



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search
<http://ageconsearch.umn.edu>
aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

Jean-Paul JUÈS, La rémunération globale des salariés,

(Que sais-je ? n° 2932) Paris, PUF, 1995, 128 p.

Dominique MEURS, La rémunération du travail,

(Que sais-je ? n° 654) Paris, PUF, 1995, 128p.

La collection encyclopédique bien connue « Que sais-je ? » a récemment publié deux petits ouvrages sur les salaires qui se réfléchissent l'un l'autre puisqu'y sont présentées les positions respectives du gestionnaire J.-P. Juès (qui enseigne la gestion des ressources humaines) et de l'économiste D. Meurs (qui enseigne l'économie du travail) sur l'importante question de la rémunération. On abordera les relations entre les deux ouvrages après en avoir analysé succinctement les contenus respectifs.

L'ouvrage de J.-P. Juès débute par un chapitre qui expose très minutieusement l'ensemble des contraintes légales que le droit du travail français a mis en place: salaire minimum, charges sociales, indemnités de licenciement... L'auteur passe ensuite à une description exhaustive des diverses composantes de la rémunération. L'adjectif « global » du titre de l'ouvrage se trouve justifié par le fait que cette rémunération ne se limite pas seulement au salaire mensuel mais comprend des éléments liés à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise (participation, actionnariat, plan d'épargne entreprise...) ainsi que des éléments de salaire « indirect » (couverture sociale, assurances diverses, avantages sociaux...), des éléments différés (indemnités de départ à la retraite et régime de retraite lui-même), et enfin des avantages en nature. Les outils du gestionnaire (classifications, grilles...) sont présentés ensuite avant de faire place dans un dernier chapitre à des considérations sur les facteurs d'évolution salariale. L'accent y est mis sur l'alternative convention collective – gestion individualisée et le degré de difficulté croissant avec l'irréversibilité des décisions prises.

L'ouvrage de J.-P. Juès est en majeure partie descriptif. On attend une réflexion de fond qui n'arrive qu'en conclusion autour d'une remarque sur les motivations des salariés: l'auteur, citant Herzberg, fait observer que la gestion de la rémunération n'en est curieusement pas la source principale alors qu'elle constitue le « pivot » de la gestion des ressources humaines.

L'ouvrage de D. Meurs commence par quelques pages rapides sur la place du salariat aujourd'hui dans l'économie. L'éclairage théorique est tout de suite apporté dans les chapitres suivants où l'on explique de différentes manières, dont l'incontournable théorie du capital humain, la fixation de la rémunération. L'analyse de l'incomplétude du contrat de travail introduit la théorie des incitations par le salaire. Curieusement, la théorie du salaire d'efficience n'est pas incluse dans le chapitre sur les incitations mais dans le chapitre suivant qui traite en gros de l'entreprise comme organisation (on y aborde les questions de carrière salariale, de marché interne et de segmentation). L'analyse des contraintes institutionnelles fait ensuite une large place aux lois s'opposant d'une part à la discrimination salariale et fixant d'autre part un salaire minimum. L'ouvrage se conclut sur la détermination négociée des salaires avec une description des pratiques et des institutions, les chapitres précédents ayant déjà traité longuement les aspects théoriques de la négociation avec la relation d'agence et les modèles de tournoi notamment.

Il est difficile de parler de tout dans un petit ouvrage de synthèse mais l'histoire de la pensée économique comporte des lacunes: manquent Ricardo (et son apport sur la répartition entre profit, salaire et rente) et surtout Hicks (père de la théorie moderne du salaire comme résultat d'un équilibre de monopole bilatéral). Keynes, trop vite traité, montre le peu de place donné à la macroéconomie, même s'il est incontestable que la microéconomie connaît aujourd'hui un renouveau significatif autour des analyses en information asymétrique dans un cadre d'optimisation sous contraintes.

Les deux ouvrages donnent deux images de la relation salariale à travers deux approches disciplinaires distinctes, deux images inversées pourrait-on dire, puisqu'il est amusant de constater que les deux plans sont eux-mêmes inversés. C'est ainsi que le « gestionnaire » commence par lister les contraintes, poursuit par la description, puis passe à la négociation dans une approche tout à fait empirique. Chez l'économiste au contraire, on finit par les contraintes et la négociation, en commençant par décrire puis expliquer selon une approche de type hypothético-déductive.

Il manque l'élément explicatif chez le gestionnaire qui en revanche décrit plus minutieusement, en particulier le cadre institutionnel qui définit les règles. Le gros morceau de l'économiste est bien entendu l'analyse théorique qui représente les 2/3 de l'ouvrage. L'exemple du traitement de l'aspect négociation salariale montre bien les deux partis pris, théorique pour l'un (on y parle de négociation du contrat de travail entre un principal et un agent), ou factuel pour l'autre (on y parle de l'entretien d'embauche entre l'employeur et le futur employé). La question du partage du profit, longuement étudiée par D. Meurs eu égard au petit nombre de travaux en la matière, prend tout son sens à la lecture de tout ce que dit J.-P. Juers sur l'intéressement.

En définitive, le travail est considéré avant tout comme un facteur de production par l'économiste, la rémunération demeurant *in fine* le prix du travail. La remise en cause du cadre conceptuel unique de la théorie néo-classique pourrait néanmoins donner sa place à la gestion des ressources humaines, censée s'intéresser à l'homme: il n'est qu'à voir les titres respectifs des deux ouvrages en revue: l'un parle de rémunération du travail, l'autre de rémunération des salariés.

Après avoir fait jouer à nos deux auteurs un rôle bien involontaire de portedrapeau de leur discipline, il faut dire que ce petit exercice de miroir n'a été rendu possible que par l'excellente qualité des présentations effectuées, même s'il en a certes quelque part réduit l'apport personnel.

Gabriel TAHAR

INRA ESR, Toulouse