

LE CADRE CONCEPTUEL DE LA REMUNERATION

INTRODUCTION

- **SECTION 1:** Les Différents Rôles Remplis par la Rémunération
- **SECTION 2:** La Conception de la Rémunération et de son Stratégie
- **SECTION 3:** Les Etapes de l'Evolution de la Rémunération
- **SECTION 4:** L'Importance et Les Objectifs de la Rémunération
- **SECTION 5:** Les facteurs Limitant les Systèmes de Rémunération

CONCLUSION

INTRODUCTION

La rémunération représente l'un des thèmes les plus sensibles de la gestion du personnel, car elle peut influencer directement les comportements des employés et soutient plus ou moins activement les défis et options fondamentales retenus par l'organisation.

C'est l'un des outils de communication les plus puissants parmi ceux dont disposent les entreprises pour les aider à attirer, retenir et motiver les employés dont elles ont besoin pour avoir du succès. Derrière ces trois mots se cache tous les objectifs de la rémunération : payer son personnel correctement, c'est s'assurer d'attirer des candidats de qualité, de retenir les employés clés à leur emploi, et d'aligner la motivation des employés sur les objectifs de l'entreprise. Donc, la rémunération c'est le maintien de l'ordre.

Ce chapitre est consacré à l'étude des différents rôles remplis par la rémunération d'un point de vue plus large que la réduire et la limiter à sa dimension pécuniaire. Donner une conception à la rémunération en tant que l'une des modalités de la relation contribution – rétribution liant le salarié à l'entreprise, en valorisant les fonctions et les performances par des éléments financiers ou non financiers, et en tenant compte des exigences des enjeux économiques et sociaux. Et parce que l'activité salariée est probablement aussi ancienne, nous citerons les principales périodes qu'a connus cette activité au fil de l'histoire. Ainsi, nous étudierons les principaux objectifs de la rémunération, relatifs à la création d'un sentiment de reconnaissance et d'équité pour les salariés actuels et futurs, et l'équilibre entre la satisfaction des demandes des salariés et la capacité de payer de l'entreprise. Et dans un dernier lieu, plusieurs facteurs limitent et influent les choix de l'entreprise en matière de rémunération, nous citerons les plus essentiels.

SECTION 1 : LES DIFFERENTS ROLES REMPLIS PAR LA REMUNERATION

Au carrefour des exigences économiques et des luttes sociales, la rémunération est souvent réduite à sa dimension pécuniaire, alors en réalité elle remplit trois rôles bien distincts selon Yves EMERY et François GONIN¹:

1.1. Un rôle économique

La rémunération sur le marché de l'emploi, représente le prix du facteur de production (le travail) des compétences offertes par les collaborateurs, en constituant une part importante des coûts de production et des prix des services offerts aux clients ou à la population. Bien entendu, sur le marché des biens et des services, la rémunération versée transforme le collaborateur en consommateur, en contribuant à influencer la demande globale.

1.2. Un rôle social

Parce que le niveau de consommation possible grâce à la rémunération versée positionne l'individu dans l'échelle sociale, il valorise plus au moins son métier à l'intérieur comme à l'extérieur de l'organisation et ainsi contribue à façonner les rapports sociaux au sein de la collectivité.

Donc le niveau de rémunération était l'expression du statut social, il influence les relations de pouvoir entre les individus et comporte une dimension politique. Monter dans l'échelle sociale est le plus souvent associé à une progression professionnelle qui, elle-même, implique un niveau de rémunération supérieur.

A cet effet, le positionnement des niveaux de rémunération offert par une entreprise devrait prendre en considération non seulement les pratiques d'autres employeurs dans la même branche, mais aussi la possibilité de vivre correctement avec la rémunération touchée, d'une juste rémunération reflétant les exigences des postes occupés. Ce qui pose la question des salaires minimaux, et conduire à remettre en question l'ensemble des rémunérations

¹ Yves EMERY, François GONIN « Gérer les ressources humaines : des théories aux outils, un concept intégré par processus, compatible avec les normes de qualités », 3^{ème} édition, Presses polytechnique 2009, P 289-291.

versées au sein d'une branche économique ou pour des catégories de fonctions spécifiques, s'avérant insuffisamment payées pour des raisons historiques, ou liées à la compétitivité sur les marchés.

En dernier lieu, il ne faut pas sous-estimer le rôle social de la rémunération, parce qu'il touche le style de vie de l'individu et donc son intimité.

1.3. Un rôle psychologique

Ce dernier traduit les sentiments d'équité et d'estime personnelle présents en chacun des membres du personnel, et contribue à façonner la perception d'une justice organisationnelle qui dépend fortement du sentiment d'équité interne que la politique de rémunération réussit à générer. Donc, le niveau absolu de salaire est certes important, mais non décisif, car une personne peut se sentir très injustement traitée en apprenant que, pour un poste comparable un collègue est mieux rémunéré, parce que aussi lorsqu'un corps de métier entier lutte pour une revalorisation de ses traitements, il en va bien de l'estime et de la valeur que la société à travers l'employeur, accorde à tel ou tel métier, et donc c'est bien d'un impact de nature psychologique dont il s'agit.

SECTION 2 : LA CONCEPTION DE LA REMUNERATION ET DE SON STRATEGIE

Cette section a pour objectif de nous permettre de mieux cerner la notion de la rémunération à travers ses définitions, telle que nous l'utiliserons dans le cadre de cette recherche, ainsi que la stratégie de la rémunération.

2.1. Quelle définition de la notion de la rémunération

Salaire, traitement¹, rétribution, rémunération² se sont des appellations correspondant à l'élément explicite et substantiel du contrat de travail, constituant la contrepartie du travail exercé et assumé par un salarié.

Mais dans sa conception large, la rémunération est fréquemment confondue avec le salaire mot utilisé dans une acception plus étroite, de portée

¹ Terme utilisé et employé dans la fonction publique, ² Terme plutôt utilisé pour les cadres que pour les ouvriers ou les employés. D'après Armand DAYAN et autres, « Manuel de gestion », volume 2. Edition Ellipses / AUF, 1999. P 453.

plus restreinte que rémunéré, pour désigner la somme d'argent versée mensuellement, avant (salaire brut) ou après (salaire net) les déductions sociales et fiscales, échangée contre le travail effectué. Par contre, elle se conforme avec rétribution, où elle constitue la prestation essentielle fournie par l'employeur en contrepartie du temps de travail et des compétences apportées par les collaborateurs.

La rémunération comprend donc les avantages psychologiques (statut social, sécurité d'emploi) et matériels qui découlent de la relation de travail. Elle est de ce fait plus large que salaire qui garde une consistance matérielle obligatoire.

Alors, selon **l'approche juridique**, le salaire est la contrepartie du travail, impliquant, une rémunération équitable pour un type de travail, pour un travailleur par rapport à l'autre, et donc une mesure de travail qui puisse justifier, évaluer et faire admettre la différenciation d'où les grands principes connus et qui n'ont pas toujours perdu de leur actualité :

-« à travail égal, salaire égal », l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou de l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique. Ce principe ne signifie pas que des différences de rémunérations ne peuvent pas exister. Mais pour un travail égal ou de valeur égale, elles doivent être justifiées par des éléments objectifs¹.

Plusieurs types de motifs peuvent être avancés pour justifier une différence de rémunération entre deux salariés qui accomplissent un travail a priori de valeur égale : des motifs tenant aux qualités professionnelles du salarié, à sa situation juridique particulière, à l'évolution de l'entreprise et de

1 AUBERT-MONPEYSSEN Thérèse, « Principe « à travail égal, salaire égal » : quels éléments objectifs justifient une différence de rémunération », <http://afdt-asso.fr/fichiers/publications/TAMTESA.pdf> .

ses accords collectifs, à la situation du marché de l'emploi, à la structure interne de l'entreprise...¹

Ce principe a engendré le développement de méthodes de classification du travail basées sur les tâches de travail,

-« à chacun selon son travail » principe de différenciation qui fait intervenir la nature des tâches de travail et les performances des travailleurs pour justifier les différences salariales.

Ces principes imposent une égalité de rémunération entre les salariés placés dans une situation identique, c'est-à-dire effectuant des travaux exigeant un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités, de responsabilités et de charge physique ou morale².

Ainsi, la mise en œuvre de cette règle est source de difficulté, puisque elle augmente des litiges sur l'égalité de salaires avec des résultats incertains pour l'employeur. Et elle sera très fréquente dans les entreprises individualisant les rémunérations. Alors, pour éviter des litiges à l'issue incertaine, l'entreprise a vivement intérêt à avoir devant les tribunaux les éléments et les critères objectifs justifiant la différence de rémunération, tels qu'une grille d'évaluation, une fiche de fonction ou de poste...

Selon **l'approche sociale**, le salaire est « un moyen financier permettant au travailleur et à son famille de mener une vie digne et de développer leurs personnalités et capacités ». Cette approche implique la définition des besoins vitaux des travailleurs et de leurs familles, le salaire ainsi n'est plus seulement une affaire entre travailleur et employeur, il va faire intervenir la puissance publique à travers notamment la fixation de salaires minimum garantis.

Quant à **l'approche économique**, elle définit le salaire sur l'idée que « le travailleur crée des richesses et de nouvelles valeurs par son travail, une partie de ces richesses doit lui revenir ». Cette vision implique que les salaires

¹ Social Pratique / N° 515 « A travail égal, salaire égal: une notion peaufinée par les juges au fil du temps », 25 décembre 2008, P 24, http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/SPR515_salaire_egal.pdf.

² Synthèse social, « Application du principe « à travail égal, salaire égal », Juin 2006, P 05, <http://www.infodoc-experts.com/pdf/>.

doivent établir une certaine équité devant le travail et répartir objectivement les fruits du développement.

Par ailleurs, la rémunération selon THEVENET¹, « représente le salaire ou le traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».

Donc l'idée est de mettre en œuvre une véritable stratégie de la reconnaissance à l'image de la stratégie de la récompense. Dans ce sens, la reconnaissance est plus large et atteste de la valeur (économique, sociale et psychologique) que l'employeur accorde aux prestations fournies par son personnel, en laissant la question de la récompense.

Ainsi, un processus de rémunération, bien conçu doit se monter à la fois :

- équitable,
- simple et transparent,
- attractif sur le marché,
- économique et efficient,
- durable.

Équitable : de manière à donner à chaque salarié l'assurance d'être correctement payé, non seulement par rapport à l'activité qu'il exerce, mais aussi par rapport à ses collègues. Parce que tout sentiment d'injustice exprimé ou vécu par les salariés est porteur de conflits potentiels ou est un facteur de démotivation. Cependant, l'équilibre entre la contribution et la rétribution du salarié constitue l'une des clés importantes d'une relation stable et loyale entre l'entreprise et le salarié.

Donc, l'équité renverrait à la perception d'une adéquation entre le niveau et le type de contribution du salarié et sa rémunération, elle peut aussi correspondre à l'idée que sa performance dans le travail justifie les chances de

¹Maurice THEVENET et autres, « Fonctions RH : politiques, métiers et outils des ressources humaines », Edition la Source, 2007, P 258.

sa progression dans l'entreprise. A cet effet, la hiérarchisation des emplois doit donc pouvoir répondre à un légitime souci de justice sociale : la rémunération doit être jugée équitable par rapport à celle des autres, non seulement collègues dans les mêmes emplois, mais aussi dans d'autres fonctions et à d'autres niveaux hiérarchiques. En plus, les mécanismes et les procédures utilisés pour attribuer ces récompenses, interviennent de manière significative dans le sentiment d'équité.

Simple et transparent : pour le personnel, car les systèmes trop complexes sont non seulement très lourds à administrer, mais ils peinent à donner au personnel le sentiment d'être traité équitablement. Aussi, ces systèmes s'avèrent médiocres pour influencer les comportements dans le sens voulu par l'entreprise, puisque les collaborateurs ne percevant pas le lien entre leur comportement et la rémunération versée. Plus le système est transparent, plus il sera aisé à communiquer et à intégrer.

Attractif sur le marché : permettant ainsi d'attirer les bons collaborateurs et ensuite de les conserver. Cette compétitivité peut être évaluée par rapport à la rémunération des fonctions similaires dans un même bassin d'emploi. L'équité externe est un élément clé de l'attractivité, mais pas l'unique, il s'agit aussi d'avoir des pratique de rémunération innovantes et cohérentes, ce qui est loin d'être toujours le cas. Mais dans une perspective globale, l'employé apprécie l'ensemble des avantages et facilités offerts, par rapport à ce qu'il pourrait obtenir dans un emploi concurrent.

Economique et efficient : en obtenant les résultats escomptés traduits dans les objectifs qui précèdent, en engageant le minimum de moyens. Ce qui placera la compétitivité de la rémunération en contradiction avec l'efficience du système, et qui nécessitera des arbitrages stratégiques.

Dans les entreprises privées, où les intérêts divergents de différents partenaires sont légion, la rémunération est décisive sur le marché au point que beaucoup d'entreprises privilégient l'équité externe au détriment de l'équité interne, en ajustant les salaires par rapport à l'enquête annuelle de rémunération dans leur bassin d'emploi. A l'inverse, les organisations publiques mettent en

avant l'équité interne, par la nécessité d'égalité de traitement, où seule la fonction occupée est rémunérée et non la manière dont elle est tenue. Cette fonction est rémunérée indépendamment de la situation de l'Etat et de l'évolution du marché de l'emploi. Alors, un système de rémunération doit permettre de mieux prendre en compte les compétences et prestations fournies par le personnel à travers une analyse des fonctions clés présentées par l'organisation.

Durable : en favorisant des comportements qui tiennent compte des enjeux à long terme et non seulement ceux basés sur une maximisation des profits à court terme.

Dans cette perspective, la rémunération selon Dimitri Weiss¹ ne constitue que l'une des modalités de la relation contribution-rétribution liant le salarié à l'entreprise. Cette relation déborde le cadre purement matériel et renvoie au double échange entre d'une part à ce que le salarié apporte à l'entreprise (sa contribution) et d'autre part à ce qu'il en retire sous forme de divers profits et avantages (sa rétribution).

Ainsi, en matière de contribution, on peut distinguer ce qui relève de la simple force et habilité physique, du temps de présence, du talent et des savoirs faire, des résultats ou performances réalisées...

En matière de rétribution, on trouve tout ce qui relève du salaire, des diverses primes, gratifications et avantages monétaires directs ou indirects, immédiats ou différés et aussi avantages matériels divers. C'est-à-dire tout élément monétaire et matériel, mais la rétribution renvoie à d'autres aspects de nature le plus souvent immatérielle et symbolique, comme les satisfactions psychologiques dans l'exercice du travail, l'acquisition de nouvelles compétences par la formation et le parcours professionnel en vue d'améliorer son employabilité, le pouvoir et l'influence procurés notamment par l'accès aux fonctions de commandement et de direction...

Ces éléments non matériels de la rétribution, pour certaines personnes peuvent

¹ DIMITRI WEISS, « Les ressources humaines », Editions d'organisation, 1999, P 326.

être plus importants que la rémunération elle-même, mais pour la plupart des salariés, la rémunération représente l'essentiel du contrat de rétribution.

Par ailleurs, selon Yves EMERY et François GONIN, un processus de rémunération peut être défini comme suite : « processus par lequel l'organisation valorise les fonctions assumées et les performances réalisées par le personnel, par des éléments financiers et non financiers, en tenant compte des moyens à disposition et des pratiques d'autres employeurs »¹.

Cette définition prend en considération la sensibilité naturelle du personnel vis-à-vis des éléments de rémunération, c'est-à-dire rémunérer le personnel en assurant une équité interne, entre les membres du personnel et une équité externe, par rapport à d'autres employeurs du même bassin d'emploi, tout en visant un juste niveau de rémunération.

Donc la rémunération est un système cohérent et évolutif engageant l'entreprise à verser des salaires (constituant son coût et sa dépense) à ses collaborateurs (constituant leur revenu), tout en valorisant les fonctions et les performances par des éléments financiers et non financiers, en tenant compte, de la rationalité budgétaire de l'entreprise qui affecte son équilibre financier à long terme, des exigences de l'équité externe et interne qui affecte son équilibre social entre différentes catégories de travailleurs et ainsi, de la situation individuelle et le degré de motivation de chacun de ses membres pris individuellement.

Il s'agit bien sans doute, d'un système de pilotage plus complexe dans une organisation dont les enjeux économiques et sociaux jouent une telle importance sur son fonctionnement et ses évolutions.

Les aspects de conception de la rémunération se sont récapitulés en ses trois grandes fonctions dans le tableau ci-après :

¹ Yves EMERY, François GONIN, Op.cit., P 296.

Tableau (II. 01) : Les Aspects De Conception De La Rémunération

	DEFINITION	REFERENCES	TRADUCTION (pour l'homme de personnel)
ECONOMIQUE	<p align="center">Contrepartie d'un travail</p> <p align="center">Rémunération → Revenu</p> <p align="center">Coût</p>	<p>Marché, rareté (libéralisme)</p> <p>Equilibre Production/consommation (Fordisme)</p> <p>Equilibre financier de l'entreprise</p>	<p>Enquête Salaire</p> <p align="center">}</p> <p align="center">}</p> <p>Négociations } augmentations Salariales } générales</p> <p align="center">}</p> <p align="center">}</p> <p>Masse salariale</p>
SOCIALE	<p align="center">Rémunération</p> <p align="center">Partage</p> <p align="center">Récompense</p>	<p>Justice sociale</p> <p>Equité collective</p> <p>Mérité, équité individuelle</p>	<p>Participation, intéressement</p> <p>Classification, grille de salaire</p> <p>Individualisation</p>
GESTIONNAIRE	<p align="center">Rémunération → des Moyen de gestion des Ressources Humaines</p>	<p>Optimisation de la ressource humaine</p> <p>Motivation/implication des hommes</p>	<p>Gestion des carrières (capacités, potentiels)</p> <p>Performance individuelle et équipe (bonus, augmentation individuelle)</p> <p>Performance d'entreprise (intéressement)</p>

Source : DIMITRI WEISS, « Les ressources humaines », Editions d'organisation, 1999, P337.

Nous intéressant dans le cadre de cette étude à l'ensemble de la rémunération globale. Elle comprend donc bien non seulement le salaire de base mais aussi tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur dans le cadre de la relation de travail.

2.2. La stratégie de la rémunération

En fait le responsable des ressources humaines dispose d'une grande variété d'outils, de pratiques, pour construire le système de rémunération de son entreprise. Cette liberté de choix lui offre la possibilité de concevoir de

véritables stratégies de rémunération. Ces choix ont des conséquences en matière de performance. Apparemment des entreprises similaires sur différents critères appliquent bien des stratégies de rémunération différentes en matière de niveau de rémunération et surtout de structure de système de rémunération selon Gerhart et Milkovich (1990)¹. Leur étude a montré que des entreprises possédant les mêmes caractéristiques quant à leurs employés et aux emplois occupés, et soumises aux mêmes facteurs de contingence s'avèrent donc utiliser des systèmes de rémunération différents. Tandis que la structure de ces systèmes de rémunération est restée stable. Ces résultats semblent témoigner de l'existence de stratégies de rémunération délibérées de la part des entreprises étudiées.

Pour GOMEZ-MEJIA et WELBOURNE², la stratégie de rémunération se définit comme : « le répertoire des choix possibles de rémunération accessibles aux gestionnaires qui peuvent, sous certaines conditions, avoir un impact sur la performance de l'organisation et l'usage efficace de ses ressources humaines ». Ils ont recensé 17 dimensions stratégiques de la rémunération qui sont relatives à trois domaines à savoir : la logique de rémunération, le design du système de rémunération et la gestion des rémunérations. Le tableau ci-après montre les dimensions stratégiques de la rémunération :

¹ CHRISTINE, Marie, VACHER, Henninger, « Recherche d'une congruence entre stratégie de diversification et politique de rémunération appliquée aux cadres non dirigeants », Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université des Sciences Sociales TOULOUSE 1, Sous la direction de SIRE Bruno, Novembre 2000, P 21.

² CHRISTINE, Marie, VACHER, Henninger, Op.Cit., P21-22.

CHAPITRE II : LE CADRE CONCEPTUEL DE LA REMUNERATION

Tableau (II.02) : Les Dimensions Stratégiques De La Rémunération

Logique de rémunération		Design du système de rémunération	
Rémunération des Emplois	Rémunération des compétences	Rémunération au dessus du niveau du marché	Rémunération au dessous du niveau du marché
Rémunération à l'ancienneté	Rémunération de la performance	Rémunération fixe plutôt que variable	Rémunération variable plutôt que fixe
Référence à la performance Individuelle	Référence à la performance collective	Primes fréquentes	Rémunération différée
Orientation de court terme	Orientation de long terme	Primauté aux rétributions intrinsèques	Primauté aux rétributions extrinsèques
Aversion au risque	Prise de risque	Gestion des rémunérations	
Référence à la performance globale de l'organisation	Référence à la performance d'un établissement ou d'une unité	Centralisée	Décentralisée
Primauté accordée à l'équité interne	Primauté accordée à l'équité externe	Opacité de la communication	Transparence de la communication
Système hiérarchique	Système égalitaire	Absence de participation	Participation
Mesure quantitative de la performance	Mesure qualitative de la performance	Gestion bureaucratique	Gestion flexible

Source : CHRISTINE, Marie, VACHER, Henninger, « Recherche d'une congruence entre stratégie de diversification et politique de rémunération appliquée aux cadres non dirigeants », Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université des Sciences Sociales TOULOUSE 1, Sous la direction de SIRE Bruno, Novembre 2000, P 22.

SECTION 3 : LES ETAPES DE L'EVOLUTION DE LA REMUNERATION

L'activité salariale est probablement aussi ancienne, il y a près de 4.000 ans, le code d'Hammourabi posait déjà le principe d'un salaire légal calculé soit d'après le travail fait, soit à la durée¹. Ainsi, nous allons introduire les principales périodes qu'a connus cette activité salariée au fil de l'histoire² :

3.1. La période de l'esclavage et des serfs

Dans les communautés rurales d'autrefois, où on vivait en autarcie (économie fermée), la grande partie du travail était exécutée par les esclaves qui ne recevaient de leur maîtres que gîte et couvert. De nombreux autres salariés étaient occupés comme serfs. Ils étaient attachés à la terre et travaillaient en participation, recevant une partie de la récolte en contrepartie de leur travail.

3.2. La période de moyen âge

Dans les périodes de pénurie de main d'œuvre causée par des épidémies, les salariés ont acquis une certaine liberté. Les artisans dans les villes, profitèrent de conditions d'emploi et de salaires plus avantageux que les salariés agricoles, et les travailleurs étaient payés en grande partie en biens et services mais leur salaire était contrôlé afin de garder chaque classe à sa place.

3.3. La période industrielle

Dans l'économie ouverte de cette période, les forces du marché ont eu libre cours, les travailleurs étaient payés en fonction de leur production, le salaire était égal à la production, payé en biens et services, assortis d'argent comptant. Et pour prévenir les abus, de nombreux pays se sont dotés de lois pour protéger les salariés et réglementer le système de rémunération en nature.

Dans cette époque, l'intérêt porté au salaire s'est accru et a donné lieu à de nombreuses théories pour se positionner.

La rémunération du travail est à la fois le principal moyen de subsistance

¹ Jean François de MARTEL, «Les instruments du pilotage salarial», Editions LIAISONS, 2003, P11.

² SEKIOU et autres, « Gestion des ressources humaines », 2^{ème} Edition, Ed DE BOECK, 2007, P159.

CHAPITRE II : LE CADRE CONCEPTUEL DE LA REMUNERATION

de l'écrasante majorité des travailleurs, et un coût de production pour les employeurs. Cette distinction va se refléter dans les courants fondateurs des théories économiques.

Les classiques et les marxistes insistent sur le niveau de vie correspondant à la rémunération du travail et mettent en avant le caractère conflictuel de la détermination des salaires. Les Néo-classiques se situent davantage du côté de l'entrepreneur, à la recherche de la meilleure combinaison productive possible. Le travail un facteur de production faisant l'objet d'un marché, la spécificité humaine ne se retrouvant que dans les caractéristiques particulières de l'offre de travail.

Enfin Keynes, tout en reprenant les postulats de base Néo-classique, introduit la distinction entre salaire nominal et salaire réel.

A cet effet, l'analyse classique reposait sur la rémunération du travail entant que catégorie économique distincte, qui apparaît lorsqu'il y a dissociation entre le propriétaire de la terre, le détenteur du capital et le travailleur qui offre son temps de travail. La fixation de ce que perçoit le salarié est le résultat d'une négociation entre deux personnes et d'un rapport de force. La loi de l'offre et la demande est présente tant sur le marché des biens ainsi sur celui du travail, le niveau du salaire s'établit spontanément au point d'équilibre entre l'offre des détenteurs de l'outil de production cherchant un employé productif et la demande des travailleurs cherchant à s'employer.

Le pouvoir de négociation des travailleurs peut être temporairement accru. La hausse des salaires qui en résulte permettra l'amélioration des niveaux de vie et l'accroissement de la population ouvrière. A la génération suivante, l'afflux de main d'œuvre conduit les salaires au seuil de subsistance ou en dessous. Ainsi, ce raisonnement est appelé loi d'AIRAIN¹ des salaires, pourtant il existe une limite en dessous de laquelle il est impossible de faire descendre la rémunération du travail, et ce pour des besoins de vie et d'entretien de l'ouvrier et sa famille.

¹ Dominique MEURS « La rémunération du travail » Presse Universitaire de France, 1995, P 15.

CHAPITRE II : LE CADRE CONCEPTUEL DE LA REMUNERATION

Pour l'analyse Marxiste, le salaire est ce qui est payé à l'ouvrier, à savoir, rémunéré non son travail, mais sa force de travail ou plus exactement la reproduction de cette force. Or la valeur du produit fabriqué par l'ouvrier et que s'approprie le capitaliste est supérieure à celle de la force de travail, la différence constitue la plus value ou le profit qui vient accroître la valeur du capital possédé par le capitaliste. Donc, l'analyse marxiste considère le travail salarié comme la dernière forme de servitude humaine, qui conduit à la pauvreté absolue.

Par contre, l'analyse Néo-classique¹ place le travail à égalité avec les autres facteurs de production (le capital, la terre..). Tous ces facteurs s'échangent sur des marchés, et le salaire, prix du facteur travail, dépend de la forme de la courbe d'offre de travail et de celle de la demande de ce dernier. Donc, leur raisonnement reposait sur l'hypothèse d'une concurrence parfaite sur tous les marchés et le marginalisme.

En dernier lieu, l'analyse Keynésienne, ne rejette pas les postulats Néo-classiques de recherche d'égalisation entre le salaire réel et la productivité marginale. Mais elle opère une distinction entre le salaire nominal, fixé sur le marché du travail au terme de négociations entre travailleurs et entreprises, et le salaire réel, rapport entre salaire nominal et les prix, dont la détermination dépend des mouvements des prix enregistrés sur les marchés des biens. Donc, les salariés se battent pour garder au moins leur salaire nominal et ainsi ils sont victimes de l'illusion monétaires : s'ils pouvaient être sûrs d'une baisse du niveau général des prix, ils accepteraient éventuellement une baisse du salaire nominal car ils seraient certains de conserver le même pouvoir d'achat. Mais dans la réalité, ils ne disposent pas d'éléments permettant l'observation ponctuelle de baisse des prix et le mouvement économique général. Et même avec une connaissance parfaite de l'indice des prix, cela ne signifierait pas pour autant que les salaires seraient prêts à accepter une baisse des salaires nominaux.

¹ Dominique MEURS, Idem, P16.

Aussi, la dimension collective de la rémunération intervient dans ce sens. Les salariés cherchent à conserver leur position relative par rapport à d'autres groupes de salariés, accepter une baisse des salaires risque de les faire régresser dans la hiérarchie des rémunérations si les autres ne suivent pas le même mouvement.

Ainsi, un salaire nominal désignant un salaire exprimé en monnaie, est un salaire réel exprimé en pouvoir d'achat.

3.4. L'époque contemporaine

De nos jours, dans les pays industriellement avancés, de même que dans les industries urbaines des pays en développement, la totalité du salaire est versée en monnaie (espèce, chèque, dépôt direct) et les salariés sont libres d'acheter, au prix du marché ce qu'ils veulent.

Par ailleurs, la complexité du travail, l'influence des progrès technologiques sur les processus de production, ont permis aux employeurs de licencier les salariés ou en réduire le nombre, quand ils ne produisent pas suffisamment ou si les affaires sont moins bonnes.

Mais en parallèle, quelques employeurs ont reconnu aux salariés le droit d'avoir de meilleures conditions de travail et de jouir d'un certain degré de sécurité physique dans l'emploi, c'était donc la forme des premiers avantages sociaux relative aux accidents et à la mort au travail.

Ces avantages, se sont accrus quand l'Etat s'intéressa de près à la sécurité physique et économique des salariés. Cette expansion fut aussi le résultat des expériences de Mayo et de ses disciples révélant que la satisfaction au travail conduisait à l'accroissement de la productivité et de la poussée syndicale qui ont forcé les employeurs « à rendre les salariés heureux »¹, on parlait alors de payer pour du temps non travaillé (congrés fériés payés, vacances annuelles, congrés de maladies...).

Donc, les salariés sont rémunérés en fonction de leur poste et de leur niveau dans la hiérarchie, et ils ont acquis des conditions de travail plus

1 SEKIOU et autres, Idem. P193, P161.