Toute contribution d'un collaborateur au fonctionnement de l'entreprise suppose une contrepartie qui se traduit d’abord, par la fixation de ce qui est couramment appelé le « prix du travail » et, ensuite par le versement d'une rémunération.

La rémunération est donc la contrepartie du service rendu, elle est pour l’immense majorité des salariés l’unique source de revenu, et pour l'entreprise l'élément majeur de leurs coûts de production. Ainsi , pour l'entreprise, la détermination de la rémunération devrait satisfaire au moins deux conditions :

- Minimiser ses effets sur les coûts de production.

* Maximiser son impact sur le comportement des salariés.

## 

## Section I : Les diverses formes de rémunération.

Avant de développer l'analyse de la rémunération sous l'angle du salaire, il est utile de préciser quelles peuvent être les différentes formes de rémunération.

##### 1- La rémunération monétaire à court terme

Elle constitue la forme de rémunération la plus classique, puisqu'il s'agit ici simplement de payer le prix du travail dans le cadre d’un échange négocié. Cette forme de rémunération correspond essentiellement au salaire fixe prévu. A ce dernier, se rajoutent des rémunérations monétaires plus conjoncturelles (primes…) liées le plus souvent à la performance individuelle ou collective.

##### 2- La rémunération monétaire à moyen terme

Cette rémunération est différée car le collaborateur n’obtient sa compensation financière qu'après un laps de temps. C’est en particulier le cas de la fameuse participation au bénéfice. Il en est de même pour le développement actuel des multiples formules d’actionnariat des salariés.

##### 3- La rémunération à long et très long terme

Elle est différée à L.T, car il s'agit souvent d'une capitalisation pour couvrir des risques survenant en fin de vie professionnelle (et aussi après). Dans cette catégorie de rémunération, on trouve toutes les formules de retraite et de prévoyance assurant au collaborateur un certain niveau de revenu lorsqu'il atteindra l'âge de la retraite.

##### 4- La rémunération sous la forme d'avantages en nature

Ces avantages en nature se traduisent habituellement par des réductions sur les produits (ou services) de l'entreprise, ou par une voiture ou un logement de fonction,...

## Section II : Les différents types de salaires.

Le salaire est généralement payé en fonction d’un des trois critères suivants qui déterminent trois types de salaires différents :

##### 1- Le salaire au temps

Il est calculé en fonction du temps passé à effectuer le travail et ceci quelle que soit la valeur du travail fourni. On distingue habituellement trois types de salaire au temps :

* **Salaire à l'heure :** le collaborateur est payé au nombre d'heures effectuées
* **Salaire mensuel :** le collaborateur reçoit chaque mois un douzième (1/12ème) de son salaire annuel auquel se rajoutent des heures supplémentaires, primes, 13ème mois...
* **Appointements mensuels et forfaitaires :** il s'agit d'un salaire mensuel forfaitaire pour lequel le décompte des heures supplémentaires n’est pas effectué.

##### 

##### 2- Le salaire au rendement

On distingue trois types de salaire au rendement :

* **Salaire aux pièces :** le salarié est payé au membre de pièces bonnes en fonction d'un taux préalablement fixé.
* **Salaires à prime :** ce type de salaire consiste à rajouter au salaire de base une prime basée sur des critères tels que : l'économie de temps réalisée, la qualité ou le présentèisme.
* **Salaires à commissions :** salaire pour les postes commerciaux où le titulaire intéressé au chiffre d'affaires qu'il réalise, avec cependant, un minimum garanti.

##### 3- Le salaire à la tâche

Il s'agit d'un montant forfaitaire négocié à l'avance entre le collaborateur (souvent externe) et l'entreprise. Il est fréquent dans le cas de missions très spécialisées et qualifiées confiées à des spécialistes externes.

## 