

## Rémunération du travail

ANTONELLA CORSANI

Dans les formations sociales capitalistes pour lesquelles le travail salarié constitue la forme dominante des relations de travail, la notion de rémunération du travail est assimilée à celle de salaire. L'origine étymologique du mot salaire remonte au terme latin *salarium*, dérivé de *sal* (sel), et dont la signification est « ration de sel (d'un soldat, d'un magistrat) ; solde pour acheter du sel ; solde ; émoluments, traitements, gages, salaire » (<https://www.cnrtl.fr/>). Le mot est donc ancien, mais son sens est changeant dans le temps et hétérogène dans l'espace. Dans l'Europe médiévale, le mot salaire était employé à côté d'une multiplicité d'autres termes pour dire la rémunération du travail, mais ce qu'il désignait apparaît imprécis et, d'ailleurs, il n'y a pas à l'époque d'association claire entre modalités d'embauche et formes de rémunération (à la journée, au forfait, etc.) En effet, comme le démontre la recherche historique, le mot salaire entendu dans un sens proche du sens moderne – rétribution régulière du travailleur par un employeur – n'apparaît qu'à partir du milieu du XVIII<sup>e</sup> siècle. Le mot salariat apparaît encore plus tard, au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle (Beck, Bernardi & Feller, 2014). À cette époque, avec le développement du système d'usine, de la grande entreprise et de l'emploi d'une main-d'œuvre, malgré la résistance des ouvriers de métier, le travail « orienté par la tâche », payé à la pièce ou à la tâche, a cédé la place au travail « mesuré par l'horloge », payé au temps (Thompson, 1967). Considérée par certains comme l'expression d'une « défaite » du mouvement ouvrier (Cottureau, 2002), l'affirmation du travail « mesuré par l'horloge » et encadré par le droit du travail est saluée par d'autres comme un horizon d'émancipation du travail car le travail horaire sous contrat de travail marquerait la fin du marchandage et l'institutionnalisation du salariat (Didry, 2019). Il s'agit en effet de la forme de rémunération du travail dépendant qui est devenue dominante en Occident au XX<sup>e</sup> siècle : la rémunération au temps, régulière, déterminée sur des bases collectives.

Cependant, pendant longtemps, le mot salaire a été utilisé pour signifier la seule rémunération des ouvriers de production. D'autres mots (émoluments, traitements, gages, etc.) étaient utilisés

pour dire la rémunération du travail des différentes catégories socio-professionnelles. Ainsi, par exemple, le terme *appointement* était utilisé pour indiquer de manière spécifique la rémunération des employés. En France, pour désigner la rémunération du travail des fonctionnaires, on parle encore aujourd'hui plutôt de *traitement*. Cependant, depuis les années 1970, l'usage du mot *salaires* s'est diffusé au point de signifier de manière plus générale toute rémunération du travail dépendant, bien que les règles de détermination de la rémunération des fonctionnaires et des salariés diffèrent dans leur substance : dans le premier cas, c'est essentiellement la qualification de la personne qui compte (rémunération selon le rang), dans le second, la qualification du poste.

La rémunération du travail indépendant (→ Travail indépendant) est différente, irréductible au salaire. Pour s'en rendre compte, il convient de rappeler la distinction que faisait le droit romain entre la *locatio operis* (louage d'ouvrage) et la *locatio operarum* (louage de service). Dans le premier cas, le contrat est un contrat d'entreprise, dans le deuxième, c'est le contrat de travail. En France, pendant la période où les ouvriers relevaient du louage d'ouvrage, l'objet de l'échange était le produit du travail. Les ouvriers pouvaient alors négocier l'organisation, la réalisation et les résultats du travail, ils bénéficiaient ainsi d'une certaine autonomie dans le travail. En revanche, le louage de service impliquait la subordination. Le lien de subordination juridique (→ Subordination/Autonomie) devient alors ce qui sépare le travail dépendant du travail indépendant. Cependant, le lien de subordination est parfois mal caractérisé. Selon certains juristes, la forme de la rémunération peut alors, en dernier ressort, permettre de trancher sur la nature de la relation de travail. Historiquement, la multiplicité des formes de rémunération du travail (à la pièce, au forfait, à la tâche, au temps...) et leur porosité ont fait que la distinction entre travail dépendant et travail indépendant n'était pas aisée. Par exemple, la rémunération de l'ouvrage inscrivait le travail salarié dans la continuité du travail indépendant (Saglio, 2003). La distinction est à nouveau difficile depuis les années 1980, car les formes de rémunération du travail dépendant s'éloignent de la forme salariale canonique qui était la forme dominante notamment dans les années 1950-1980 (le salaire au temps, étant donné la qualification de la personne et/ou du poste). D'une part, la part variable et individualisée de la rémunération basée sur les résultats atteints par le salarié ou ses performances professionnelles est devenue relativement plus importante, et cela rend plus floue la frontière entre

travail dépendant et travail indépendant. D'autre part, les dits périphériques de la rémunération (participation, intéressement, abondement du plan d'épargne d'entreprise) brouillent la frontière entre rémunération du travail et rémunération du capital. L'étude de la rémunération du travail et de ses transformations peut alors contribuer à une sociologie des zones grises.

La définition institutionnelle même du salaire est source de confusion. Le ministère français du travail, du plein-emploi et de l'insertion propose la définition suivante : « Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Il comprend le salaire de base, les avantages en nature, les primes ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs. » En effet, suivant le code du travail, la rémunération du travail est constituée par « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier » (Code du travail, art. L. 3221-3). Les primes versées aux salariés au titre de la participation ou de l'intéressement – composantes périphériques de la rémunération du travail – ne font pas partie du salaire et ne sont pas soumises aux cotisations de la Sécurité sociale. Par conséquent, la participation et l'intéressement n'entrent pas dans le calcul du salaire de référence afin de déterminer le montant du salaire socialisé (pensions de retraite et allocations-chômage), dont le financement repose sur la cotisation sociale. En revanche, la notion de salaire retenue par l'INSEE est inclusive car elle intègre à la fois les dits périphériques de la rémunération et la rémunération du travail des fonctionnaires : « Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail dans le secteur privé et pour les agents contractuels dans la fonction publique, ou de l'emploi pour les fonctionnaires. Il comprend le salaire de base (ou traitement indiciaire dans la fonction publique) mais aussi les primes, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement), d'autres indemnités et rémunérations annexes (indemnité de résidence, supplément familial, etc.) et les avantages en nature » (<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1211>).

Cette incohérence entre les différentes définitions institutionnelles du salaire tient en partie à la nature ambiguë des composantes périphériques de la rémunération du travail dont la théorie économique peut rendre compte.

## La conception du salaire dans la pensée économique

Dans une perspective de science économique, la notion de salaire renvoie de manière générique à la rémunération du travail. Le salaire est un prix. Plus précisément, pour l'économiste néoclassique, le salaire est le prix du travail conçu comme un facteur de production. Suivant la théorie marginaliste de la répartition, il est déterminé en fonction de la productivité de la dernière unité de travail employée. La productivité marginale détermine également le prix normal du capital en situation de libre concurrence, et donc de libre circulation des facteurs de production. Dans cette perspective théorique, le travail et le capital sont considérés comme homogènes du point de vue de leur rémunération, en ce sens qu'un même critère permet de déterminer leurs prix respectifs. La répartition de la valeur entre salaires et profits serait donc juste (car le critère de détermination du prix est le même) et efficace : sous l'hypothèse de libre circulation, les facteurs de production capital et travail se déplaceront là où ils sont le mieux rémunérés, donc là où leur productivité est la plus élevée. Différente est la conception théorique du salaire de l'économie politique classique et de la critique marxienne de l'économie politique. Pour Marx, dans une économie de marché, et de surcroît capitaliste, le salaire est le prix d'une marchandise particulière, la seule à même de générer un surplus de valeur (économique). Cette marchandise est la force de travail. Chez les économistes classiques déjà, et notamment chez Ricardo, l'idée était présente que la répartition de la valeur entre salaires et profits est antagonique : si le profit augmente, le salaire baisse. Dans une perspective proche, dans ses écrits de jeunesse, Marx affirme que le salaire est déterminé par la lutte des ouvriers contre le capital. Il introduit une différence entre travail et force de travail. Le travail est conçu comme une fonction, une activité humaine qui, sous le capitalisme, est finalisée à la valorisation du capital plus qu'à la satisfaction des besoins. La force de travail, pour sa part, renvoie à la subjectivité du travailleur (→ Subjectivité) et doit être comprise comme une potentialité d'engagement physique et mental dans le travail. Ainsi, selon Marx, l'échange proprement capitaliste ne porte pas sur le produit du travail, comme c'était encore le cas à l'époque du système du travail à domicile, et comme c'est le cas encore aujourd'hui pour quelques travailleurs indépendants, tels par exemple les artisans. L'échange proprement capitaliste a comme objet la force de travail, donc

une capacité générique de travail mise à la disposition du capital pendant un certain temps. En d'autres termes, dans les formations sociales proprement capitalistes, le salaire est une fonction de la durée pendant laquelle cette force de travail est mise au service du capital, donc une fonction du temps de travail. Le salaire au temps est alors la forme spécifique de la rémunération de la force de travail, et c'est la forme proprement capitaliste de la rémunération du travail. Toujours dans la perspective de Marx, la valeur d'échange de cette marchandise pas comme les autres qu'est la force de travail est déterminée par le travail nécessaire à sa reproduction, les besoins de cette reproduction étant historiquement déterminés. La différence entre valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail est la plus-value qui est appropriée par les capitalistes sous forme de profit et/ou de rente. Si le capital accule le salaire vers le minimum de subsistance, le prix de la force de travail pourra s'en écarter positivement grâce à l'action syndicale : le salaire est fonction du rapport de forces. Cette conclusion inspire par certains aspects l'approche sociologique du salaire, notamment l'approche institutionnaliste, suivant laquelle le salaire doit être conçu comme le reflet du rapport de forces. Mais dans la perspective sociologique, le salaire n'est pas une question uniquement de valeur économique, il est l'expression de l'affrontement autour de valeurs sociales telles que la justice, l'équité et l'objectivité : « le "juste salaire" ne se calcule pas, il se négocie » (Saglio, 2012 : 663).

À partir des années 1980, la théorie économique néoclassique et marginaliste du salaire est revisitée par le nouveau keynésianisme. Elle prend en compte la conflictualité et le rapport de forces pour tenter d'expliquer un niveau des salaires supérieur à la productivité marginale. Plus intéressante encore, la théorie du salaire d'efficacité reverse les termes de la relation causale salaire-productivité : ce n'est plus la productivité qui détermine le salaire, c'est le salaire qui détermine la productivité. En d'autres termes, le salaire est conçu comme un dispositif d'incitation : la promesse d'un salaire plus élevé peut permettre à la fois de fixer les salariés et d'accroître la productivité du travail. Dans cette même perspective, l'individualisation des rémunérations, d'une part, et les formes de rémunération indexées sur les résultats de l'entreprise (intérêt, participation, etc.), d'autre part, peuvent être analysées comme des dispositifs d'incitation qui atténuent la conflictualité sur la répartition de la valeur.

## Mutations du partage des risques et zones grises

L'échange lié au travail est un « échange marchand » (une somme d'argent en échange d'un travail) mais c'est aussi un « échange social » (Reynaud, 1997). Les règles interviennent pour répartir les risques inhérents à cet échange entre les cocontractants (Saglio, 2003). Ces règles changent dans le temps et diffèrent dans l'espace. Richard Biernacki (1995) distingue deux modèles. Le premier est celui de l'entreprise textile des XVIII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècles en Angleterre. La rémunération est une quote-part des ventes. Le risque de marché pèse sur le travailleur, car si le chiffre d'affaires n'est pas réalisé, le salaire n'est pas versé. Le deuxième est le modèle allemand. À l'opposé du modèle anglais, le travailleur est rémunéré pour sa force de travail. Le risque économique n'est pas assumé par le travailleur mais par l'entreprise. Dans chacun de ces modèles le marché du travail et le marché des produits s'agencent de manière singulière, et cela donne lieu à deux modalités différentes de partage des risques. Or, au cours du XX<sup>e</sup> siècle, le modèle allemand semblait s'être affirmé dans la plupart des sociétés salariales capitalistes. Cependant, les règles ne sont jamais véritablement figées, elles changent dans le temps en fonction des rapports de forces et des politiques des entreprises visant à motiver et à fixer les salariés.

L'individualisation des augmentations salariales est une politique salariale initiée dès les années 1970, qui visait à accroître la motivation du salarié et ses performances. De 1985 à 2005, la Dares a conduit une enquête annuelle sur l'individualisation des hausses de salaires qui a permis d'observer une forte croissance, puis une relative stabilisation. Au milieu des années 2000, pour deux tiers des salariés ayant bénéficié d'une augmentation salariale, celle-ci était individualisée. Quinze ans plus tard, au début des années 2020, les données publiées par la Dares sur la rémunération du travail issues de l'enquête Acemo (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) confirment l'importance de la part variable de la rémunération du travail (autour de 20 %). Les primes constituent 13 % de la rémunération variable, et un tiers d'entre elles sont des primes individuelles. Elles sont devenues une composante structurelle de la rémunération du travail.

En ce qui concerne les périphériques de la rémunération, l'intéressement a été instauré en France dès 1959, puis le Plan d'épargne d'entreprise (PEE) et la participation ont été instaurés en 1967. Cette dernière est devenue obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés depuis 1990. Mais l'idée de rémunérer le

travail en fonction des résultats, par le partage des bénéfices, n'est pas une nouveauté de l'histoire. Elle est consubstantielle à l'histoire du salariat. Un texte qui date de 1870 rend très bien compte du débat au XIXe siècle : les objectifs étaient clairs, il s'agissait de désamorcer le conflit ouvriers-capital en associant les intérêts du travail à ceux du capital et d'obtenir un maximum de l'ouvrier en termes aussi bien qualitatifs que quantitatifs au moyen d'incitations financières (Leroy-Beaulieu, 1870). Plus d'un siècle plus tard, la réorientation des politiques salariales a visé les mêmes objectifs : faire converger les intérêts du capital et du travail ; flexibiliser la rémunération du travail – avec l'attrait supplémentaire des allègements sociaux et fiscaux –, tout en impliquant les salariés dans l'atteinte des résultats (Floquet et al., 2014). D'après les données de la Dares sur la période 2006-2020, le nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs a augmenté en termes absolus pour atteindre neuf millions, mais reste pratiquement stable si on le rapporte au nombre total de salariés. Pendant cette même période, le montant moyen par bénéficiaire a progressé pour atteindre une valeur proche de 2 500 euros. Mais, en effet, ce montant est très sensible à la conjoncture : ainsi, à titre d'exemple, lors de la crise de 2007, il a baissé de 15 %. Puis lors de la crise sanitaire de 2020, il a baissé de 9 %.

La participation est constituée par une part des bénéfices réalisés par l'entreprise, alors que l'intéressement est déterminé en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise, appréciées par d'autres indicateurs. L'intéressement, et encore plus explicitement la participation, constituent en effet une partie de ce qui constitue la rémunération du capital – c'est-à-dire le profit – et qui est l'Autre de la rémunération du travail. En quelque sorte, ce devenir-profit de la rémunération des travailleurs produit une zone grise des relations de travail au sein même du travail salarié : le travail salarié n'est plus ce qu'il était au XXe siècle. Et il conviendrait alors de distinguer la rémunération du travail (le salaire à proprement parler) de la rémunération des travailleurs (qui comprend le salaire et une part du profit). Car cette dernière inclut la participation aux bénéfices, donc une partie de la rémunération du capital. Paradoxalement, à la limite, les salariés pourraient tirer profit d'une baisse de la rémunération du travail dès lors qu'une baisse de la masse salariale permet une hausse des bénéfices.

De nombreuses recherches en économie vérifient de manière solide l'existence d'une relation causale entre le développement des dispositifs d'intéressement et de participation et les niveaux

de productivité du travail. La relation causale serait encore plus significative lorsque les dispositifs d'intéressement et de participation se combinent avec l'actionnariat salarial et la participation des salariés à la prise de décision (Doucouliagos et al., 2020). Cependant, plus qu'un ajout au salaire, les périphériques de la rémunération s'y substituent, ils constituent en quelque sorte une compensation de la modération salariale (Delahaie, 2009). Ainsi, lorsque les résultats stagnent, et plus encore lorsqu'il y a des pertes, les salariés subissent une baisse de leur rémunération. Il s'agit donc d'un compromis capital-travail relativement avantageux pour les salariés en période de croissance mais très risqué en période de crise : le risque économique est en partie transféré des actionnaires aux salariés.

Les politiques salariales qui conjuguent individualisation du salaire et socialisation du profit conduisent à l'émergence d'une figure schizophrène, celle du salarié-capitaliste, voire du salarié-rentier (Corsani, 2013) – une figure dont rend compte la sociologie du travail. À partir d'une série d'enquêtes sociologiques de terrain, Sophie Bernard met en évidence que le salarié finit par s'identifier avec l'entreprise comme s'il en était le propriétaire. Cela le conduit à la fois à opérer un contrôle sur les autres salariés et à se surinvestir sans plus compter ses heures (Bernard, 2020). Les raisons du développement de ces formes de rémunération du travail semblent alors être similaires à celles que le sociologue Bernard Mottez identifiait pour expliquer le développement du travail au rendement : « ce n'est pas seulement parce qu'il permet au travailleur de gagner plus mais bien parce qu'il le fait participer aux mêmes valeurs que son patron entrepreneur » (Mottez, 1967 : 10).

Sophie Bernard souligne aussi que les composantes de la rémunération s'inscrivent dans des temporalités différentes : alors que le salaire de base est fixe et mensuel, l'intéressement est versé tous les trois mois, la participation une fois par an et l'épargne investie dans l'actionnariat salarié est bloquée pendant plusieurs années. La complexité temporelle de la rémunération requiert alors des calculs fins de la part du salarié et l'oblige à se comporter en « entrepreneur de soi ».

La figure du travailleur salarié se rapproche par certains aspects de celle du travailleur indépendant. La rémunération du travail indépendant est calculée comme différence entre les recettes issues de la vente d'un bien ou d'un service et les coûts de production. La possibilité d'accroître la rémunération du travail non salarié dépend alors de la capacité du travailleur (artisan,

profession libérale, auto-entrepreneur, etc.) à accroître ses productions et sa clientèle et à bien maîtriser les coûts. Le travailleur salarié est à présent assujéti à ces mêmes impératifs. Il convient de souligner aussi que la différence entre la valeur des ventes et les coûts de production correspond à la rémunération du travail du travailleur indépendant mais aussi du capital qu'il a engagé dans l'activité. Un cas tout à fait emblématique des zones grises est celui du portage salarial, et plus encore celui de l'entrepreneur-salarié-associé (ESA) (→ Entrepreneur-salarié). En tant qu'entrepreneur, l'ESA doit déterminer le prix des services ou des biens qu'il offre. Il va alors se rapporter aux tarifs du marché et se situer par rapport aux concurrents. Mais implicitement, il prendra aussi en compte le temps travaillé et donnera une valeur à son temps de travail. En tant que salarié, il doit s'affecter un salaire à partir du chiffre d'affaires réalisé par la vente des services ou des biens qu'il a vendus. Du chiffre d'affaires sont d'abord déduites les charges patronales, puis un pourcentage qui va à la coopérative d'activités et d'emploi pour financer les activités mutualisées (gestion des paies, fiscalité, salaires de l'équipe d'accompagnement des ESA). La différence ainsi obtenue donne lieu au salaire brut, qui doit être lissé dans le temps en fonction des besoins et des anticipations de l'ESA, sous contrainte du respect du smic horaire. Le rapport entre le salaire brut et le smic horaire permet de déterminer le volume de temps de travail, mais ce temps de travail (c'est-à-dire le temps de travail légal) n'a aucun rapport avec le temps au travail, c'est-à-dire le temps que la personne passe à travailler. Avec la loi 2014 qui a reconnu et inscrit dans le code du travail la coopérative d'activité et d'emploi, et qui assimile l'entrepreneur-salarié-associé au salariat, toute référence au temps de travail disparaît. L'ESA n'a plus qu'à se distribuer le salaire brut sur l'année. Chose qu'il fera de manière calculatoire, en pesant les coûts et les bénéfices du point de vue fiscal et de la protection sociale. La figure du travailleur non salarié est donc intégrée dans le salariat sous la forme d'un individu « entrepreneur de soi ». C'est ici que les zones grises des relations de travail trouvent l'une de leurs figures les plus singulières et ambivalentes : incarnation d'un salariat néolibéral ou figure utopique d'une société post-salariale.

## Bibliographie

- Beck P., Ph. Bernardi & L. Feller (eds) (2014) *Rémunérer le travail au Moyen Âge. Pour une histoire sociale du salariat*, Paris: Picard.
- Bernard, S. (2020) *Le Nouvel Esprit du salariat*, Paris: PUF.
- Biernacki, R. (1995) *The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640-1914*, Berkeley: University of California Press.
- Corsani, A. (2013) 'Rent and Subjectivity in Neoliberal Cognitive Capitalism', *Knowledge Cultures*, 4 (1):67–83.
- Cottureau, A. (2002) 'Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle)', *Annales. Histoire, Sciences sociales*, 57 (6):1521–1557.
- Delahaie, N. (2009) 'Pourquoi les entreprises développent-elles l'épargne salariale? Une illustration à partir du cas d'un groupe français de matériaux de construction', *La Revue de l'IREES*, 62 (3):71–97.
- Didry, C. (2019) 'Salaire à la pièce (XIX-XXe siècle) : du marchandage au salariat' in M. Margairaz & M. Pigenet (eds), *Le Prix du travail*, Paris: Éd. de la Sorbonne:15–24.
- Doucouliafos, H., P. Laroche, D. L. Kruse & T. D. Stanley (2020) 'Is Profit Sharing Productive? A Meta-Regression Analysis', *British Journal of Industrial Relations*, 58 (2):364–395.
- Floquet, M., L. Guery, C. Guillot-Soulez, P. Laroche & A. Stevenot (2014) 'Les pratiques d'épargne salariale et leurs déterminants', *Revue de gestion des ressources humaines*, 92 (2):3–20.
- Leroy-Beaulieu, P. (1870) 'La question ouvrière au dix-neuvième siècle. III Le système de la participation aux bénéfices', *Revue des Deux Mondes (1829-1971). Seconde période*, 87 (2):405–434.
- Mottez, B. (1967), 'Formes de salaire et types d'action ouvrière', *Le Mouvement social*, 61, « Sociologie et Histoire »:5–12.
- Reynaud, J.-D. (1997) *Les Règles du jeu. L'action collective et la régulation*, Paris: Armand Colin.
- Saglio, J. (2003) 'Rémunérations et segmentations des marches du travail' in G. de Terssac (ed) *La Théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris: La Découverte/Recherches:169–178.
- Saglio, J. (2012) 'Rémunération' in A. Bevort et al. (ed) *Dictionnaire du travail*, Paris: PUF:661–666.
- Thompson, E. P. (1967) 'Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism', *Past and Present*, 38 (1):56–97 (tr. fr. Isabelle Taudière : *Temps, discipline et capitalisme industriel*, Paris: La Fabrique, 2004).