

## Un juste salaire – Matthieu 20, 1-16

Qu'est-ce qu'un juste salaire ? Cette notion apparaît dans notre parabole mais, curieusement, pas au début. Avec les premiers engagés, le propriétaire de la vigne convient de leur verser un denier, une pièce d'argent, un salaire habituel qui permettait de nourrir convenablement une grande famille pendant un jour. Ce n'est qu'aux suivants, ceux qu'il a engagés à 9h, à midi et à 3 heures, que le maître promet « un juste salaire ». Quant aux derniers engagés, il les envoie travailler dans sa vigne sans même leur parler de salaire.

Un juste salaire aujourd'hui est déterminé essentiellement sur la base de critères économiques, manifestement insuffisants sur un plan éthique. Est-il juste que certains dirigeants d'entreprise gagnent des dizaines de millions pendant que des ouvrières, dans des usines textiles ou d'informatique du Tiers-Monde, ne gagnent même pas de quoi faire vivre décemment leur famille ?

Comment alors définir un juste salaire ? Notre récit ne nous donne pas de solution toute faite mais il nous donne des pistes stimulantes. Il nous interpelle et nous met au travail, selon la pédagogie que Jésus privilégie : il a recours à des paraboles dans son enseignement, c'est-à-dire à des histoires inachevées. Que deviendront par la suite le fils prodigue, la femme adultère, le bon samaritain, les ouvriers de notre récit ? Rien ne nous est dit à ce sujet. Chacun peut leur imaginer plusieurs avenir possibles. Par cette pédagogie, Jésus traite ses auditeurs en adultes, capables de réfléchir et de faire des choix responsables.

En lisant notre parabole avec des jeunes de 15 ans au catéchisme, j'ai presque toujours recueilli la même première réaction : c'est injuste ! La protestation de ceux qui ont travaillé toute la journée sous un soleil de plomb suscite aussi notre sympathie. Elle nous touche d'autant plus que nous aussi, bien souvent, nous avons le sentiment d'avoir travaillé dur sans grande reconnaissance, non seulement dans notre travail mais aussi dans nos engagements bénévoles.

Les ouvriers mentionnés dans notre récit vivent à une époque difficile : la Palestine est occupée. La population croule sous de lourds impôts levés par les Romains et par le Temple de Jérusalem, qui a non seulement un rôle religieux mais aussi un important rôle économique. Les collecteurs d'impôts sont souvent corrompus et s'en mettent plein les poches. De nombreux petits paysans ne peuvent plus payer leurs impôts et perdent leurs domaines. Ils en sont alors réduits à louer leurs services à la journée. Le travail manque et ceux qui n'en trouvent pas ont faim.

En lisant cette parabole, on commence souvent par centrer son attention sur les ouvriers qui ont été engagés en dernier. C'est ainsi que la TOB donne à ce récit le titre : *la parabole des ouvriers de la 11e heure*. Rappelons que les titres proviennent de l'éditeur : ils ne figurent pas dans les manuscrits bibliques.

Cependant, au centre de cette histoire, on ne trouve pas les ouvriers mais le propriétaire de la vigne. Les ouvriers ne font rien d'autre que de lui obéir ou ... de murmurer. C'est lui le personnage principal, lui qui sort à 5 reprises dans cette chaude journée et qui prend constamment l'initiative !

Dans notre parabole, ce qui fait débat, c'est les salaires qu'il accorde. Deux logiques s'affrontent. La logique du mérite, très répandue aujourd'hui. C'est celle des ouvriers qui ont travaillé toute la journée. A ceux-là on répond : le salaire qui vous a été versé est correct. C'est le salaire qui a été expressément convenu. Dans un monde aussi légaliste que celui du judaïsme de l'époque de Jésus, c'est une réponse solide. Et puis il y a la logique du propriétaire de la vigne qui répond à l'un des mécontents : " Je veux donner à cet homme qui a été engagé en dernier autant qu'à toi. N'ai-je pas le droit de faire ce que je veux de mon argent ? " La logique du propriétaire de la

vigne est celle de l'amour inconditionnel qui permettra aux derniers arrivés de nourrir, eux aussi, leur famille alors qu'autrement ils auraient eu faim ce jour-là.

Apparemment on a affaire à un dialogue de sourds mais l'histoire ne s'arrête pas là. Le récit rebondit avec la question posée par le maître : « Ne m'est-il pas permis de faire ce que je veux de mon bien ? Ou alors ton œil est-il mauvais parce que je suis bon ? »

Sa bonté n'a rien à voir avec une gentille « charité chrétienne » pleine de bons sentiments détachés du réel. Le maître prend au sérieux la réalité des besoins des demandeurs d'emplois qu'il a engagés. Sa logique n'est pas celle d'une allocation universelle : il ne leur fait pas l'aumône. Il donne du **travail** à des ouvriers qui en cherchent et qui, pour cela, sont restés à attendre toute la journée sur la place. La rémunération qu'il leur accorde leur permettra, à eux et à leurs familles, de vivre décemment ce jour-là. En retour, les ouvriers lui ont fourni un travail : ils ne sont pas des assistés.

Et les jours suivants ? Ce sont les nôtres. Aujourd'hui la notion de « juste salaire » est centrale pour les « working poors » de chez nous et d'ailleurs. Dans de nombreux pays du Sud, des syndicats réclament un « living wage », un « salaire vital » pour les employés du textile et de l'électronique, permettant à une petite famille de vivre décemment. C'est aussi ce que demande la campagne internationale Clean Clothes relayée chez nous par Public Eye. Il est juste d'exiger de multinationales richissimes qu'elles paient décemment leur personnel. Un autre besoin fondamental est d'avoir un travail. Un travail qui respecte la dignité des personnes, qui fournit des biens ou des services dont l'utilité est reconnue par la société.

Parmi les adultes avec qui j'ai lu cette parabole, certains m'ont demandé : mais alors, finalement, c'est quoi, un « juste » salaire ? Notons d'abord que dans le déroulement du récit, le juste salaire n'est pas simplement le résultat d'une convention ou d'une réglementation. Il est le produit d'une générosité librement consentie par le patron et de son attention aux besoins réels des ouvriers. Celle-ci se prolonge par sa question qui déborde du récit et nous interpelle.

Aujourd'hui, tous les salaires devraient faire l'objet d'un dialogue respectueux, entre employeurs et employés, qui tienne compte de la santé économique de l'entreprise mais aussi de critères éthiques, notamment le respect de la dignité humaine. En-dessous d'un revenu minimum, on porte atteinte à cette dignité. Bien sûr, ce minimum varie d'une région ou d'un pays à l'autre. Il ne peut être déterminé que par un dialogue entre employeurs, syndicats et services officiels. Une fois ce minimum salarial déterminé, il devrait avoir un caractère obligatoire : si une entreprise n'est pas en mesure de verser ce salaire, il vaut mieux qu'elle ferme plutôt que de condamner ses dirigeants et son personnel à une vie indigne.

Tout ceci demande une recherche exigeante dans laquelle il est essentiel de nous laisser interpeller par ce propriétaire de la vigne qui, par son activité incessante et sa générosité, nous donne un enseignement sur le Maître : Jésus-Christ. Un Maître qui fait grandir ses collaborateurs plutôt que de les asservir. Ainsi, avant de les quitter, il dit à ses disciples :

« Je ne vous appelle plus serviteurs, car le serviteur reste dans l'ignorance de ce que fait son maître; je vous appelle amis, parce que tout ce que j'ai entendu auprès de mon Père, je vous l'ai fait connaître.» (Jn 15, 15)

Pierre Farron, pasteur et théologien,  
secrétaire de l'association œcuménique Chrétiens au travail - [chretiensautravail.ch](http://chretiensautravail.ch)