

QDG N° 03 : Comment concilier gestion efficace des ressources humaines et coût du travail ?

## Chapitre 03

# L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL ET L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ HUMAINE

---

## I. L'activité de travail

### A. L'approche par la qualification et l'approche par la compétence

Vous travaillez au service ressources humaines du garage Renault à Vitry sur Seine. Le directeur, souhaite embaucher un nouveau vendeur automobile. Il vous demande de rédiger une annonce de recrutement pour ce poste. À cet effet, vous effectuez des recherches sur Internet afin de bien cerner le profil d'un vendeur automobile et vous trouvez une fiche métier pertinente.

#### Vendeur ou attaché commercial automobile

L'attaché commercial est chargé de décrocher de nouveaux marchés pour le compte de sa société, c'est-à-dire augmenter la signature de contrats de vente et faire progresser le chiffre d'affaires. Son travail consiste à :

- accueillir le client dans la surface d'exposition ;
- réaliser des transactions (achat, vente de véhicules neufs ou d'occasion) auprès des particuliers et des entreprises ;
- proposer des plans de financement et des services annexes (crédit-bail, contrats d'entretien...);
- faire vivre son portefeuille client (fidélisation) ;
- aller au-devant de nouveaux clients (prospection) ;
- animer un réseau d'agents (garagistes vendant la marque). [...]

#### Qualités requises

- qualité d'écoute ;
- maîtrise des différentes techniques de vente, prospection téléphonique (prise de RDV) ;
- anticipation des besoins du client ;
- autonome mais avec un bon esprit d'équipe ;
- sens de l'organisation et gestion du temps ;
- capacité d'adaptation à une clientèle variée, donc une culture générale large ;
- suivi des évolutions technologiques et maîtrise d'un discours d'expert en automobile ;

- connaissances en mécanique automobile ;
- notions de gestion et d'informatique ;
- maîtrise des outils de financement et des produits périphériques ;
- avoir son permis de conduire.

#### Le métier de la vente exige également :

- dynamisme et réactivité ;
- excellente expression orale ;
- présentation très soignée ;
- habilité dans la négociation et sens de la persuasion ;
- organisation du temps de travail et des déplacements [...];
- résistance aux échecs liés aux modes de démarchage. [...]

#### Pour accéder à ce métier

Bac pro Vente-Commerce

Titre de l'EPCRA : Commercial en automobile

BTS Négociation et Digitalisation de la relation client

BTS Management Commercial Opérationnel

Titre de l'ESCRA : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisation automobile

CQP Vendeur automobile confirmé

CQP Attaché commercial automobile

[www.metiersdelauto.com](http://www.metiersdelauto.com)

- 1) Recensez puis classez les qualifications et les compétences nécessaires pour exercer le métier de vendeur automobile dans le tableau suivant :

QUALIFICATIONS	COMPETENCES

2) Classez les compétences relevées selon les trois catégories savoir, savoir-faire et savoir-être.

SAVOIR	SAVOIR-FAIRE	SAVOIR-ETRE

- 3) Déduisez si les CV permettent d'évaluer le savoir-être des candidats
- 4) Résumez en quelques lignes la différence entre qualifications et compétences (lors d'un recrutement).

**B. Les conditions de travail**



Les conditions de travail désignent les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

On peut distinguer 4 facteurs de conditions de travail :

**1. Les facteurs physiques** : ils sont liés aux conditions physiques, matérielles et techniques dans lesquelles

se déroule le travail (exemple : durée du temps de travail, ergonomie des postes de travail, aménagement des postes)

**2. Les facteurs organisationnels** : ils dépendent des choix organisationnels de l'entreprise (horaires de travail, planning...)

**3. Les facteurs sociaux** : ils dépendent des relations sociales des salariés de l'entreprise entre eux ou avec la direction.

**4. Les facteurs psychologiques** : ils dépendent des situations professionnelles qui affectent la santé psychologique des salariés (stress dû à une surcharge de travail, délai à respecter trop court...).

**Les conditions de travail : enjeux**

Les conditions de travail influencent fortement la santé et la motivation des hommes au travail ainsi que leurs performances professionnelles et leur qualité de vie. Leur amélioration constitue un avantage social mais également économique.

<https://creg.ac-versailles.fr/>

1) À l'aide du document, précisez les conditions de travail d'un vendeur automobile en illustrant chaque facteur par des exemples.

**La hiérarchie des besoins selon Maslow**



1. Théorie élaborée par le psychologue américain Abraham Maslow aux États-Unis dans les années 1940.

**Les « besoins à satisfaire » pour accroître la performance**

Les catégories de besoins de Maslow ont permis aux organisations de penser aux salariés en termes de « besoins à satisfaire » pour accroître la performance. Définir ces besoins a permis la compréhension du concept de motivation en posant les hypothèses suivantes :

1. Le comportement au travail s'exprime par le désir de satisfaire certains besoins personnels.
2. Les besoins se situent à deux niveaux différents et il est opportun de satisfaire d'abord les premiers niveaux; cela signifie qu'il ne faut pas chercher à satisfaire un besoin de niveau supérieur si les besoins inférieurs ne sont pas raisonnablement comblés.
3. Dans les pays développés, dès qu'un salarié est embauché, certains de ces besoins, comme les be

soins physiologiques, sont généralement satisfaits. Les « ingrédients » destinés à motiver davantage sont plutôt orientés vers les besoins sociaux, et parfois vers les besoins de réalisation.

4. Le responsable hiérarchique est toutefois censé fournir des conditions de travail qui encouragent les subordonnés ou qui les aident à satisfaire eux mêmes leurs besoins.

5. Une fois les besoins des employés identifiés, le responsable hiérarchique efficace cherchera à les satisfaire et, par conséquent, augmentera le rendement de ses subordonnés.

Jean-Marie Peretti, *Ressources humaines et gestion des personnes*, Vuibert, 2015

- 2) Pourquoi Maslow pense-t-il à la performance des salariés en termes de « besoins à satisfaire »?
- 3) Expliquez l'hypothèse 2 (du texte de Peretti).
- 4) Après avoir expliqué la notion de conditions de travail, vous allez détailler les effets sur la motivation des salariés et leur bien-être.

**C. Les nouveaux liens du travail**

Matteo Bova vient de se rendre chez le comte Charles de la Rosière. Ce dernier a constaté des fissures sur la tour du château familial et il a demandé l'avis de M. Bova. La situation est critique : avec les fortes pluies, le mur de la tour s'est fissuré de haut en bas, fragilisant toute la structure. Il faut intervenir rapidement ! Toutes les équipes sont cependant à pied d'œuvre sur d'autres chantiers et M. Bova ne veut pas alourdir la charge de travail de ses salariés en ayant recours aux heures supplémentaires. Il demande à son responsable des ressources humaines de trouver des ressources humaines supplémentaires pour ces travaux : un tailleur de pierre et deux ouvriers du bâtiment.

### **Discussion entre M Bova et son responsable des ressources humaines :**

**Matteo Bova :** Il faut intervenir rapidement mais toutes les équipes sont déjà occupées.

**DRH:** Combien de temps va durer le chantier ?

**M. B. :** Environ deux mois, plus selon la météo.

**DRH. :** Recruter en CDD va être compliqué puisque ce contrat prévoit une fin fixée à sa conclusion.

**M. B. :** Il faudrait un contrat de travail plus flexible.

**DRH. :** Des CTT ? Ça va être coûteux et nous allons avoir le même problème pour définir le terme.

**M. B. :** Nous devons procéder différemment pour les **ouvriers du bâtiment** et pour le **tailleur de pierre**. Pour les ouvriers du bâtiment, voyez au Pôle emploi, nous ne devrions pas avoir de mal à en trouver.

**DRH. :** Très bien, je contacte le Pôle emploi et je recherche un contrat de travail adapté. Et pour le tailleur de pierre ?

**M. B. :** C'est plus compliqué, ils sont rares ! J'ai toujours eu du mal à en recruter... La plupart d'entre eux préfèrent travailler à leur compte.

**DRH. :** Comment faire ? Un autoentrepreneur ?

**M. B. :** Oui ! Contactez Sylvain Reboul, il débute dans le métier comme autoentrepreneur. Je n'ai jamais travaillé avec lui mais j'ai de bons échos. Voyez s'il est intéressé.

**DRH. :** Dans ce cas, que faut-il prévoir pour lui ?

**M. B. :** Rien ! Il a son propre matériel, il organise son travail comme il veut.

**DRH. :** Et pour le planning ?

**M. B. :** C'est le problème. Je ne sais pas s'il aura du temps pour nous car il a plusieurs clients. Il faudrait voir quel planning il peut nous proposer.

### **Extrait d'un contrat de projet conclu avec un ouvrier du bâtiment**



## CONTRAT DE PROJET

Entre les soussignés :

Et

La société Domum Bâtiment  
Représentée par M. Matteo BOVA,  
agissant en qualité de gérant,  
d'une part,

M. Tiago PIRES,  
né le 26/01/1985,  
libre de tout engagement,  
d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 – Engagement

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, M. PIRES est engagé par la société Domum Bâtiment en qualité d'ouvrier qualifié du bâtiment dans le cadre de la mission définie ci-après.

Ce contrat prend effet à compter du lundi 7 octobre 20\_\_ \_\_ à 8 h 30.

### Article 4 – Mission

4.1 – La mission, objet du présent contrat, est la suivante :

Rénovation de la tour d'un château :

- pose d'un échafaudage
- dépose et repose de pierres
- jointement des pierres au mortier, etc.

et s'effectue dans le cadre du chantier du château du comte de la Rosière.

### 4.2 – Durée

Le présent contrat de travail à durée indéterminée de projet s'achèvera au terme de la mission définie au 4.1, et en conséquence est conclu pour une durée estimée prévisionnelle de 2 mois.

### Article 7 – Rémunération

En contrepartie de son travail, M. PIRES percevra une rémunération mensuelle brute de 2 800 €, pour 35 heures de travail par semaine. [...]

### Article 10 – Fin de mission

À la fin de ce chantier, et si le réemploi sur un autre chantier s'avère impossible, il sera procédé à la résiliation de ce contrat pour « fin de chantier », dans le cadre de la législation en vigueur.

- 1) Est-il facile de recruter des tailleurs de pierre pour des missions courtes ? Et des ouvriers du bâtiment ? Justifiez.
- 2) Quels sont les inconvénients des contrats de travail habituels dans ce contexte ?
- 3) Quelles sont les solutions envisagées pour le tailleur de pierre et pour les ouvriers du bâtiment ?
- 4) Analysez le contrat conclu avec l'ouvrier du bâtiment Tiago Pires. Quelles sont ses particularités ?
- 5) Finalement, l'autoentrepreneur Sylvain Reboul est disponible et intéressé. Quelles sont les formalités à accomplir dans ce cas ?
- 6) Qualifiez les deux contrats conclus et expliquez les liens qui en découlent entre Domum Bâtiment et les cocontractants.

## II. L'évolution de l'activité humaine

### A. Mesure de l'activité de travail dans l'organisation

#### a) LES INDICATEURS QUANTITATIFS

Ressource : élément à l'origine de la création de richesse par l'entreprise.

**Indicateurs d'activité des ouvriers/ouvrières pour le dernier mois**

	nombre de produits fabriqués	nombre de produits mis au rebut	nombre de produits retournés	nombre d'heures travaillées
Ouvrier(ère) 1	48	2	1	158,67
Ouvrier(ère) 2	42	1	0	151,67
Ouvrier(ère) 3	39	0	0	144
Ouvrier(ère) ...	...	...	...	...
Ouvrier(ère) 30	49	2	1	151,67

- 1) Expliquez pourquoi les ouvriers et ouvrières sont considérés comme une ressource pour l'entreprise.
- 2) Citez les indicateurs utilisés pour mesurer l'activité des ouvrières et des ouvriers.
- 3) Citez les indicateurs utilisés pour mesurer la qualité du travail effectué.
- 4) Après avoir analysé les résultats du tableau peut-on confirmer que les ouvrières et ouvriers sont des ressources pour l'entreprise.

**Indicateurs d'activité des ouvriers/ouvrières pour le dernier mois**

	CA réalisé <sup>1</sup>	objectif de vente	% réalisation des objectifs
Commercial(e) 1	82 000 €	75 000 €	
Commercial(e) 2	65 000 €	70 000 €	
Commercial(e) 3	75 000 €	70 000 €	
Commercial(e) 4	69 000 €	60 000 €	

<sup>1</sup> Chiffre d'affaires = Total des ventes

- 5) Après avoir identifier les indicateurs qu'il faut mettre en relation pour évaluer l'activité des membres de l'équipe commerciale, déduisez-en la formule de calcul du pourcentage de réalisation des objectifs pour chaque membre de l'équipe tout en complétant la dernière colonne du tableau (document 2).
- 6) Au vu de vos calculs et du tableau indiquez quelle est la personne la plus performante. Justifiez votre réponse.
- 7) Recherchez d'autres indicateurs qui pourraient être pertinents pour évaluer l'activité des membres de l'équipe commerciale.
- 8) Montrez que les membres de l'équipe commerciale sont une ressource pour l'entreprise.

**b) LES INDICATEURS DE PRODUCTIVITE**

**Données annuelles concernant l'activité des équipes de production et commerciales**

	équipe de production			équipe commerciale		
	n	n+1	n+2	n	n+1	n+2
<b>Nombre de produits vendus</b>				<b>17 100</b>	<b>14 340</b>	<b>14 250</b>
<b>Nombre de produits fabriqués</b>	<b>16 450</b>	<b>14 520</b>	<b>14 100</b>			
<b>Effectifs</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Nombre d'heures travaillées</b>	<b>57 600</b>	<b>39 200</b>	<b>30 000</b>	<b>7 680</b>	<b>7 680</b>	<b>7 680</b>

9) calculez la productivité par tête et la productivité horaire de chaque équipe pour les trois années.

	équipe de production			équipe commerciale		
	n	n+1	n+2	n	n+1	n+2
<b>Productivité par tête</b>						
<b>Productivité horaire</b>						

10) commentez les résultats obtenus.

**c) LE TABLEAU DE BORD (TdB)**



**Tableau de bord RÉMUNÉRATION ET COÛT DU TRAVAIL**  
PÉRIODE : TRIMESTRE 3

Données du trimestre (Juil., Août, Sept.)				Indicateurs	Données cumulées (Janv. à septembre)			
réalisé trim. N-1	Objectif trimestre	réalisé trim. N	Variation N / N-1		réalisé N-1	Objectif N	réalisé N	Variation N / N-1
<b>Indicateurs de charges</b>								
20		24	20,0 %	Nb salariés	20		24	20,0 %
118 500		147 623	24,6 %	Coût du travail	356 350		440 228	23,5 %
7,16 %	7,00 %	6,85 %	0,33	Taux de coût du travail	7,05 %	7,00 %	7,13 %	0,08
13,62	13,60	13,72	0,74 %	Coût moyen horaire	13,63	13,60	14,08	3,31 %
3,45 %	3,00 %	6,31 %	2,86	Part heures suppl. (en quantité)	3,63 %	3,00 %	8,67 %	5,04
4,30 %	3,50 %	7,82 %	3,52	Part heures suppl. (en euros)	4,53 %	3,50 %	12,42 %	7,89
2,07 %	2,40 %	2,14 %	0,07	Taux d'absentéisme	2,26 %	2,40 %	2,14 %	0,15
<b>Indicateurs de ressources</b>								
1 655 000	2 010 000	2 155 717	30,3 %	Chiffre d'affaires	5 045 100	8 040 000	6 174 269	22,2 %
190,23	192,00	200,36	5,33 %	CA par heure travaillée	193,27	192,00	197,45	2,16 %

**Tableau de bord RÉMUNÉRATION ET COÛT DU TRAVAIL**  
PÉRIODE : TRIMESTRE 4

Données du trimestre (Oct., Nov., Déc.)				Indicateurs	Données cumulées (Janv. à décembre)			
réalisé trim. N-1	Objectif trimestre	réalisé trim. N	Variation N / N-1		réalisé N-1	Objectif N	réalisé N	Variation N / N-1
<b>Indicateurs de charges</b>								
20		24	20,0 %	Nb salariés	20		24	20,0 %
117 650		138 720	17,9 %	Coût du travail	474 000		578 948	22,1 %
7,16 %	7,00 %	6,56 %	0,60	Taux de coût du travail	7,08 %	7,00 %	6,99 %	0,09
13,60	13,60	13,17	- 3,14 %	Coût moyen horaire	13,62	13,60	13,85	1,69 %
2,89 %	3,00 %	4,27 %	1,38	Part heures suppl. (en quantité)	3,45 %	3,00 %	7,56 %	4,11
3,61 %	3,50 %	5,51 %	1,90	Part heures suppl. (en euros)	4,30 %	3,50 %	10,76 %	6,46
2,66 %	2,40 %	2,04 %	0,62	Taux d'absentéisme	2,36 %	2,40 %	2,12 %	0,24
<b>Indicateurs de ressources</b>								
1 643 500	2 010 000	2 113 792	28,6 %	Chiffre d'affaires	6 697 600	8 040 000	8 288 061	23,7 %
190,00	192,00	200,74	5,65 %	CA par heure travaillée	192,46	192,00	198,28	3,02 %

- 1) Observez les deux tableaux de bord. Examinez la ligne « Part heures suppl. (en quantité) » et démontrez qu'un tableau de bord est un outil de pilotage.
- 2) À partir des données cumulées au 31/12/N, analysez l'évolution du coût du travail, de la performance des salariés et du climat social.
- 3) Commentez les résultats de l'activité du travail entre les deux périodes (Trimestre 3 et 4).

## B. Evaluation du coût global du travail pour l'organisation.

## a) LE SALAIRE DE BASE

### Extraits des contrats de travail des deux techniciens agronomes :

Mme REMEZY Nathalie  
(15 ans d'expérience)



**Article 8 – Rémunération**  
Votre rémunération horaire est fixée à 14,80 €.

**Article 9 – Durée du travail**  
La durée du travail est de 130 h/mois.

M. AZIMANI Farid  
(4 ans d'expérience)



**Article 8 – Rémunération**  
Votre rémunération horaire est fixée à 13,20 €.

**Article 9 – Durée du travail**  
La durée du travail est de 151,67 h/mois.

### Extrait des conditions de travail à La Ferme fleurie :

Afin de respecter la législation française, les salaires à La Ferme fleurie sont mensualisés. Ainsi, que l'on travaille un mois de 28, 30 ou 31 jours, on encaisse le même salaire. La durée légale mensuelle correspond donc à une moyenne :

$$(35 \text{ h/semaine} \times 52 \text{ semaines/an}) / 12 \text{ mois} = 151,67 \text{ h en moyenne/mois}$$

Selon le contrat de travail, les salariés peuvent travailler à temps complet ou à temps partiel.

### Extrait de la convention collective agricole au 01/01/N

Article 15 – Salaires Les salaires minima horaires sont fixés selon la grille suivante :

- Ouvrier agricole = SMIC × 1,05
- Technicien = 13 €
- Ingénieur = 24 €

- 1) Après avoir calculé le salaire de base mensuel des deux techniciens agronomes, vérifiez s'il est conforme à la réglementation.
- 2) Une entreprise pourrait-elle embaucher un technicien agronome à 17 € de l'heure ? Justifiez votre réponse en différenciant les aspects juridiques et économiques.
- 3) Résumez les paramètres qui interviennent dans la rémunération mensuelle de base d'un salarié. La rémunération de base vous semble-t-elle « figée » dans le temps ? Expliquez.

## b) LE SALAIRE BRUT

L'entreprise souhaite recourir aux heures supplémentaires avec ses techniciens... Quels sont ses droits en tant qu'employeur ?

En l'absence d'information dans la convention collective à ce sujet. L'entreprise est donc soumise aux règles du Code du travail. Le Code du travail est formel : un salarié ne peut travailler plus de 48 heures

par semaine. C'est la durée maximale. Dans le cas de besoins supplémentaires, l'entreprise devrait embaucher un nouveau technicien.

**Extrait du relevé des heures supplémentaires de janvier N (4 semaines) :**

Mme Remezy : 0

M. Azimani : Semaine 1 = 13 h – Semaine 2 = 11 h – Semaine 3 = 8 h – Semaine 4 = 13 h

**Extrait des contrats de travail des deux techniciens agronomes :**

**Mme REMEZY Nathalie**

**Article 17 – Prime et avantage en nature**

La salariée bénéficie :

- d'une prime de salissure de 70 €/mois ;
- de la mise à disposition d'un téléphone portable, forfait illimité : valeur forfaitaire égale à 55 €/mois.

**M. AZIMANI Farid**

**Article 17 – Prime et avantage en nature**

Le salarié bénéficie :

- d'une prime de salissure de 100 €/mois ;
- de la mise à disposition d'un véhicule de fonction : valeur forfaitaire égale à 150 €/mois.

- 4) Calculez le coût total puis le coût moyen des heures supplémentaires de Farid réalisées au mois de janvier N.
- 5) Calculez le salaire brut mensuel de chaque technicien en janvier N.
- 6) Pour évaluer le coût du travail, l'entreprise doit-elle s'appuyer sur le salaire de base ou sur le salaire brut ? Expliquez.

**c) LE BULLETIN DE PAIE**

Medhi travaille depuis septembre 2017 chez Toutjardi en tant qu'hôte de caisse. L'effectif de ce magasin spécialisé dans les articles de jardinage et de décoration est de 17 personnes. Il vous présente son bulletin de salaire de novembre 2018.

**BULLETIN DE PAIE**

Mois de novembre 2018

**EMPLOYEUR**

Nom : TOUTJARDI

Adresse : 25, Allée des Acacias 40100 DAX

**SALARIÉ**

Nom : TRELO

Prénom : Medhi

Adresse : 24, allée des Oliviers 40100 DAX

Numéro SS : 1851084123745

Emplol : Hôte de caisse

Salaire de base	151,67	11,5	1 744,20	Plafond SS	3 311
HS à 25 %					
HS à 50 %					
<b>SALAIRE BRUT</b>			1 744,20		

Nature des cotisations	Base	Cotisations salariales		Cotisations patronales	
		Taux	Montant	Taux	Montant
<b>Santé</b>					
Sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès)	1 744,20	0	0	13	226,74
Complémentaire santé			41		51
<b>Accident du travail, maladies professionnelles</b>	1 744,20			3	52,32
<b>Retraite</b>					
Sécurité sociale	1 744,20	0,85	14,82	12,80	223,25
Retraite complémentaire	1 744,20	3,8	66,27	5,70	99,41
<b>Famille, sécurité sociale</b>	1 744,20			3,45	60,17
<b>Chômage</b>	1 744,20			4,20	73,25
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu**	1 764,67	6,8	119,99		
CSG imposable à l'impôt sur le revenu**	1 764,67	2,9	51,17		
<b>TOTAL DES COTISATIONS</b>			293,25		786,14

**SALAIRE NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU**

1 450,95

**SALAIRE NET IMPOSABLE**

1 502,12

Impôt sur le revenu	Base	Taux appliqué	Montant
Impôt sur le revenu prélevé à la source	1 502,12	3,1 %	46,56
			<b>NET PAYÉ EN EUROS</b>
<b>Payé par virement bancaire le 28 novembre 2018</b>			1404,39

**À CONSERVER SANS LIMITATION DE DURÉE**

\* Document fictif servant uniquement l'objectif pédagogique de l'exercice.

\*\* Une déduction forfaitaire de 1,75 % est appliquée sur la base de calcul, pour tenir compte des frais professionnels. La base de calcul est alors de 98,25 % du salaire brut soit  $1\,744,20 \times 98,25\% = 1\,713,67$  euros à laquelle on ajoute la part employeur de la complémentaire santé (51 €) pour le calcul de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) et de la CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale) soit un total de  $1\,713,67 + 51 = 1\,764,67$

- 1) Complétez le tableau suivant après en avoir repéré les différents éléments sur le bulletin de salaire de Medhi.

Éléments du bulletin de salaire de novembre 2018	
Montant des cotisations patronales	
Salaire brut	
Montant des cotisations salariales	

- 2) Rappelez à quoi servent les cotisations salariales.
- 3) Expliquez combien Medhi perçoit réellement en novembre 2018.
- 4) Calculez combien coûte au total l'activité de Medhi au magasin Toutjardi pour le mois de novembre 2018. (le coût du travail pour l'entreprise)
- 5) Déterminez comment est calculé le salaire net

**d) Les autres composantes du coût du travail**

**Nouvelle organisation du travail chez l'SARL JeuBois**

Cette nouvelle organisation du travail ne permet pas à la majorité des salariés de lier vie familiale et vie professionnelle. Le travail de nuit a provoqué des troubles du sommeil chez certains.

L'entreprise a comptabilisé au cours de l'année N un total de 10 000 heures d'absence pour un temps de travail théorique de 91 320 heures. Sur la période, dix salariés ont démissionné.

Le DRH a évalué le coût mensuel de l'absentéisme à 750 € par salarié.

*Les 3 x 8 : organisation du travail qui permet de faire tourner les salariés par roulement de 8 heures consécutives en 3 équipes sur un même poste afin d'assurer un fonctionnement continu sur les 24 heures d'une journée.*

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Heures d'absence sur une période}}{\text{Temps de travail théorique}}$$

$$\text{Taux de rotation (turnover)} = \frac{\text{Nombre de départs}}{\text{Effectif global}}$$

- 1) Calculez le taux d'absentéisme de la société JeuBois pour l'exercice N.
- 2) Calculez le taux de rotation (ou turnover), sachant que l'effectif total est de 50 salariés.
- 3) Expliquez en quoi une augmentation du taux d'absentéisme et du taux de rotation entraîne une hausse du coût du travail pour l'entreprise ;
- 4) Calculez le coût de l'absentéisme pour la société JeuBois