

TABLE DES MATIÈRES

Préface	7
Chapitre liminaire. À la recherche d’une cohérence juridique et économique : le cas de l’épargne salariale	13
SALIMA BENHAMOU FLEUR LARONZE	
INTRODUCTION	13
I. L’ÉPARGNE SALARIALE EST DEVENUE UN ÉLÉMENT INCONTOURNABLE DANS LES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION	15
II. LE SUCCÈS CROISSANT DE L’ÉPARGNE SALARIALE A TOUTEFOIS COMPLEXIFIÉ LES RÈGLES JURIDIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	17
III. L’INSÉCURITÉ JURIDIQUE RÉSULTANT DE LA QUALIFICATION DE SALAIRE AFFECTE DIRECTEMENT L’INTÉRESSEMENT ET LA PARTICIPATION	20
A. <i>La qualification juridique incertaine de salaire</i>	21
B. <i>Les causes de la complexité du régime de la rémunération non salariale</i>	24
C. <i>Le statut juridique opaque du salarié bénéficiaire de rémunérations non salariales</i>	27

PARTIE I

L’approche holistique de la rémunération : l’évolution de la notion

Chapitre 1 : La notion de rémunération du salarié Passé, présent et devenir	35
MARIE-CÉCILE ESCANDE-VARNIOL	

I. LA CONSTRUCTION DE LA NOTION	38
A. <i>Le prix du travail subordonné</i>	38
B. <i>Contrepartie du contrat de travail</i>	42
II. LE DÉPASSEMENT DE LA NOTION	45
A. <i>Les compléments non contractuels</i>	45
B. <i>L'association du salarié au capital de l'entreprise</i>	48

Chapitre 2 : Les fonctions de la rémunération

Une question de point de vue	53
BENOÎT GÉNIAUT	

I. LA RÉMUNÉRATION COMME RÉFÉRENCE	54
A. <i>La rémunération, contrepartie du travail</i>	55
B. <i>La rémunération, conséquence du lien d'emploi</i>	57
II. LA RÉMUNÉRATION COMME INSTRUMENT	59
A. <i>La rémunération comme prix de la force de travail</i>	60
B. <i>La rémunération comme protection</i>	62

Chapitre 3 : L'Union européenne et la rémunération

des travailleurs salariés	67
MÉLANIE SCHMITT	

I. LA RÉMUNÉRATION, UNE QUESTION SOCIALE	70
A. <i>L'importance de la législation anti-discrimination</i>	70
B. <i>Les interventions de l'UE au-delà de la législation anti-discrimination</i>	72
II. LA RÉMUNÉRATION, UNE QUESTION ÉCONOMIQUE	74
A. <i>Le marché intérieur : les salaires comme élément de la concurrence sociale</i>	75
B. <i>Les politiques économiques : le salaire comme variable d'ajustement</i>	77
III. LA RÉMUNÉRATION NON SALARIALE, SYNTHÈSE DES QUESTIONS SOCIALE ET ÉCONOMIQUE ?	78

Chapitre 4 : La combinaison des dispositifs d'épargne salariale

JEAN-PHILIPPE LIEUTIER

I. LES EFFETS MULTIPLES DE LA COMBINAISON	86
---	----

A. Les effets ambigus sur le salaire de base et sur la rémunération totale	86
B. Les effets certains sur les performances sociales et incertains sur la productivité	89
II. LES RAISONS DE LA COMBINAISON	90
A. La volonté des pouvoirs publics	90
B. La volonté des responsables des ressources humaines et des managers	94
CONCLUSION	96

PARTIE 2

L'émergence d'un droit de la rémunération : l'atomisation des règles

Chapitre 1 : La rémunération : objet juridique ou économique ? Paradoxe sur le rôle du juriste 101

FLEUR LARONZE

I. LA RÉMUNÉRATION CONSUBSTANTIELLE AU DROIT :	
UN OBJET JURIDIQUE EN PERTE DE SENS	106
A. Un objet juridique par ses sources : un sens dilué	106
B. Un objet juridique par sa portée : un sens détourné	111
II. L'EMPRISE DE L'ÉCONOMIE SUR LA RÉMUNÉRATION :	
UN OBJET ÉCONOMIQUE EN QUÊTE D'AUTONOMIE ?	114
A. La rémunération libérée : un objet économique par sa nature ? ..	114
B. La rémunération encadrée : un objet faussement économique ? ..	119

Chapitre 2 : L'égalité de traitement : évolutions et perspectives 125

LAURIANNE ENJOLRAS

I. LE CONTOUR DU PRINCIPE INVOQUÉ	126
A. Le fondement précisé	126
1. La délimitation retenue : égalité salariale vs égalité de traitement	126
2. La détermination élargie des avantages considérés	128
B. Le périmètre repensé	130
1. Le périmètre interne : l'établissement	130

2. Le périmètre externe : UES et groupes de sociétés	132
II. L'AVENIR DES JUSTIFICATIONS APPORTÉES.....	135
A. <i>La voie conventionnelle, outil de différenciation collective</i>	136
1. La consécration de la légitimité des avantages catégoriels conventionnels.....	136
2. La portée de la consécration	138
B. <i>L'évaluation professionnelle, outil de différenciation individuelle</i>	140
1. Les enjeux de la mise en œuvre de l'évaluation professionnelle.....	141
2. Les modalités de mise en œuvre de l'évaluation professionnelle.....	142

Chapitre 3 : De quelques interactions entre la rémunération et la santé au travail 145

MATHILDE CARON

I. LA RÉMUNÉRATION DÉCONNECTÉE DU TEMPS DE TRAVAIL	147
A. <i>Le niveau de responsabilité du salarié</i>	147
B. <i>L'ajustement de la charge de travail</i>	151
II. LA RÉMUNÉRATION CONNECTÉE AU RYTHME DE TRAVAIL.....	155
A. <i>La rémunération en cas de rythme de travail atypique</i>	156
B. <i>La rémunération en cas de rythme de travail perturbé</i>	159

Chapitre 4 : La rémunération de l'auteur salarié..... 163

LAURENT DRAI

I. LE DROIT DE L'AUTEUR SALARIÉ À LA RÉMUNÉRATION DE L'EXPLOITATION DE SA CRÉATION	165
A. <i>Le principe de la titularité initiale</i>	165
B. <i>Les dérogations au principe de la titularité initiale</i>	167
1. Les aménagements	167
2. L'exception : l'œuvre collective.....	169
II. LES MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION DE L'AUTEUR SALARIÉ.....	169
A. <i>Droit commun de la rémunération de l'exploitation de l'œuvre de l'auteur salarié</i>	169
B. <i>Cas particulier des journalistes professionnels</i>	173

CONCLUSION	176
------------------	-----

**Chapitre 5 : La rémunération des salariés associés
coopérateurs : une originalité à double visage 177**

SOPHIE GRANDVUILLEMIN

I. LES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES DE PRODUCTION :	
« LA SOBRIÉTÉ HEUREUSE »	179
A. Pour une coopérative durable :	
<i>Une collectivisation accrue du profit</i>	180
B. Pour des salariés impliqués :	
<i>Une rémunération coopérative attractive</i>	181
1. Une ristourne obligatoire et généreuse	181
2. Un dividende coopératif non plafonné	182
3. La combinaison fructueuse du droit coopératif et de la participation	183
II. LES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'INTÉRÊT COLLECTIF, OU UNE RÉMUNÉRATION À L'ÉPREUVE DE « SOCIÉTÉS ASSOCIATIVES »	184
A. Une vocation d'intérêt collectif et d'utilité sociale	185
1. Intérêt collectif et multi-sociétariat	185
2. Utilité sociale et a-capitalisme	186
B. Un régime à la limite de la non lucrativité	187
1. La prépondérance des réserves impartageables	187
2. Une rémunération <i>a minima</i> des associés coopérateurs	187
CONCLUSION	188