capital est en majorité détenu par l'État) ou au secteur privé (leur capital est détenu par des personnes privées, comme la majorité des entreprises françaises).

2.2. Les propriétaires de l'entreprise

a) Un propriétaire unique

Lorsque le capital d'une entreprise appartient à un seul propriétaire, il s'agit d'une entreprise individuelle, d'une EURL (entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée) ou d'une EIRL (**entrepreneur individuel** à responsabilité limitée). Le statut d'auto-entrepreneur permet de devenir entrepreneur individuel en plus d'une autre activité. Les formalités de ce dernier statut et le mode d'imposition sont simplifiés.

b) Plusieurs propriétaires

Le capital de la **société** commerciale est partagé entre plusieurs propriétaires. On distingue :

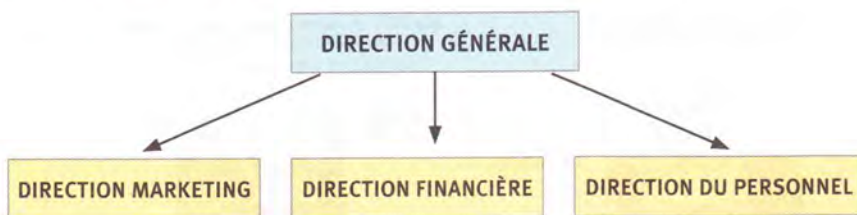
- les sociétés de personnes (dans une société en nom collectif ou SNC, les associés ne peuvent vendre leurs parts sans l'accord des autres) ;
- les sociétés de capitaux (dans une société anonyme ou SA, un actionnaire détient une partie du capital de la société, les actions) ;
- la société à responsabilité limitée (SARL) est la plus répandue. Elle a pour principale caractéristique de limiter la responsabilité des associés.

Gérer une organisation nécessite de répartir les responsabilités et les tâches, afin de mettre en place la meilleure organisation possible entre les services.

1 Les différentes structures

1.1. La structure fonctionnelle

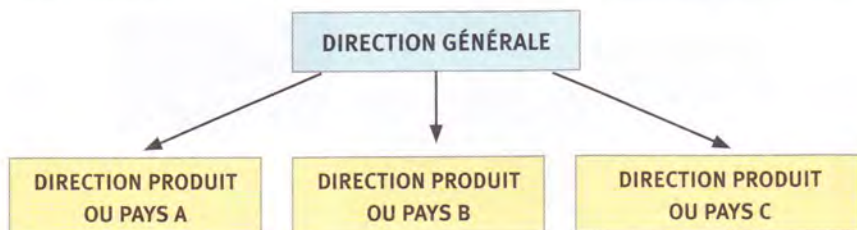
Elle s'appuie sur les notions de métiers (marketing, ressources humaines, informatique) et est construite sur une relation hiérarchique : un agent ne doit recevoir des ordres que d'un seul chef. Elle est donc un peu rigide.



Elle est en général utilisée par les entreprises anciennes, les organisations de grande taille ou encore celles qui ont une structure familiale. Elle apporte cependant une définition claire des rôles et des domaines de compétence de chacun.

1.2. La structure divisionnelle

Elle organise l'entreprise autour de critères précis, tels que les produits, les marchés, les secteurs géographiques. Chaque division est à elle seule une mini-structure, ce qui rend ce type de structure coûteuse : chacune rassemble tous les types de fonctions (administration, finances, ressources humaines, marketing). La direction générale se réserve les décisions importantes. Cette structure est adaptable aux évolutions de l'environnement ou de l'entreprise.

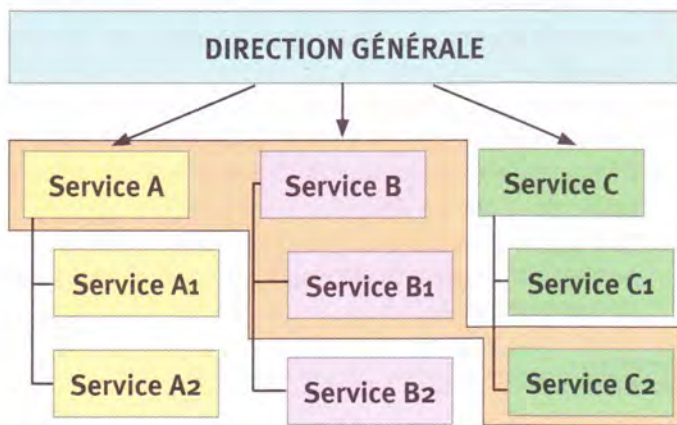


1.3. La structure par projet

L'ampleur de certains projets ou leur spécificité peut conduire à privilégier au sein des entreprises des structures plus souples, transversales.

L'idée est de faire travailler des individus en dehors de la ligne hiérarchique habituelle, pendant le temps du projet. À la fin du projet, l'entreprise continue à fonctionner sous sa forme initiale, fonctionnelle ou divisionnelle.

Cette organisation est utilisée par les PME, ou par les entreprises innovantes. Elle permet à l'entreprise une certaine souplesse et une bonne réactivité.



(La zone encadrée en orange représente ici le projet inter-services.)

2 Décision et coordination

La structure d'une organisation permet de clarifier les tâches de chacun, son rôle dans l'organisation, mais également le périmètre de ses décisions. En effet, dans une organisation, tous les individus ne sont pas responsables des mêmes décisions.

Ainsi, le niveau de direction prend les **décisions stratégiques**, qui engagent l'entreprise à long terme.

EXEMPLE → Développer un nouveau produit, acheter une entreprise concurrente, sous-traiter une activité.

Les échelons intermédiaires sont responsables des décisions tactiques, qui engagent la structure à moyen terme. Ainsi, recruter un nouveau collaborateur dans un service est une décision tactique.

Les personnels d'exécution sont quant à eux chargés de prendre des décisions opérationnelles. Celles-ci engagent à court terme leur façon de travailler (pour une secrétaire, modifier le classement d'un dossier ou changer la présentation d'un rapport sont des décisions opérationnelles).

1 Les différents acteurs du marché de l'entreprise

1.1. L'entreprise et ses concurrents

Ils produisent des biens et des services qui satisfont des besoins identiques. Les biens sont des produits matériels (ex. : un vêtement) et les services des produits immatériels (ex. : un transport). Les biens et les services peuvent être associés (ex. : un smartphone et un forfait de communication).

1.2. Les intermédiaires

Ce sont les grossistes et les détaillants qui permettent à l'entreprise d'atteindre ses clients (ex. : les distributeurs).

1.3. Les clients

Ce sont les consommateurs des produits. L'entreprise doit prendre en compte les besoins de ses clients et les fidéliser.

1.4. Les influenceurs

Ils peuvent jouer un rôle dans la décision d'achat (ex. : les journalistes, les commerciaux).

1.5. Les fournisseurs

Ce sont les partenaires qui vendent les biens et les services dont l'entreprise a besoin pour son activité. Un fournisseur doit respecter les coûts, les délais, les critères de qualité attendus par l'entreprise cliente.

2 Le marché de l'entreprise

Le **marché de l'entreprise** est l'ensemble de ses consommateurs, réguliers ou occasionnels (ex. : le marché de l'entreprise Bonne Maman représente les clients qui achètent, souvent ou de temps en temps, les produits de la marque). Le marché de la concurrence regroupe les consommateurs qui achètent les produits fabriqués par les concurrents.

EXEMPLE → Le marché de la concurrence de Bonne Maman est composé des consommateurs qui consomment déjà des produits La Laitière, Materne, Andros...

Le marché potentiel de l'entreprise est constitué des consommateurs susceptibles de devenir ses clients. Ce marché potentiel regroupe donc les consommateurs des autres marques et les non-consommateurs relatifs.

EXEMPLE → Le marché potentiel de Bonne Maman est l'ensemble des consommateurs qui pourraient un jour acheter ses produits.

Les non-consommateurs d'un produit peuvent en effet être non-consommateurs relatifs (il n'est pas impossible qu'un consommateur de yaourts d'une marque décide un jour d'essayer une autre marque) ou non-consommateurs absolus (c'est le cas des personnes qui présentent des allergies, des maladies ou des interdits alimentaires qui les empêchent de consommer les produits de l'entreprise).

3 La politique commerciale de l'entreprise

Pour survivre, l'entreprise doit adapter sa **politique commerciale** à son marché et à son produit.

3.1. Le couple marché/produit

a) L'adéquation entre le produit et le besoin

Un produit permet de satisfaire les besoins des consommateurs. Les entreprises doivent donc connaître ces besoins pour adapter leur offre. Pour cela, elles mènent des enquêtes auprès des consommateurs.

b) La segmentation

Segmenter un marché revient à le diviser en sous-ensembles de consommateurs ayant les mêmes besoins.

Pour réaliser cette **segmentation**, on utilise des critères comme l'âge, le sexe, le revenu. L'entreprise choisit ensuite de répondre aux besoins d'un ou plusieurs segments de sa cible : c'est le couple marché/produit

EXEMPLE → L'une des crèmes de soin L'Oréal Homme a pour cible les hommes plutôt sportifs, une autre crème de soin du groupe L'Oréal pourra s'adresser à un autre segment, celui des jeunes filles. Le groupe L'Oréal a choisi de s'adresser à chacun des segments de consommateurs avec une offre différente. Des entreprises comme Apple avec l'iPhone ont, elles, décidé de cibler tous les consommateurs avec le même produit.

3.2. L'offre commerciale de l'entreprise

a) Le produit

Un produit peut être défini par des caractéristiques physiques (l'objet, son emballage, son design, ce à quoi il sert), mais aussi par des caractéristiques psychologiques (ce qu'apporte la consommation d'un produit ; par exemple, un consommateur qui achète un monospace veut donner une image de bon père de famille). Pour l'entreprise, étudier un produit, c'est donc identifier, évaluer, définir sa durée de vie, la gamme dans laquelle il s'inscrit, son emballage, sa **marque**.

L'entreprise définit donc toutes les caractéristiques de son produit pour répondre aux besoins du consommateur : c'est la politique de produit.

EXEMPLE → Les magasins Darty proposent depuis longtemps au consommateur un service après-vente.

b) Le prix

L'entreprise doit fixer le prix de son produit. Le choix d'un prix élevé pour s'adresser au segment supérieur du marché s'appelle l'écrémage (c'est la politique des marques de luxe, comme Montblanc, Chanel, etc.). La stratégie de pénétration consiste au contraire à fixer le prix le plus bas possible pour toucher le maximum de consommateurs.

EXEMPLE → Dacia, Lidl ou Tati.

c) La communication

L'entreprise doit ensuite faire connaître son produit. Plusieurs moyens de communication sont à sa disposition : la publicité (média et hors média), la promotion des ventes, le sponsoring (soutien à des manifestations sportives) ou encore le mécénat (soutien à des manifestations culturelles).

d) La distribution

L'entreprise peut décider de commercialiser son produit par l'intermédiaire d'un nombre restreint de distributeurs qu'elle choisit. On parle alors de distribution sélective.

EXEMPLE → Les produits J.-C. Biguine sont uniquement distribués dans les salons de coiffure de l'enseigne.

L'entreprise peut aussi choisir une distribution intensive, c'est-à-dire par l'intermédiaire du plus grand nombre possible de distributeurs et de canaux.

EXEMPLE → C'est le choix de J. Dessange.

L'entreprise doit ensuite choisir quel circuit de distribution elle va utiliser.

Un canal de distribution est le chemin commercial emprunté par un produit.

Un circuit de distribution est un ensemble de canaux de distribution.

L'entreprise peut choisir de vendre directement son produit au consommateur sans intermédiaire.

EXEMPLE → Vente à la ferme, vente directe en usine.

On parle alors de vente directe. Un circuit court ne comprend qu'un seul intermédiaire (le détaillant) entre le producteur et le client. Un circuit long comporte également des intermédiaires grossistes.

4 Le plan de marchéage ou *marketing mix*

L'entreprise doit définir une politique commerciale cohérente. Pour cela, les choix relatifs au produit, au prix, à la distribution (place) et à la communication (promotion) doivent être menés conjointement. Cela constitue le **plan de marchéage** de l'entreprise. On parle des « 4 P ». Les éléments du plan de marchéage (on dit aussi *marketing mix*) doivent être modifiés lorsque les segments ciblés par l'entreprise évoluent.

EXEMPLE → Les 4 P des produits Bonne Maman sont conçus pour donner à la marque une image de tradition et de savoir-faire.

Le **droit** est un ensemble de règles permettant de régir les relations des personnes vivant dans une même société.

Il comprend à la fois les règles de la vie en société qui s'imposent à tous (le droit objectif) et les avantages propres à chaque individu (les droits subjectifs).

1 Le droit objectif

1.1. Définition

Le droit objectif est l'ensemble des règles juridiques permettant aux citoyens de vivre en société, ensemble. Il s'impose à tous et il est le produit d'une culture, d'une histoire et de choix politiques faits au sein d'un pays.

1.2. Caractéristiques

La règle de droit a plusieurs caractéristiques :

- la règle de droit est impersonnelle : elle concerne tous les individus sans exception au sein d'une société ;
- la règle de droit est obligatoire : tout le monde doit la respecter ;
- la règle de droit est contraignante : un individu qui décide de ne pas la respecter s'expose à des sanctions décidées par la société. Ces sanctions sont les mêmes quel que soit l'individu concerné.

2 Qu'est-ce que les droits subjectifs ?

Vivre dans une société de droit permet aux individus de disposer d'attributions concrètes (« j'ai le droit de... »).

Ces droits personnels, qui peuvent être exercés par chaque individu, sont appelés droits subjectifs. Ils sont nombreux et diversifiés.

Parmi ces droits subjectifs, certains sont attachés à l'individu en tant que sujet de droit. Ils sont inaliénables, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent être enlevés à un individu donné, et ils ne peuvent être vendus (ces droits ont une valeur morale, ils ne font pas partie du **patrimoine** de l'individu). Les **droits à l'image**, au respect de son corps, de sa **vie privée** font partie des droits subjectifs.

D'autres droits subjectifs peuvent être cédés : ils ont donc une valeur monétaire et sont évaluables en argent.

EXEMPLE → Le droit de propriété

Chaque titulaire de droits subjectifs peut et doit faire respecter ses droits.

9 Les droits fondamentaux, les devoirs et les obligations



Dans une démocratie, les citoyens disposent de droits fondamentaux. Pour que la vie en société soit possible, ces droits ont pour miroir des devoirs et des obligations.

1 L'origine des libertés publiques et des droits fondamentaux

La notion de **droits fondamentaux** et de libertés publiques est apparue au XVIII^e siècle. En France, l'abolition des privilèges fut votée lors de la nuit du 4 août 1789. L'Assemblée nationale nouvellement élue vota également la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC) le 26 août 1789. Ces deux textes ont été relayés, notamment au niveau international, par la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), votée en 1948 au sein de l'Assemblée générale des Nations unies.

2 Les libertés et droits fondamentaux

Les libertés publiques font partie des droits fondamentaux de la personne humaine. Parmi elles, on compte par exemple la liberté de travailler, la liberté de se syndiquer, le droit de **grève**, le **droit de vote**, la liberté d'expression, le droit au respect de son intégrité physique et morale.

Les libertés et droits fondamentaux ont pour but de supprimer tous les abus de droit. Ils sont donc une des conditions de la vie en société.

Pour préserver les droits de chacun au sein de la société, les libertés sont cependant limitées par la loi. C'est le principe défini en 1789 : « la liberté est le pouvoir qui appartient à l'homme de faire tout ce qui ne nuit pas aux droits d'autrui » (article 6 de la DDHC).

En France, la garantie principale de ces droits fondamentaux est la Constitution de 1958.

3 Les devoirs et les obligations

Les devoirs et les obligations sont aussi nécessaires en démocratie que les libertés et les droits. Ainsi, chaque citoyen a des devoirs et des obligations fondamentales à respecter pour contribuer à la vie commune en société.

EXEMPLE → Payer l'impôt, participer à l'effort de solidarité, à la défense...

Les **sources du droit** sont l'ensemble des règles en vigueur dans un pays.

1 La diversité des sources du droit

Les sources du droit sont nationales ou internationales, écrites ou informelles. Elles sont directes lorsqu'elles émanent des institutions comme le Parlement, le gouvernement ou les maires. Elles sont indirectes lorsqu'elles sont issues de la jurisprudence (décisions des tribunaux) ou de la coutume (principes que l'on suit depuis longtemps et qui revêtent un caractère obligatoire).

2 Les sources du droit en France

2.1. Les sources constitutionnelles

Le bloc constitutionnel rassemble les sources les plus fondamentales :

- la Constitution de 1958 organise la séparation et l'organisation des pouvoirs et fixe les principes constitutionnels de la liberté et de l'égalité ;
- parmi les sources européennes, les règlements européens sont des textes applicables directement dans tous les États membres ; ils fixent les objectifs et les moyens pour les atteindre. Les directives européennes fixent seulement les objectifs et les délais. Le principe de primauté exige que toute règle interne contraire au droit communautaire soit supprimée ;
- la France est aussi signataire de nombreux traités internationaux.

2.2. Les sources législatives

La **loi** est votée par le Parlement (Assemblée nationale et Sénat). Le Premier ministre ou les membres du Parlement sont à l'origine des lois. La loi est ensuite discutée au sein de chacune des deux assemblées qui peuvent modifier le texte par amendement. Le texte fait la navette jusqu'à un accord. En cas de désaccord, une commission mixte paritaire décide du contenu du texte.

2.3. Les sources réglementaires

Un règlement émane du pouvoir exécutif (gouvernement, préfets, maires) :

- les décrets permettent d'appliquer les lois ou de créer des règles ;
- les arrêtés précisent ou créent une règle sur un territoire donné.

3 La hiérarchie des règles

Les sources du droit sont hiérarchisées. C'est le Conseil constitutionnel qui veille à ce qu'une règle soit toujours conforme à la règle de niveau supérieur : bloc constitutionnel > bloc législatif > bloc réglementaire.

1 La personnalité juridique

1.1. Les personnes physiques et les personnes morales

La **personnalité juridique** est l'aptitude d'une personne à être titulaire de droits et à être soumise à des obligations. Une personne physique est un être humain. Sa personnalité juridique commence à sa naissance et prend fin à son décès. Les personnes morales sont des entités abstraites, de droit public (ex. : établissements publics) ou de droit privé (ex. : sociétés) qui regroupent des personnes réunies par un intérêt commun.

1.2. L'identification des personnes juridiques

Le nom de famille, le domicile (lieu où une personne réside) et la nationalité (lien juridique entre un individu et un État déterminé) permettent d'identifier la personne physique.

De même, les personnes morales sont identifiées par un nom (dénomination sociale pour les sociétés, titre pour les associations), un domicile (le siège social) et une nationalité (le lieu du siège social).

2 Les conséquences de la personnalité juridique

2.1. La notion de capacité

La **capacité juridique** est l'aptitude d'une personne à être titulaire de droits et d'obligations et à les exercer.

La capacité de jouissance consiste à être titulaire d'un droit ou d'une obligation, alors que la capacité d'exercice est l'aptitude à exercer soi-même un droit que l'on possède.

2.2. La notion d'incapacité juridique

L'incapacité d'exercice prive certaines personnes de la possibilité d'exercer un droit. Elle a pour objectif de protéger des personnes réputées plus fragiles, comme les mineurs ou les individus dont les facultés mentales ou corporelles sont altérées. Ces personnes sont déclarées juridiquement incapables. Ainsi, les enfants **mineurs** sont des « incapables juridiques », ce sont les parents qui agissent en leur nom.

L'émancipation permet à un mineur de se voir reconnaître, sauf exception, les droits d'un majeur.

L'incapacité juridique permet aussi parfois de protéger l'**intérêt général** : un escroc sera par exemple sanctionné par la justice en ne pouvant plus exercer certaines professions.

1 Les principes de la preuve

D'après le Code civil, la charge de la **preuve** incombe au demandeur. Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit donc la prouver.

EXEMPLE → Si M. Z. me doit 100 €, c'est à moi de le prouver.

À l'inverse, celui qui se prétend libéré d'une obligation doit apporter la preuve qu'il a répondu à cette obligation ou que celle-ci a cessé d'exister.

EXEMPLE → Si M. Z. m'a rendu les 100 €, c'est à lui de le prouver.

2 Les moyens de preuve

Plusieurs moyens de preuve sont acceptés et permettent au juge de prendre sa décision :

- la preuve écrite (ou littérale) est signée manuellement ou électroniquement. On distingue les actes authentiques établis par un officier public (huissier, notaire) et les actes sous seing privé, dressés par des particuliers et signés par eux. Sont également acceptés les écrits sur support électronique (un échange de mails) ;
- le témoignage ;
- la preuve par indice (on parle alors de présomption du juge) ;
- l'aveu ;
- le serment.

3 L'admissibilité des moyens de preuve

Les droits subjectifs, attachés à la personne juridique, naissent d'un **acte juridique** ou d'un **fait juridique** :

- un acte juridique est l'expression d'une manifestation de la volonté. Il est destiné à produire certains effets de droit. Ses conséquences juridiques sont donc voulues : par exemple, un contrat est un acte juridique ;
- les faits juridiques entraînent des conséquences juridiques qui n'ont pas été recherchées (ex. : un enfant casse une vitrine avec un ballon). Ils peuvent être volontaires (ex. : vol) ou non (ex. : naissance, accident, intempéries).

Les actes et les faits juridiques ne se prouvent pas de la même manière :

- pour prouver un acte juridique qui porte sur une somme supérieure à 1 500 €, une preuve écrite est obligatoire. Pour les litiges en droit commercial, la preuve est libre ;
- pour prouver un fait juridique, on pourra utiliser, en principe, tous les moyens de preuve.

1 Responsabilité civile et responsabilité pénale

La **responsabilité civile** permet de réparer un dommage subi par une victime. Elle est délictuelle (elle résulte d'un fait juridique) ou contractuelle (à cause de l'inexécution ou de la mauvaise exécution d'un contrat).

La **responsabilité pénale** sanctionne une infraction à l'ordre public.

Si l'infraction à l'ordre public cause également un dommage à une personne, la responsabilité civile de l'auteur du dommage sera aussi engagée.

2 Les fondements de la responsabilité

Chacun est responsable de ses actes (intentionnels ou non), ou de son absence d'action. C'est la responsabilité du fait personnel.

On peut aussi être responsable du fait d'autrui

EXEMPLE → Les parents sont responsables des actes de leurs enfants mineurs.

Enfin, chacun est responsable des choses qu'il a sous sa garde ou qui lui appartiennent. C'est la responsabilité du fait des choses.

3 Les conséquences de la responsabilité

Le Code civil précise que celui qui cause un dommage doit le réparer. Un dommage est un préjudice causé à un tiers. Il peut être moral, physique ou matériel.

EXEMPLES → Moral : atteinte à l'honneur, perte d'un proche

→ Physique : blessures, préjudice esthétique

→ Matériel : destruction d'un bien

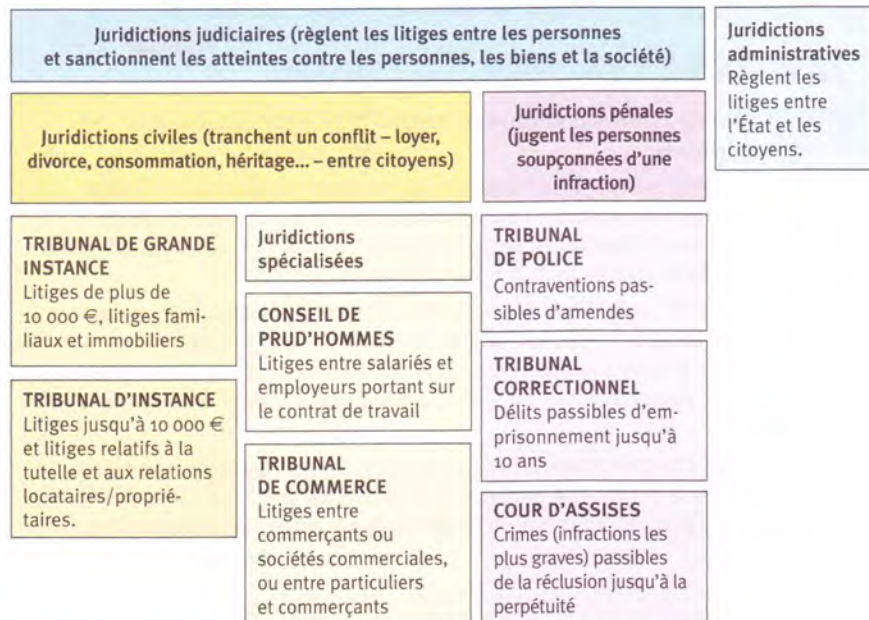
Il doit être certain et être directement causé par une faute ou une prise de risque. Lorsque la responsabilité civile d'un individu est engagée, la réparation peut se faire en nature (ex. : la remise en état d'un bien dégradé) ou sous forme de dommages et intérêts. La responsabilité pénale est sanctionnée par des peines d'emprisonnement et/ou des amendes.

Dans certains cas, le défendeur peut se dégager de sa responsabilité. Il doit alors prouver :

- soit la force majeure, c'est-à-dire un événement imprévisible (que l'on ne peut prévoir), irrésistible (contre lequel on ne peut rien) et extérieur (qui n'est pas lié au défendeur) ;
- soit la faute de la victime ;
- soit le fait d'un tiers, c'est-à-dire d'une personne extérieure.

La séparation des juridictions, la gratuité, ou la présomption d'innocence garantissent une justice démocratique et libre.

1 Les principales juridictions et leurs compétences



2 La cour d'appel et la Cour de cassation

La **cour d'appel** juge à nouveau les affaires qui lui sont soumises si le premier jugement ne convient pas à l'une des parties.

La Cour de cassation vérifie que le droit a bien été appliqué par les tribunaux et la cour d'appel mais ne rejuge pas les faits. Elle est un rouage démocratique essentiel, puisqu'elle assure aux citoyens un jugement équitable en droit.

3 Les acteurs de la justice en France

Les juges sanctionnent les manquements à la loi. La plupart sont des juges professionnels, mais les jurés ou les citoyens désignés comme assesseurs sont des citoyens ordinaires. Les avocats défendent les justiciables (victimes ou prévenus). Les experts apportent des précisions techniques ou médicales lors d'un procès. Les greffiers prennent en notes l'ensemble du procès.

1 Les objectifs du management des ressources humaines

Le management consiste à optimiser les ressources humaines au sein de l'organisation pour la rendre plus performante.

1.1. Gérer le personnel et développer les ressources humaines

Le management a pour mission d'assurer le suivi quotidien des salariés (ex. : paie, gestion administrative) et doit aussi permettre à l'entreprise de développer les ressources humaines dont elle dispose (ex. : formation, mobilité).

1.2. Motiver les salariés

Comprendre les sources de la **motivation** des salariés permet au manager de créer les **conditions de travail** dans lesquelles ils peuvent s'épanouir. Le manager peut ainsi utiliser des ressorts financiers (rémunérations, avantages en nature) et/ou reconnaître leur investissement et leur implication.

1.3. Anticiper les dysfonctionnements

Le rôle du manager est de prévenir et de gérer les *dysfonctionnements* au sein de l'entreprise : absences des salariés, départs en masse, grèves...

2 Les styles de direction

Chaque dirigeant exerce différemment son rôle selon qu'il laisse ou non un certain degré d'autonomie à ses salariés dans la prise de décision. Le style de direction adopté par le dirigeant est fonction de nombreux facteurs, liés au dirigeant lui-même (parcours de formation, parcours au sein de l'entreprise, histoire personnelle) ou à l'organisation (entreprise familiale, structure de grande taille, place des actionnaires).

3 La communication interne dans les organisations

La communication interne permet d'informer les salariés et de les faire participer aux grands projets de l'entreprise.

Traditionnellement, on utilise les notes internes, les journaux d'entreprise, les livrets d'accueil, l'affichage. Aujourd'hui, de nouveaux outils permettent de relayer l'information en interne et de faire participer les salariés (intranet, mails, forums). Formels, c'est-à-dire maîtrisés et gérés par l'entreprise, ces moyens de communication sont aussi accompagnés par une communication informelle. Non contrôlée par l'entreprise, celle-ci est le fait des salariés et peut avoir des conséquences positives ou négatives sur l'image de l'entreprise.

1 L'ajustement entre ressources actuelles et besoins futurs

1.1. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Dans une entreprise, le service des ressources humaines évalue les ressources existantes (départs à la retraite, turn-over...) et les besoins futurs grâce à la GPEC. L'écart entre ces deux données conduit à faire des choix d'ajustement stratégiques pour l'entreprise.

1.2. Les moyens d'ajustement entre ressources et besoins

- Le **recrutement** ou le **licenciement** ont pour but d'égaliser besoins futurs et ressources présentes.
- La **flexibilité** consiste à faire varier à la hausse ou à la baisse les horaires de travail, ou à développer la polyvalence des personnels.
- La formation permet de développer les compétences des salariés.

2 Les étapes du recrutement

2.1. La définition du besoin et du profil du poste

Elle consiste à répertorier les missions liées au poste à pourvoir, mais aussi les compétences et les qualités de la personne qui doit occuper le poste.

2.2. Choisir entre recrutement interne et recrutement externe

Le recrutement interne (mutation ou promotion au sein de l'entreprise elle-même) permet de motiver les salariés et de réduire les coûts et les risques liés à l'embauche.

Le recrutement externe (embauche) est plus risqué et plus coûteux. Il est donc réservé aux recrutements de masse, ou pour répondre à un besoin urgent de compétences spécifiques dans l'entreprise.

2.3. Les formalités du recrutement

L'employeur est libre de son recrutement mais doit respecter certaines dispositions réglementaires. Il doit faire une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) pour finaliser le recrutement. Il doit obligatoirement tenir un registre unique du personnel et faire passer au nouveau salarié une visite médicale.

3 La non-discrimination à l'embauche

Les entreprises ont pour obligation de respecter le principe de non-discrimination à l'embauche. Il est ainsi interdit de favoriser ou d'écartier un candidat en fonction de son âge, de son sexe, de son handicap ou de son origine, par exemple.

1 Les principes du contrat de travail

1.1. Définition du contrat de travail

Le **contrat de travail** est une convention écrite par laquelle une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur).

1.2. Les droits et obligations de l'employeur et du salarié

Le salarié a l'obligation d'exécuter loyalement le travail demandé, de respecter les horaires et le règlement intérieur.

L'employeur doit rémunérer le salarié, lui fournir un travail et les moyens de le réaliser. Il doit respecter les clauses du contrat de travail et la législation du travail.

1.3. Les pouvoirs de l'employeur

Il existe un **lien de subordination** entre l'employeur et l'employé : le droit reconnaît au chef d'entreprise des pouvoirs spécifiques dans l'entreprise.

a) Le pouvoir réglementaire

Le règlement intérieur établit les règles applicables dans l'entreprise. Il est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés.

b) Le pouvoir de direction

L'employeur a le pouvoir d'embaucher les salariés, de déterminer les horaires, les conditions de travail, les tâches à accomplir. Il a aussi le pouvoir de muter, de promouvoir ou de licencier.

c) Le pouvoir disciplinaire

Lorsqu'un salarié manque à ses obligations professionnelles, l'employeur peut prendre une des sanctions disciplinaires énumérées par le règlement intérieur. Le Code du travail interdit les sanctions financières et l'atteinte à la vie privée.

2 Des clauses particulières du contrat de travail

2.1. La clause de mobilité

La clause de mobilité engage un salarié à accepter un déplacement de son lieu de travail. En cas de refus de mutation, son employeur peut le licencier.

2.2. La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence empêche un salarié, lors de son départ de l'entreprise, de rejoindre ou de créer une entreprise concurrente.

Cette clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace, ne pas empêcher complètement le salarié d'exercer son métier et donner lieu à une contrepartie financière.

2.3. La clause de résultat

La clause de résultat permet à l'employeur de fixer au salarié un objectif de résultat. Celui-ci est chiffré et doit être réalisé sur une période donnée.

2.4. La période d'essai

La période d'essai est une période pendant laquelle l'employeur comme le salarié peuvent rompre le contrat de travail sans avoir à se justifier. Elle n'est pas obligatoire mais doit, pour exister, être prévue dans le contrat de travail.

2.5. Les clauses interdites dans le contrat de travail

Le Code du travail interdit certaines clauses dans le contrat de travail, parce qu'elles sont contraires à l'ordre public ou parce qu'elles limitent les libertés individuelles. Ainsi, les clauses interdisant la grossesse ou exigeant de ne pas être syndiqué sont sanctionnées.

3 Les contrats de travail particuliers

Le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée (CDI). Les autres contrats n'offrent pas la même sécurité de l'emploi qu'un CDI. C'est pourquoi le recours à de tels contrats est réglementé.

3.1. Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD doit être conclu uniquement pour une tâche précise, temporaire et seulement dans les cas prévus strictement par la loi.

a) Les cas de recours à un CDD

Dans certains secteurs d'activité, il est d'usage d'avoir recours à des CDD en raison de la nature de l'activité de l'entreprise et du caractère temporaire de l'emploi concerné.

EXEMPLE → Hôtellerie.

Dans les autres cas, le recours à un CDD n'est possible que pour remplacer un salarié absent, pour compenser un accroissement temporaire de l'activité, pour répondre aux exigences d'une activité saisonnière, ou pour la durée de réalisation d'une mission définie.

EXEMPLE → Ramassage des fruits et légumes, activités de montagne...

Le CDD est aussi autorisé, dans certains cas, pour répondre à des objectifs précis en matière de politique de l'emploi.

EXEMPLE → Le contrat de professionnalisation pour favoriser l'insertion professionnelle ou la formation en alternance.

b) Les interdictions de recourir à un CDD

Recourir à un CDD est strictement interdit pour remplacer un salarié gréviste ou pour effectuer des travaux dangereux. Si un poste a fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 mois précédents, le recours au CDD est également interdit.

c) Les règles propres au CDD

Le CDD est un contrat obligatoirement écrit. Il doit être transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent son embauche. Il ne peut être renouvelé que deux fois. Sa durée totale (renouvellement compris) ne peut excéder 18 mois.

Avant de conclure un nouveau contrat, l'employeur doit respecter un certain délai (un tiers de la durée du précédent contrat). En cas de non-respect de ces dispositions, les juges peuvent requalifier le CDD en CDI.

En fin de contrat, le salarié en CDD bénéficie d'une indemnité de fin de contrat et d'une indemnité de congés payés (représentant chacune 10 % de la rémunération brute totale perçue).

3.2. Le contrat de travail temporaire (CTT)

Le CTT est un contrat conclu pour une durée limitée entre trois parties.

Un premier contrat est signé entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Un second contrat est établi entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié.

Les cas de recours et la réglementation sont identiques à ceux du CDD.

3.3. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent acquérir une expérience en entreprise et une formation sanctionnée par un diplôme.

La formation en apprentissage repose sur l'alternance entre une période en centre de formation d'apprentis (CFA) et une période en entreprise. La rémunération est fixée selon un pourcentage du SMIC.

3.4. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux **demandeurs d'emploi** âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certains contrats ou allocations. L'objectif est de bénéficier d'une expérience en entreprise et d'un enseignement théorique.

1 La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

1.1. La démission du salarié

La démission peut être présentée par le salarié de façon orale ou écrite. Toutefois, pour éviter les contestations, il est conseillé au salarié de remettre sa démission par écrit. Ce courrier fixe le début du préavis du salarié, période qui permet à l'employeur de remplacer le salarié partant.

L'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation de travail à la fin de la période de préavis.

1.2. Le départ en retraite du salarié

Le salarié peut demander à partir à la retraite dès qu'il a atteint l'âge légal et la durée de cotisation. L'employeur peut proposer, mais pas imposer, la mise à la retraite d'un salarié de moins de 70 ans.

Si le salarié a plus de 70 ans, l'employeur peut prendre la décision de le mettre d'office à la retraite.

Lors de son départ à la retraite, le salarié bénéficie d'une pension de retraite.

2 La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un dispositif mis en place par la loi du 25 juin 2008, pour mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée. L'employeur et le salarié signent une convention de rupture, fixant le montant de l'indemnité négociée et versée au salarié.

La rupture conventionnelle permet au salarié de bénéficier des allocations chômage.

3 La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'entreprise

3.1. Le licenciement pour motif personnel

a) La cause réelle et sérieuse

Le licenciement pour motif personnel repose sur la personne du salarié. La cause peut être un comportement fautif du salarié ou une insuffisance professionnelle.

Pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois réelle (c'est-à-dire établie sur des faits vérifiables et objectifs) et sérieuse (assez grave pour rendre impossible la poursuite de la relation de travail).

Un licenciement sans cause réelle et sérieuse est qualifié d'« injustifié » et est sanctionné par les tribunaux. L'employeur doit alors verser des dommages et intérêts au salarié.

b) Les règles applicables au licenciement pour motif personnel

L'employeur qui licencie un salarié pour motif personnel doit respecter une procédure stricte :

- le salarié doit être convoqué à un entretien préalable qui doit permettre un dialogue : l'employeur présente les faits qui le conduisent à envisager un licenciement et le salarié a la possibilité de se défendre ;
- la lettre de licenciement doit préciser les motifs du licenciement et être envoyée par recommandé avec accusé de réception 2 jours ouvrables au moins après l'entretien ;
- le préavis doit être respecté : pendant le préavis, le salarié continue de travailler normalement. L'employeur peut cependant dispenser le salarié d'effectuer, totalement ou partiellement, le préavis.

Si l'employeur ne respecte pas la procédure, le licenciement est irrégulier.

3.2. Le licenciement pour motif économique

a) La notion de licenciement économique

Le licenciement pour motif économique est un licenciement dont les motifs ne sont pas liés à la personne du salarié. Ils sont en effet imposés par une suppression, une transformation d'emploi, ou des contraintes liées à une évolution technologique. Le licenciement économique peut aussi être dû à une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail.

b) Les règles applicables au licenciement pour motif économique

L'employeur doit suivre une procédure de licenciement particulière si au moins 10 licenciements pour motif économique sont envisagés sur une période de 30 jours :

- il doit organiser la consultation des représentants du personnel ;
- il doit informer la direction départementale du travail ;
- il doit concevoir un plan de sauvegarde de l'emploi dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

1 Le temps de travail

1.1. La durée du travail

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine (soit 1 607 heures par an). Le travail à temps partiel peut être demandé par le salarié (temps partiel choisi) ou imposé par l'employeur (temps partiel subi).

1.2. Les heures supplémentaires

L'employeur peut imposer aux salariés d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale. Celles-ci donnent droit à une majoration de salaire (+25 % pour les 8 premières heures, +50 % pour les suivantes). Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur.

2 Les temps de repos et les congés payés

2.1. Les jours fériés

Le Code du travail prévoit 11 jours fériés annuels. Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé pour tous les salariés.

2.2. Le repos dominical

Le Code du travail précise que le repos hebdomadaire est en principe donné le dimanche. De nombreuses dérogations à ce principe existent cependant : par exemple, les commerces situés dans les communes ou zones touristiques ne sont pas concernés. Par ailleurs, les commerces de détail peuvent, avec une autorisation, ouvrir 12 dimanches par an.

2.3. Les congés payés

Les salariés ont droit à 2,5 jours de congés par mois de travail effectué au cours de la période de référence (du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante). Les salariés ont donc droit à 30 jours de congés par an. C'est l'employeur, après consultation des représentants du personnel, qui fixe l'ordre et les dates de départ en congé des salariés. Les congés d'été sont obligatoirement pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Pendant cette période, un salarié ne peut pas prendre moins de 12 jours et pas plus de 24 jours ouvrables consécutifs de congé.

2.4. Les congés spéciaux

Dans certaines circonstances, le Code du travail ou les conventions collectives accordent aux salariés des jours de congés spéciaux, pour des événements familiaux, pour des convenances personnelles ou pour suivre une formation.

1 La politique de rémunération de l'entreprise

1.1. Les différentes formes du salaire

a) Le salaire de base

Le salaire de base est une somme d'argent versée mensuellement au salarié. Il peut être fixe ou variable (il dépend alors des performances du salarié).

b) Les accessoires du salaire

Ils s'ajoutent au salaire de base. Ce sont les primes collectives (une équipe, voire tous les salariés) ou individuelles (primes d'assiduité, d'ancienneté...), les avantages en nature (nourriture, vêtements...) et les pourboires. Ces accessoires doivent figurer sur le bulletin de paie du salarié.

1.2. Les modes de fixation du salaire

Le salaire peut être fixé selon le temps de travail, sur la base d'un nombre d'heures de travail précisé au contrat. Il peut aussi, pour les cadres par exemple dont le temps de travail varie, être fixé au forfait. Il peut encore parfois être fixé proportionnellement à la tâche accomplie (au rendement).

2 Le cadre juridique de la rémunération

Un principe fondamental en droit du travail est celui de la libre fixation du salaire par l'employeur. Pour protéger le salarié, la loi a cependant posé des limites à la liberté contractuelle : la discrimination salariale (sexiste, syndicale) est interdite ; le salaire fixé ne peut pas être inférieur au **SMIC** (salaire minimum interprofessionnel de croissance).

La remise d'un bulletin de paie au salarié est obligatoire. Certaines mentions sont obligatoires (référence à la **convention collective**, identification du salarié et de son poste, de l'employeur, montant des cotisations, date de paiement...). Au-dessus de 1 500 €, l'employeur doit verser le salaire par chèque ou par virement.

3 Rémunérer et motiver

Pour associer les salariés à la réussite de leur entreprise, la loi a créé des dispositifs de partage des bénéfices :

- obligatoire dans les entreprises de 50 salariés, la participation aux résultats permet de réserver une partie des bénéfices, fixée par la loi, aux salariés ;
- facultatif, l'intéressement associe tous les salariés aux performances de l'entreprise. Son mode de calcul n'est pas réglementé par la loi.

1 Les objectifs de la formation professionnelle

La **formation continue** permet aux salariés d'évoluer professionnellement dans leur entreprise actuelle ou dans une autre.

Elle permet donc une certaine mobilité des salariés, géographique et/ou professionnelle (pour changer de poste, d'affectation).

Beaucoup d'entreprises considèrent la formation continue comme un investissement parce qu'elle leur permet de rester performantes à long terme. Elles peuvent mettre en place des actions de formation internes ou externes (réalisées par des prestataires extérieurs).

2 Les modalités de la formation professionnelle

2.1. Le financement par l'entreprise

Toutes les entreprises doivent participer au financement de la **formation professionnelle**, qu'elles réalisent ou non des actions de formation. Le montant de leur participation est fonction de leur masse salariale.

2.2. Les grands dispositifs de la formation professionnelle

a) Le plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation rassemble toutes les actions de formation retenues par l'employeur en fonction des objectifs poursuivis par l'entreprise. Il est facultatif et associe les représentants du personnel qui doivent être consultés.

b) Le compte personnel de formation (CPF)

Il est ouvert à tous les actifs (salariés et chômeurs), quel que soit leur statut, et les accompagne durant toute leur carrière professionnelle. Les droits acquis sont transférables chez un autre employeur sans limite de temps.

c) Le CIF (congé individuel de formation)

Un salarié peut demander un congé pour se former. Le CIF peut ne pas être lié au plan de formation, mais l'employeur ne peut refuser ce congé au salarié. Les frais de stage ne sont pas à la charge de l'employeur.

d) La VAE (validation des acquis de l'expérience)

La VAE est un dispositif qui permet de valider tout ou partie d'un diplôme en justifiant d'une compétence professionnelle salariée, non salariée, bénévole et/ou volontaire de 3 ans au moins.

Pour permettre aux salariés d'exercer leurs droits au sein de l'entreprise, des représentants sont élus ou désignés.

1 Les représentants désignés : les délégués syndicaux (DS)

Un **syndicat** est une association permettant aux salariés de défendre leurs intérêts auprès des employeurs. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les syndicats peuvent désigner des délégués syndicaux qui ont pour mission de représenter le syndicat auprès des salariés. Ils présentent des propositions, des revendications ou des réclamations (ex. : augmentations de salaire, réduction du temps de travail) auprès du chef d'entreprise. Ils ont enfin pour rôle de participer aux négociations collectives avec les représentants des employeurs.

2 Les représentants élus

2.1. Les délégués du personnel (DP)

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, les salariés élisent pour 4 ans les délégués du personnel, qui font le lien entre les salariés et l'employeur. Les DP sont chargés d'appuyer les revendications des salariés concernant l'application de la réglementation du travail, et peuvent saisir l'inspecteur du travail. L'employeur doit les consulter sur la fixation de l'ordre des congés payés et, en l'absence de comité d'entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail et la formation professionnelle.

2.2. Le comité d'entreprise (CE)

Le comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Présidé par l'employeur, il est composé de représentants du personnel élus pour 4 ans. Le CE gère seul les œuvres sociales.

EXEMPLE → Restaurant d'entreprise, activités sportives, organisation de voyages, crèche. Il a aussi un rôle consultatif en matière économique sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

EXEMPLE → Temps de travail, introduction de nouvelles technologies, égalité hommes/femmes.

2.3. La protection des représentants du personnel

Afin de les protéger dans leur fonction, les représentants du personnel ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de l'inspecteur du travail. Ils bénéficient de temps et de moyens pour exercer leurs fonctions.

La loi punit du délit d'entrave tout employeur empêchant la représentation des salariés au sein de l'entreprise ou l'exercice du droit syndical.

La négociation collective permet aux employeurs et aux syndicats de salariés de se rencontrer pour évoquer ensemble les conditions de travail, les garanties sociales et les besoins des entreprises d'un secteur d'activité donné.

1 Les principes de la négociation

1.1. Les acteurs de la négociation

La négociation doit être conduite entre l'employeur et les délégués syndicaux. Chacune des organisations syndicales présentes au sein de l'entreprise doit participer à la négociation.

1.2. Les négociations obligatoires

a) La négociation annuelle obligatoire

Une négociation annuelle doit être conduite entre l'employeur et les délégués syndicaux, portant sur les salaires, la durée effective du travail, l'organisation générale du temps de travail, le partage de la valeur ajoutée et l'égalité homme-femme.

b) La négociation triennale obligatoire

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tous les 3 ans, l'employeur et les délégués syndicaux doivent négocier les conditions d'information et de consultation des élus du personnel, notamment sur toutes les questions portant sur la gestion des emplois, des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.

2 Les différents types d'accords

2.1. Les conventions et accords collectifs

Les conventions collectives sont des contrats écrits conclus entre les représentants des employeurs et les syndicats de salariés. Elles complètent les dispositions du Code du travail (conditions générales de travail et d'emploi et garanties sociales des salariés). On parle d'accord collectif si le contrat conclu ne concerne qu'un de ces points en particulier (ex. : accord sur le temps de travail).

2.2. Les accords d'entreprise et les accords de branche

Au sein d'une entreprise ou d'une branche, la négociation entre les délégués syndicaux et l'employeur peut déboucher sur un **accord d'entreprise**, qui va préciser les principes du Code du travail par rapport aux spécificités et besoins de cette entreprise de cette branche.

1 Les principes de la grève

1.1. Définition de la grève

En France, le droit de grève est un droit constitutionnel reconnu à chaque salarié. La grève est un droit individuel, exercé collectivement. C'est une cessation collective et concertée du travail, ayant pour but d'appuyer des revendications professionnelles (et seulement professionnelles). Sauf exception, elle ne peut donc être menée par un seul salarié.

La grève comprend toujours un arrêt total du travail des salariés. Les autres formes de contestation (grève du zèle, grève perlée) ne sont pas considérées comme des mouvements de grève au regard de la loi.

1.2. Les différents types de grève

On parle de « grève tournante » quand les différents services d'une entreprise cessent le travail les uns après les autres. On emploie le terme de « débrayage » pour qualifier une grève de seulement quelques heures. Enfin, lorsque la grève est spontanée, sans déclenchement par les syndicats, on parle de « grève sauvage ».

2 La réglementation de la grève

2.1. Les conséquences de la grève

La grève conduit à une suspension du contrat de travail des salariés grévistes. Les obligations de l'employeur (verser le salaire) et des salariés (fournir une prestation de travail) sont suspendues pendant la période de grève. Le contrat de travail n'est cependant pas rompu : l'employeur ne peut sanctionner ni licencier un salarié gréviste, sauf en cas de faute lourde. Il ne peut pas non plus recruter de salariés temporaires ou en CDD pour remplacer les salariés grévistes.

2.2. Les limites au droit de grève

La grève avec occupation des locaux (piquet de grève) est licite seulement si les salariés non grévistes peuvent continuer le travail. La grève ne peut en effet porter entrave à la liberté du travail.

Dans certains domaines définis par la loi (ex. : petite enfance, transports), un préavis de grève est obligatoire. Dans les autres secteurs, la grève surprise est possible.

Le *lock-out* consiste pour un employeur à fermer l'entreprise pour contrer un conflit du travail. Il peut être justifié pour des raisons de sécurité des biens et des personnes. Dans tous les autres cas, il est illicite.

La production de biens et de services résulte de la combinaison de deux facteurs de production : le travail et le capital.

1 Les facteurs de production

1.1. Le facteur travail

Le facteur travail correspond à la force de travail nécessaire à l'activité de production. Cette force est proposée par les personnes en âge de travailler et souhaitant se procurer un revenu.

Le facteur travail est mesuré par sa quantité et sa qualité. La quantité de travail disponible dépend du volume de la population active et de la durée du travail. La qualité du travail peut être appréciée par les connaissances et les performances des travailleurs.

1.2. Le facteur capital

Le facteur capital correspond à l'ensemble des moyens utilisés au cours de la production. Le capital fixe est composé des biens durables (qui servent plusieurs années avant d'être renouvelés). Il peut être matériel (ex. : bâtiments, machines, équipements) ou immatériel (ex. : brevets, marques).

Le capital circulant est l'ensemble des biens consommés ou transformés au cours d'un seul cycle de production (matières premières, énergie).

2 La combinaison des facteurs de production

On combine le facteur travail et le facteur capital pour assurer la production. L'entreprise recherche la combinaison productive optimale, c'est-à-dire la moins coûteuse et la plus efficace. Pour la trouver, il faut prendre en compte les contraintes techniques liées à l'utilisation des facteurs, leurs coûts et leur qualité. Les facteurs de production sont substituables si on peut facilement remplacer un facteur de production par l'autre. Si les deux facteurs ne peuvent être utilisés séparément, ils sont dits « complémentaires » (ex. : un ouvrier agricole et un tracteur). Un facteur qui ne peut être remplacé par un autre est incompressible (ex. : un cuisinier, un coiffeur).

3 Le progrès technique et l'innovation

Le progrès technique consiste à rendre plus efficace la combinaison productive (ex. : robotisation d'une chaîne de production). L'innovation est l'application pratique d'une invention. Progrès technique et innovation sont souvent utilisés comme synonymes.

1 Les objectifs de l'organisation de la production

L'entreprise organise sa production pour répondre aux besoins du marché et pour utiliser le plus efficacement possible les facteurs de production dont elle dispose. Elle doit en effet répondre à la demande de ses clients : un produit de qualité, qui répond à leurs besoins, dans la bonne quantité et au moment prévu.

2 Les différentes modalités d'organisation de la production

2.1. Les différents modes de production

Un mode de production caractérise la façon dont les moyens en travail et en capital sont mis en œuvre.

Certains modes de production sont en flux continu : les étapes du processus de production ne peuvent être interrompues.

EXEMPLE → Dans une centrale nucléaire.

On distingue aussi la production discontinue, la plus classique, que l'on trouve dans les industries automobiles, agroalimentaires ; ou la production par projet, qui caractérise les entreprises artisanales, les entreprises de travaux publics, qui produisent des biens en petite série, voire à l'unité.

2.2. Les différentes logiques de production

La production peut être lancée à flux poussé : l'entreprise produit en fonction de ses prévisions de ventes. Elle attend ensuite les commandes des clients. L'ajustement se fait grâce aux stocks.

L'entreprise peut aussi choisir de produire à flux tendu ; elle est alors organisée en juste-à-temps : ce sont les commandes des clients qui permettent de lancer la production. L'entreprise réduit ainsi les stocks intermédiaires et donc les coûts de stockage.

3 La sous-traitance

La sous-traitance permet à un donneur d'ordres (le maître d'œuvre) de déléguer tout ou partie de sa production à une autre entreprise (le sous-traitant). La sous-traitance peut permettre de compléter la production de l'entreprise : on parle alors de sous-traitance de capacité.

Parfois, l'entreprise donneuse d'ordres fait appel à une entreprise partenaire spécialiste qui dispose de matériel, d'équipements et/ou de compétences qu'elle-même ne possède pas : on parle alors de sous-traitance de spécialité.

1 Les caractéristiques de l'organisation du travail

1.1. Les principes de base

L'organisation du travail consiste à répartir et à coordonner le travail au sein de l'entreprise. La coordination peut se faire par ajustement mutuel (communication informelle entre salariés) ou par la supervision directe d'un responsable hiérarchique. La coordination entre les postes de travail est aussi facilitée par la standardisation (c'est-à-dire en définissant les procédés de travail, les résultats ou les qualifications).

1.2. La flexibilité : un impératif actuel

Afin de répondre très vite aux besoins de l'entreprise, plusieurs types de flexibilité peuvent être combinés :

- on peut rendre plus flexible le temps de travail (ex. : temps partiel ou annualisé) ;
- on peut favoriser la polyvalence verticale (un salarié exerce aussi des fonctions plus élevées dans la hiérarchie) ou la polyvalence horizontale (un salarié occupe plusieurs postes de travail de niveau équivalent).

2 Les différentes organisations du travail

2.1. Du fordisme au toyotisme

Dès les années 1910, les principes du taylorisme (organisation scientifique du travail, ou OST) sont appliqués par Ford (fordisme). La conception, l'exécution et le contrôle du travail sont séparés. Les salariés sont spécialisés sur des opérations élémentaires, les produits sont standardisés. La production se fait en série et à la chaîne.

Quelques décennies plus tard, le fordisme est critiqué : les salariés réclament plus de responsabilités. Les consommateurs souhaitent de la diversité. Le fordisme est devenu trop rigide et ne répond plus aux exigences commerciales et sociales. Une nouvelle organisation du travail, le toyotisme, venu du Japon, permet une plus grande flexibilité, mais aussi la polyvalence et le travail en équipe.

2.2. Les nouvelles organisations du travail

À partir des années 1950, une plus grande place est accordée au facteur humain dans l'organisation du travail (les tâches sont enrichies, les équipes de salariés ont plus d'autonomie, les salariés s'impliquent dans des cercles de qualité).

L'OST n'a cependant pas disparu. La division des tâches, le travail cadencé, l'exigence du rendement sont aujourd'hui appliqués, notamment dans les entreprises de services. On parle de néotaylorisme.

La **productivité** mesure l'efficacité de la combinaison productive. Elle se présente sous la forme d'un ratio : elle met en rapport les biens et les services produits par l'entreprise et les facteurs qu'elle utilise pour les produire.

1 La mesure de la productivité

1.1. La productivité du travail

Plusieurs ratios permettent de mesurer la productivité du travail.

Productivité du travail : $\frac{\text{Biens et services produits}}{\text{Quantité de travail utilisé}}$

Productivité du travail par employé : $\frac{\text{Production réalisée}}{\text{Nombre de personnes employées}}$

Productivité horaire du travail : $\frac{\text{Production réalisée}}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

La qualification des salariés, leur expérience, leur motivation influencent leur productivité. L'entreprise peut aussi améliorer la productivité en agissant sur les conditions de travail mises en place dans l'organisation.

1.2. La productivité du capital

Elle se mesure par le ratio : $\frac{\text{Production réalisée}}{\text{Quantité de facteur capital utilisé}}$

2 La mesure de l'efficacité de la combinaison productive

2.1. La productivité globale des facteurs

La productivité globale des facteurs est le ratio qui permet à l'entreprise de mesurer l'efficacité et la performance de sa combinaison productive :

$$\frac{\text{Production réalisée}}{\text{Quantité de facteur capital et de facteur travail utilisés}}$$

Si l'entreprise produit plus en utilisant autant ou moins de facteurs, ou si elle produit autant en utilisant moins de facteurs, elle réalise des gains de productivité qui lui permettent d'être plus compétitive.

2.2. La productivité multifactorielle (PMF)

La productivité multifactorielle est une mesure complexe. Elle prend en compte d'autres éléments (ex. : qualité des produits, formation des salariés) et les intègre à la mesure de la productivité globale.

1 Le calcul de la valeur ajoutée

La **valeur ajoutée** (VA) est la richesse créée par l'entreprise au cours de son processus productif :

$$VA = \text{Valeur de la production} - \text{Consommations intermédiaires}$$

On appelle consommations intermédiaires tous les biens achetés qui ont été incorporés à la production (matières premières, produits semi-finis...).

2 Les bénéficiaires de la valeur ajoutée

La valeur ajoutée rémunère tous les acteurs du processus productif. Ainsi, les salariés reçoivent un salaire, les propriétaires, une partie des profits. Sur cette valeur ajoutée, sont aussi prélevés les impôts de l'État sur la production, et les intérêts dus aux banques sur les prêts effectués. La valeur ajoutée participe enfin au renouvellement du facteur capital : elle permet le financement de l'amortissement (qui compense l'usure des investissements), mais aussi le financement de nouveaux matériels.

3 Les enjeux du partage de la valeur ajoutée

3.1. La répartition de la richesse et son évolution

La part des salaires représente environ deux tiers de la valeur ajoutée et la part du profit un tiers. Cette répartition est assez stable depuis 1980, mais la crise économique provoque une réduction de la part des salaires.

3.2. Les enjeux sociaux et économiques du partage de la valeur ajoutée

Le partage de la valeur ajoutée crée un rapport de force entre travailleurs et fournisseurs de capitaux. Il peut conduire à des négociations et à des conflits entre partenaires sociaux.

Lorsque la part de valeur ajoutée accordée au travail augmente, la consommation des ménages est favorisée. Si la part de la valeur ajoutée accordée au capital et à l'entreprise augmente, on peut assister à une hausse de l'investissement.

L'État a donc un rôle à jouer dans la répartition de la valeur ajoutée. Il va employer des mesures fiscales ou légales pour poursuivre des objectifs économiques et des objectifs d'équité ou de justice sociale.

EXEMPLES → Économiques : relancer la consommation.

→ Équité / justice sociale : lutter contre la pauvreté.

1 La performance de l'entreprise

1.1. La performance économique

L'entreprise doit être efficace (en atteignant les objectifs qu'elle s'est fixés) et efficiente (en utilisant le moins de moyens possible). On mesure la performance économique par des critères quantitatifs (ex. : chiffre d'affaires, résultat) et qualitatifs (ex. : qualité de la production, notoriété).

1.2. La performance sociale

On étudie la performance sociale de l'entreprise en termes de gestion des ressources humaines à l'aide d'éléments comme le taux d'absentéisme, la fidélisation des salariés ou encore la parité hommes/femmes. On peut trouver ces éléments dans le bilan social, obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

1.3. La performance environnementale

La performance environnementale représente la capacité de l'entreprise à économiser les ressources naturelles (ex. : consommations d'eau et d'énergie, gestion des déchets, émissions de gaz à effet de serre).

2 La rentabilité de l'entreprise et sa capacité d'autofinancement

C'est le résultat Produits – Charges qui permet de calculer la rentabilité de l'entreprise. Un résultat positif (bénéfice) traduit l'accroissement de richesse dégagée par l'activité de l'entreprise ; un résultat négatif est une perte. La rentabilité économique mesure la capacité de l'entreprise à générer du profit. Elle est calculée grâce au résultat.

$$\text{Rentabilité économique} = \frac{\text{Résultat (positif ou négatif)}}{\text{Capitaux investis} + \text{Emprunts}}$$

La capacité d'**autofinancement** (Bénéfice + Amortissements) représente les ressources internes dégagées par l'entreprise. Ces ressources financent les investissements et permettent de rembourser les emprunts.

3 La croissance de l'entreprise

Lorsque l'activité de l'entreprise se développe, on parle de croissance. La croissance permet la hausse du **chiffre d'affaires**, ou des parts de marché. Elle facilite la pérennité de l'entreprise et l'accroissement de ses **effectifs**.

La croissance peut être interne (nouveaux équipements, nouveaux ateliers) et/ou externe (rachat d'autres entreprises).

La **croissance économique** est l'augmentation soutenue pendant une période longue d'un indicateur de production.

1 Le PIB, outil de mesure de la croissance

1.1. Le produit intérieur brut (PIB)

Le **PIB** mesure la production réalisée en une année dans un pays, par les entreprises, les administrations publiques et les banques. On mesure le taux de croissance économique par le taux de croissance du PIB dans un pays :

$$\text{Taux de croissance du PIB} = \frac{(\text{PIB année } N) - (\text{PIB année } N-1)}{(\text{PIB année } N-1)}$$

La croissance est donc une création de richesse.

1.2. Un outil limité et critiqué

Certaines activités ne sont pas mesurées par le PIB (ex. : activités domestiques, bénévoles, illégales). De plus, le PIB comptabilise comme création de richesse des activités qui sont en fait un coût pour l'économie (ex. : un accident de la route implique des productions supplémentaires qui augmentent le PIB).

2 D'où vient la croissance ?

La croissance économique est expliquée par une augmentation de la quantité ou de la qualité de travail et de capital déployés dans le processus de production. La consommation des ménages et l'investissement des entreprises sont aussi des moteurs de la croissance.

3 À quoi sert la croissance ?

3.1. Pouvoir d'achat et niveau de vie

Le **pouvoir d'achat** est la quantité de biens que peut acheter un individu avec son revenu. Depuis les années 1950, les habitants des pays développés connaissent une augmentation de leur pouvoir d'achat. Leur **niveau de vie**, qui prend en compte la qualité des biens et services consommés, augmente aussi.

3.2. Développement et croissance

Le développement économique, permis par la croissance, prend en compte les aspects qualitatifs des évolutions économiques, sociales et structurelles. Il repose sur la prise en compte des conditions de vie des individus (nourriture, soins, éducation). Il est mesuré par l'IDH (indice de développement humain) qui prend en compte la santé, l'éducation et le niveau de vie. L'indice de pauvreté multidimensionnel (IPM) est utilisé pour caractériser le niveau de pauvreté d'un pays.

1 La notion de développement durable

1.1. Définition

Le développement durable permet de satisfaire les besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs (rapport Brundtland, 1987).

1.2. Les piliers et les principes du développement durable

a) Les piliers du développement durable

Le développement durable s'appuie sur trois piliers :

- le pilier économique repose sur une croissance raisonnable, sans transmettre de dettes aux générations futures ;
- le pilier humain privilégie une plus grande solidarité entre les générations, au sein et entre les nations ;
- le pilier écologique consiste à mettre en œuvre les moyens permettant de limiter le réchauffement climatique et de maintenir la biodiversité.

b) Les principes du développement durable

Pour agir en termes de développement durable, plusieurs principes doivent être respectés :

- le principe de précaution : s'abstenir d'une action dès lors que les conséquences de celle-ci ne sont pas scientifiquement connues et mesurées ;
- le principe de participation : permettre à chaque citoyen d'être actif ;
- le principe de solidarité : construire un vrai lien entre les citoyens ;
- le principe de responsabilité : assumer ses actions pour chacun d'entre nous.

2 Les actions en faveur du développement durable

2.1. Les actions internationales

La plupart des grands pays sont aujourd'hui impliqués dans des actions internationales sur le développement durable, notamment en ce qui concerne la protection de l'environnement. Au sein de l'Organisation des Nations unies (ONU), cette préoccupation passe aujourd'hui par le Programme des Nations unies pour l'environnement.

2.2. Les actions en France

En France, la préoccupation pour le pilier environnemental est également forte. En 2004, la charte de l'environnement est devenue constitutionnelle. Cet engagement a été depuis relayé par tous les gouvernements.

Le marché et le principe de la concurrence

1 La notion de marché

1.1. Définition

Le **marché** d'un produit ou d'un service donné est le lieu où se rencontrent l'offre et la demande et où se déterminent un prix et une quantité d'échange. Il peut s'agir d'un marché réel ou d'un marché virtuel.

EXEMPLES → Marché réel : la criée aux poissons dans un port de pêche.

→ Marché virtuel : le marché des boissons sans alcool.

Le marché peut permettre d'échanger des biens et des services, du travail, des capitaux...

Quand la plupart des biens et services échangés au sein d'une économie le sont sur un marché, on parle d'économie de marché.

1.2. Les conditions à l'existence du marché

Un marché ne peut exister que si l'échange est libre. La liberté de passer contrat est donc nécessaire à l'existence d'un marché. Par ailleurs, on ne peut échanger que si l'on possède ce que l'on souhaite échanger. Le droit de propriété est donc également une condition à l'existence d'un marché.

2 Le fonctionnement réel du marché

2.1. Des règles pour le marché

Chacun est libre de participer à l'échange, mais pour assurer le fonctionnement normal d'un marché, des règles et des institutions permettent de garantir la confiance en ce marché. Différentes institutions au sein de l'État (Autorité de la concurrence), de l'Europe (Commission européenne) ou à l'international (Organisation mondiale du commerce) garantissent par des règles de droit et des sanctions le respect des règles de fonctionnement du marché.

2.2. La détermination du prix

Sur un marché, le prix représente la valeur des biens pour chacun des acteurs de l'échange, lors de la rencontre entre l'offre et la demande. Il est déterminé par tâtonnement grâce à la loi de l'offre et de la demande. L'offre est une fonction croissante du prix (elle augmente quand le prix d'un produit augmente), alors que la demande est une fonction décroissante du prix (elle diminue quand le prix d'un produit augmente).

Pour éviter les excès d'offre ou de demande sur un marché, l'État peut faciliter la flexibilité des prix, par exemple en favorisant la concurrence entre les entreprises.

1 Les différentes structures de marchés

1.1. Le marché de concurrence

La **concurrence** est une situation de marché dans laquelle de nombreux offreurs proposent un même produit à de très nombreux demandeurs. De nouveaux arrivants peuvent facilement pénétrer sur ce marché. Une entreprise seule n'a aucun pouvoir sur le prix des produits et des services proposés. Sur ce type de marché en effet, chacun offre ses produits et services au même prix que celui de tous les concurrents.

1.2. L'oligopole

On appelle oligopole une situation de marché dans laquelle un petit nombre de vendeurs (les offreurs) fait face à de très nombreux acheteurs (ou demandeurs). Dans le cas particulier où il n'y a que deux vendeurs, on parle de duopole.

1.3. Le monopole

Un marché en **monopole** présente de très nombreux acheteurs face à un seul vendeur. Sans concurrent, l'entreprise en monopole est libre de fixer ses prix.

2 Le fonctionnement de certains marchés

2.1. Le marché du travail

Le marché du travail permet la rencontre entre l'offre de travail des salariés et la demande de travail des employeurs. Ce marché permet la fixation du prix du travail, c'est-à-dire le salaire. Plus le salaire est élevé, plus l'offre de travail est importante (il est intéressant de travailler) et plus la demande de travail est faible (il est coûteux d'embaucher).

En France, le marché du travail est encadré strictement par la loi. L'employeur doit verser un salaire minimum, et respecter les conditions de travail et l'ensemble des règles fixées par le droit du travail.

2.2. Le marché de l'échange international

On appelle marché de l'échange international les échanges de biens et de services entre pays. On explique l'échange international par les différences de dotations entre pays (qualité de la main-d'œuvre, présence et qualité des matières premières), par les différences de coûts et par la recherche de diversité par le consommateur.

1 Définition de la consommation

La **consommation** est l'utilisation par les ménages d'un bien ou d'un service, marchand ou non marchand, pour satisfaire des besoins immédiats.

On distingue la consommation marchande, qui est l'achat de biens et services vendus sur des marchés, de la consommation non marchande, qui représente l'utilisation de services fournis gratuitement ou à un prix inférieur à leur coût de revient. Si certains biens sont consommables par un individu (ex. : téléphone portable, sandwich...), d'autres font en général l'objet d'une **consommation collective** (ex. : justice, éducation, armée...).

2 Les évolutions récentes

Après la Seconde Guerre mondiale, la consommation de masse s'est développée. Les nouvelles attentes des consommateurs et l'évolution des modes de vie (le travail des femmes, le développement des loisirs, les évolutions technologiques) ont conduit les ménages à modifier la structure de leur consommation.

Ainsi, depuis 1960, la part des dépenses consacrée à l'alimentation, à l'habillement ou à l'équipement a diminué, alors que les dépenses pour le logement, la santé, la communication et les loisirs ont augmenté.

Le **coefficient budgétaire** (c'est-à-dire le rapport entre un poste de dépense et l'ensemble des dépenses de consommation) est par exemple aujourd'hui de 25 % pour le logement, 8 % pour les dépenses culturelles (dont les deux tiers pour les télécommunications). On parle de dépenses contraintes pour les dépenses dont il est difficile de se passer (ex. : logement).

3 Les déterminants de la consommation

Les choix des consommateurs dépendent de nombreux facteurs. Le prix des biens et le revenu des ménages représentent ainsi une contrainte pour le consommateur.

D'autres facteurs permettent d'expliquer les évolutions de la consommation. Ainsi, au cours de leur vie, les consommateurs n'ont pas les mêmes besoins (ex. : médicaments, loisirs...). Ils sont également influencés par les effets de mode, les pratiques commerciales des marques ou leur désir d'adopter les normes d'un groupe social auquel ils s'identifient.

La consommation dépend donc également de la profession ou de la catégorie sociale auxquels les individus appartiennent.

1 Les libertés économiques

Les grandes libertés économiques sont nécessaires à l'exercice des professions commerciales. Elles reposent sur la liberté, la propriété ou la responsabilité et sont à l'origine du développement des grandes économies.

1.1. Les grandes libertés économiques

Les libertés économiques sont reconnues par la **Constitution** française comme libertés fondamentales.

La liberté du commerce et de l'industrie a été reconnue dès le **XVIII^e** siècle pour faciliter le développement des professions liées au commerce. Elle est fondée sur plusieurs composantes, parmi lesquelles la liberté d'entreprendre, la liberté de la concurrence, la liberté de circulation des personnes, des marchandises et des services, des capitaux. Ces libertés ont été confirmées au sein de la construction européenne.

La liberté contractuelle est aussi une liberté fondamentale. Elle repose sur le principe de l'autonomie de la volonté.

1.2. Les limites aux libertés économiques

Pour éviter que les entreprises ou les individus n'abusent de ces libertés, le législateur a fixé des règles d'ordre public.

L'ordre public de protection protège des intérêts variés. Par exemple, le droit protège certaines catégories de personnes, parce qu'elles sont considérées comme étant dans une situation défavorable : les consommateurs face aux entreprises, les salariés face aux employeurs...

L'ordre public de direction a pour objectif de préserver les intérêts de la société dans son ensemble. Ainsi, il existe des conditions à l'accès à certaines professions et à certains commerces, des réglementations sur les prix, des sanctions pour les pratiques de concurrence déloyale, ou des réglementations sur les abus de position dominante.

2 La notion de propriété

2.1. Le droit de propriété

a) Définition

Le droit de propriété est un droit constitutionnel. C'est le droit d'utiliser une chose de façon absolue sans en faire un usage interdit par la loi.

Le droit de propriété comporte trois attributs :

– le droit d'utiliser le bien : l'*usus* ;

- celui de percevoir les fruits du bien, un loyer par exemple : le *fructus* ;
 - le droit de disposer du bien, de le donner ou de le vendre : l'*abusus*.
- Le droit de propriété est exclusif (une chose appartient en général à une seule personne), absolu (le propriétaire est libre de faire ce qu'il veut de sa chose), perpétuel (tant que la chose existe).

b) Les limites au droit de propriété

Dans certains cas, le droit de propriété peut être limité. Ainsi, une servitude (ex. : droit de passage) oblige le propriétaire d'un immeuble à respecter les droits du propriétaire d'un autre immeuble. D'autres limites existent. Par exemple, dans l'intérêt général (ex. : urbanisme, sécurité), la loi peut poser des limites à la propriété (ex. : expropriation, interdiction de bâtir). Enfin, jouir de son bien implique aussi un respect du voisinage (ex. : fumées, odeurs, bruits peuvent être sanctionnés s'ils sont abusifs).

2.2. Le droit spécifique de la propriété incorporelle

Le droit de propriété peut également porter sur des éléments incorporels (brevets, marque, propriété littéraire et artistique).

a) La propriété industrielle

Elle concerne les droits liés à l'activité industrielle et commerciale.

- Les brevets protègent les inventions (de procédé, de produit) et confèrent un monopole d'exploitation de 20 ans. C'est l'Institut national de la propriété industrielle (INPI) qui gère les dépôts.
- Les marques protègent les signes permettant de distinguer les produits ou services d'une entreprise de ceux de ses concurrents. D'une durée de 10 ans, elles sont cependant renouvelables indéfiniment, à condition d'être exploitées. Elles doivent être distinctives, libres et ne doivent pas décevoir ni tromper le consommateur.

b) La propriété littéraire et artistique

Elle concerne les droits des auteurs sur toutes les œuvres de l'esprit. Un dépôt n'est pas obligatoire. On appelle droit patrimonial la partie des droits d'auteur qui a une valeur financière et qui peut être cédée.

EXEMPLE → Droit de diffusion.

L'auteur conserve en revanche toujours son droit moral, extrapatrimonial et non cessible.

EXEMPLE → Droit au respect de l'œuvre.

c) La contrefaçon et le piratage

Les atteintes au droit de propriété incorporelle sont sanctionnées pénalement sous le délit de contrefaçon.

Le piratage désigne les atteintes aux droits d'auteur conçues avec les nouvelles technologies. Ces atteintes sont également sanctionnées par le droit pénal.

Une obligation est le lien juridique qui peut exister entre deux individus : l'un, appelé « débiteur », est engagé à faire, à ne pas faire ou à donner quelque chose à l'autre, appelé « créancier ». Les obligations peuvent être créées par le droit objectif (ex. : les descendants ont l'obligation de subvenir aux besoins de leurs ascendants, d'après le Code civil). Elles peuvent également être créées par un contrat.

1 Définition du contrat

Le **contrat** est une forme particulière d'obligation. Il repose sur la liberté contractuelle (choisir de contracter ou non, avec qui l'on veut, sur ce que l'on veut) et l'accord des volontés des parties au contrat.

Un contrat est donc une convention conclue librement par une ou plusieurs personnes qui manifestent leur accord de volonté.

2 Les conditions de validité du contrat

2.1. Un consentement éclairé et libre

– Éclairé :

- sans erreur : Les parties au contrat ne doivent pas s'être trompées sur le contenu du contrat ou sur la personne avec qui elles contractent ;
- sans dol : Elles ne doivent pas avoir été trompées volontairement par l'autre contractant sur les termes du contrat ou sur leur cocontractant ;

– Libre : les parties doivent contracter en toute liberté et ne pas être contraintes par la violence à donner leur consentement.

2.2. La capacité des parties

Les parties doivent avoir la capacité juridique de contracter.

Ainsi, les mineurs ou les majeurs incapables doivent être protégés. Ils n'ont pas le droit de contracter.

2.3. Un contenu licite et certain

La prestation sur laquelle porte le contrat doit exister ou être déterminable.

Elle doit être licite et ne pas être contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

2.4. Les sanctions en cas de conditions non remplies

Si l'une des conditions n'est pas remplie, le juge peut prononcer la nullité du contrat.

3 Les types de contrats

Les contrats peuvent être classés selon plusieurs critères.

Selon la façon dont ils ont été formés	Un contrat solennel nécessite de respecter certaines formes (ex. : la vente d'une maison par un acte notarié).
	Un contrat consensuel est formé par le simple échange des consentements (ex. : la vente d'un vêtement).
Selon les obligations qu'ils créent	Un contrat unilatéral engage une seule partie (ex. : la donation).
	Un contrat bilatéral ou synallagmatique engage les parties de façon réciproque (ex. : le contrat de travail).
Selon la façon dont ils sont exécutés	Un contrat à exécution instantanée s'exécute en une seule fois (ex. : la vente au comptant d'une voiture).
	Un contrat à exécution successive exige de se dérouler dans le temps (ex. : le contrat de location d'un appartement).
Selon la liberté de formation	Un contrat de gré à gré laisse à chaque partie un pouvoir de négociation (ex. : la vente d'un meuble sur un site d'enchères).
	Un contrat d'adhésion ne laisse au contractant le plus faible que le choix d'adhérer ou non au contrat (ex. : le contrat de transport avec la SNCF, le billet de train).
Selon leur objectif	Un contrat à titre gratuit procure à une des parties un avantage gratuit (ex. : le contrat permettant à quelqu'un de disposer gratuitement d'un appartement).
	Un contrat à titre onéreux procure au moins à l'une des parties un avantage financier (ex. : le contrat de location d'un véhicule).

4 L'inexécution du contrat

Les parties au contrat doivent respecter leurs engagements : le contrat a pour elles une force obligatoire. En revanche, le contrat a un effet relatif vis-à-vis des tiers : ils ne sont pas engagés par le contrat, sauf exceptions.

Les obligations contractuelles peuvent être de moyens (une des parties a l'obligation de mettre en œuvre tous les moyens possibles pour répondre à son obligation) ou de résultat (le débiteur a un objectif fixé à atteindre).

La responsabilité contractuelle peut être mise en cause lorsque l'inexécution ou la mauvaise exécution des obligations contractuelles a causé un dommage à l'une des parties. Le juge, saisi, peut alors prononcer l'exécution en nature du contrat, ou son exécution par équivalent, grâce à des dommages et intérêts.

Le juge peut également prononcer la résiliation du contrat (supprimer le contrat pour l'avenir) ou la résolution du contrat (les parties sont remises dans la situation antérieure au contrat).

38 La régulation de la concurrence



Les pratiques anticoncurrentielles modifient les structures de marché et peuvent être sources d'inefficacité économique.

1 Les atteintes à la concurrence

1.1. Les ententes illicites ou cartels

Les accords entre plusieurs entreprises ayant pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sont interdits.

EXEMPLE → Un accord entre grands fabricants de lessive pour fixer les prix est interdit.

1.2. L'abus de position dominante

L'abus de position dominante est le fait pour une entreprise de profiter d'une situation de puissance économique sur un marché pour empêcher une concurrence effective pour le consommateur.

EXEMPLE → Une entreprise exerce un chantage sur un distributeur pour qu'il ne commercialise pas des produits concurrents.

1.3. La concentration

Lorsque deux ou plusieurs entreprises indépendantes fusionnent ou lorsqu'une personne, qui a déjà le contrôle d'une entreprise, obtient le contrôle d'une autre entreprise, on parle de concentration.

La concentration peut conduire à modifier les structures de marché (vers un monopole) et à une perte de bien-être pour les consommateurs (ex. : augmentation des prix, perte d'un pouvoir de négociation). Elle est donc très encadrée et contrôlée.

2 Les autorités de la concurrence

En France, l'Autorité de la concurrence est chargée de l'analyse et de la régulation de la concurrence sur les marchés. Elle contrôle les opérations de concentration, mène des enquêtes sur les questions de concurrence et émet des recommandations pour améliorer le fonctionnement concurrentiel des marchés.

En Europe, la Commission européenne et les autorités de concurrence des États membres, réunies à l'intérieur du Réseau européen de la concurrence (REC), surveillent l'application des règles de concurrence.

3 L'action en concurrence déloyale

L'entreprise victime d'un préjudice à la suite d'un acte de concurrence déloyale (ex. : dénigrement, désorganisation de l'entreprise) peut agir en justice sur la base de la responsabilité civile délictuelle en prouvant la faute du concurrent.

Le droit protège le consommateur dans ses relations avec les commerçants.

1 La protection du consommateur lors de la formation du contrat

1.1. Le droit d'être informé

La loi fait obligation au commerçant d'informer le consommateur sur les caractéristiques essentielles du bien, son prix exact et les conditions de vente. Cette information doit être complète et rédigée en langue française.

1.2. L'interdiction de certaines pratiques

Le Code de la consommation interdit à un commerçant de refuser à un consommateur la vente d'un produit ou d'un service. Les ventes forcées, le fait d'abuser de la faiblesse d'un consommateur sont également pénalement sanctionnés.

1.3. Les pratiques réglementées

Pour protéger le consommateur, la loi interdit les pratiques déloyales et trompeuses, visant à induire le consommateur en erreur ou à profiter de sa position de faiblesse. Ainsi, la publicité doit être véridique et loyale.

Des pratiques comme le démarchage à domicile ou la vente à distance sont également réglementées. Le consommateur dispose en effet alors d'un droit de rétractation : il peut renoncer à contracter dans un certain délai.

2 La protection du consommateur lors de l'exécution du contrat

2.1. L'interdiction des clauses abusives depuis 1978

Les clauses abusives sont celles qui créent un déséquilibre trop important entre le professionnel et le non-professionnel. Elles sont considérées comme non écrites : seule la clause abusive est supprimée du contrat.

2.2. L'obligation de conformité et de sécurité

Le commerçant doit vendre des produits conformes aux normes définies par la législation et sûrs. La tromperie, la falsification, l'exposition du consommateur à un danger sont sanctionnées pénalement.

2.3. Les garanties

La loi prévoit un système de garantie légale. Le vendeur est tenu de proposer un produit sans défaut, conforme aux spécificités du contrat et sans vice caché (c'est-à-dire non visible pour un consommateur quelconque).

1 La notion de politique économique

1.1. Définition

On appelle **politique économique** l'ensemble des interventions de l'État dans l'économie pour agir sur la conjoncture et corriger les déséquilibres.

1.2. Les objectifs de la politique économique

Croissance économique	L'État doit permettre de créer les conditions d'une croissance forte et à long terme.
Emploi	Le taux de chômage doit être le moins fort possible.
Inflation	Le pouvoir d'achat des différents agents économiques doit être garanti. Les institutions doivent donc veiller à la stabilité des prix.
Balance des paiements	Les relations commerciales d'un pays avec ses partenaires doivent être équilibrées ou bénéficiaires.

2 Les différents types de politique économique

2.1. Les politiques conjoncturelles et structurelles

Les politiques conjoncturelles ont pour objectif de corriger un déséquilibre perçu dans l'économie, grâce à une action à court terme.

Les politiques structurelles sont des politiques de long terme. Elles visent à modifier en profondeur les fondements mêmes d'une économie. Aujourd'hui, pour la France, ces politiques sont généralement conduites au niveau européen, même si des marges de manœuvre continuent à exister au cœur des États-nations. Les politiques structurelles ont généralement pour domaines la politique commerciale, la politique industrielle ou encore les politiques de redistribution du revenu.

2.2. Les politiques budgétaire et monétaire

La **politique budgétaire** est un outil essentiel de la politique économique. Elle consiste à fixer le niveau des dépenses et des recettes de l'État, mais aussi l'utilisation de ces recettes et de ces dépenses. Cette politique est aujourd'hui contrainte par des niveaux d'endettement fort dans les pays européens.

L'utilisation de la politique monétaire est surtout conjoncturelle. La politique monétaire définit la quantité de monnaie permettant le fonctionnement de l'économie. Il s'agit d'assurer la stabilité des prix mais aussi de permettre la croissance. La politique monétaire est commune à l'ensemble de l'Europe. Elle est menée par la Banque centrale européenne (BCE).

1 La lutte pour la stabilité des prix

L'**inflation** est un déséquilibre caractérisé par une hausse continue et générale des prix. La déflation est, au contraire, une baisse auto-entretenu des prix. On les mesure par un indice des prix calculé par l'Insee.

1.1. Les différentes causes de ces déséquilibres

Lorsque la demande est supérieure à l'offre, les offreurs ont tendance à augmenter leurs prix, on parle alors d'inflation par la demande. L'inflation par les coûts apparaît si les entreprises répercutent sur leurs prix les augmentations de coûts (matières premières, salaires). Les causes inverses provoquent de la déflation.

1.2. Les politiques de lutte contre l'inflation et la déflation

Les politiques de lutte contre l'inflation et la déflation sont aujourd'hui menées par la Banque centrale européenne, qui contrôle la masse de monnaie en circulation.

2 La lutte contre le chômage

2.1. Le chômage en France aujourd'hui

Un **chômeur** est une personne de plus de 15 ans, qui n'a pas d'emploi et qui en recherche un. La France connaît aujourd'hui un taux de **chômage** de 10 % de sa population active. Le chômage est un phénomène très inégalitaire. Parmi les chômeurs, les femmes, les seniors, les jeunes et les non-diplômés sont les plus touchés.

2.2. Les causes du chômage

Pour certains, sur le marché du travail, l'offre et la demande doivent s'ajuster par le prix, c'est-à-dire le salaire. En effet, si le salaire est trop élevé, par exemple parce qu'il existe des rigidités sur le marché du travail (salaire minimum, grilles salariales), alors le chômage apparaît.

Le marché du travail n'est cependant pas un marché comme les autres. Rémunéré par un salaire, le travail permet en effet aux ménages de consommer.

2.3. Les politiques de lutte contre le chômage

L'apprentissage ou la formation professionnelle permettent de lutter contre le chômage, en adaptant l'offre et la demande de travail. Les gouvernements agissent aussi sur la demande de travail (ex. : en baissant les charges sociales sur les bas salaires). Les politiques permettant la création d'emplois ou le retour à l'emploi (ex. : formations, aides à la création d'entreprise) sont aujourd'hui préférées aux politiques d'indemnisation.

1 La notion de revenu

On appelle « **revenus** » les rémunérations perçues par un individu au cours d'une période à la suite d'une activité ou grâce à la détention d'un bien.

2 La typologie de revenus

2.1. Les revenus primaires

La valeur ajoutée est répartie entre tous les agents qui ont participé à l'activité économique.

La répartition de la valeur ajoutée entre ces agents est appelée répartition primaire des revenus.

Les revenus primaires des ménages comprennent les revenus d'activité (ex. : salaires, revenus des entreprises individuelles) mais aussi les revenus de la propriété (ex. : **dividendes**, intérêts des prêts, loyers perçus).

2.2. Les revenus de transfert

On appelle revenus de transfert les revenus provenant de la répartition secondaire des revenus.

Il s'agit des revenus transférés aux ménages par des administrations publiques, des organismes sociaux ou des caisses collectives.

Ces revenus ont pour but d'alléger la charge que peuvent représenter certains risques sociaux. Il s'agit par exemple des allocations vieillesse, des allocations familiales, des remboursements de soins.

Ces revenus de transfert sont financés par l'impôt et les cotisations sociales.

2.3. Le revenu disponible des ménages

Le revenu primaire des ménages, augmenté des prestations sociales et diminué des impôts et des cotisations sociales versés, est appelé **revenu disponible**.

3 Les inégalités de revenus

La répartition primaire des revenus est source d'inégalités.

Les revenus varient en effet en fonction du type de poste, de la qualification, du secteur d'activité, de l'âge. Depuis une vingtaine d'années, on a pu constater un accroissement des inégalités de revenus, y compris après les revenus de transfert.

Les inégalités de patrimoine sont également importantes. Elles renforcent au cours du temps les inégalités de revenu.

1 Les objectifs de la redistribution

Depuis la Seconde Guerre mondiale, en France, l'État a mis en place un système de redistribution des revenus (répartition secondaire des revenus).

1.1. Un objectif de justice sociale

La redistribution doit permettre à tous les citoyens de bénéficier d'un niveau de vie suffisant. Elle se fait des plus aisés vers les plus modestes. On parle alors de redistribution verticale.

1.2. Un objectif de solidarité

La redistribution permet d'assurer la solidarité de tous les citoyens face aux aléas de la vie, quel que soit leur revenu (maladie, vieillesse, chômage, dépendance). On parle alors de redistribution horizontale.

1.3. Un objectif économique

La redistribution doit permettre aux agents économiques de maintenir leur pouvoir d'achat dans la plupart des circonstances. Ce maintien du pouvoir d'achat permet à l'État de garantir une partie de la croissance.

2 Les modalités de la redistribution

L'État ou les collectivités locales opèrent des prélèvements sur les revenus issus de la répartition primaire (salaires, revenus de l'activité indépendante, revenus de la propriété) pour en redistribuer une partie.

2.1. Les moyens de la redistribution

a) Les impôts

Les impôts prélevés par l'État et les collectivités locales sont directs (ex. : impôts sur le revenu, impôts sur les bénéfices) ou indirects (ex. : TVA).

b) Les cotisations sociales

Elles sont prélevées sur les salaires. Elles sont payées par l'employeur et par le salarié, et sont versées aux caisses de Sécurité sociale et d'assurance chômage.

2.2. Les modalités de la redistribution

a) Les modalités sous forme monétaire

Les revenus de transfert (ex. : allocations, revenu de solidarité active ou RSA, prestations de Sécurité sociale...) sont une des formes de la redistribution.

b) Les modalités non monétaires

La fourniture de biens publics (ex. : hôpitaux, écoles) est aussi une modalité de la redistribution. Elle s'opère sans condition de revenus.