

# PHILOSOPHIE DE LA RÉMUNÉRATION

Document de réflexion

## Introduction

Se référer à la Bible, pour établir une philosophie des salaires, présente une double difficulté :

1. La Bible brille de tous ses feux quand elle parle du salut gratuit, une grâce qui ne demande aucune œuvre préalable. Le seul salaire dont elle fait état, c'est celui du péché qui conduit à la mort.

Les thèmes de « salaire et de récompense » sont, le plus souvent, à double niveau : ils servent à expliquer des choses spirituelles. Or, dans ce domaine, c'est le spirituel qui informe le temporel. Il ne s'agit pas de juger les choses célestes à partir des terrestres, mais de faire l'inverse. D'où l'ambiguïté des métaphores.

Sur cette base, l'ouvrier devrait travailler par reconnaissance pour l'allocation reçue, plutôt que de recevoir un salaire en fonction du travail fourni. Les lévites étaient ceux qui, étant au service de Dieu, ne possédaient rien.

2. Pour Jésus, le Dieu de l'argent, c'est Mamon : « Vous ne pouvez servir Dieu et Mamon » Mt 6.24. Quand nous traitons de questions d'argent, nous nous plaçons sur le terrain du diable. Jacques Ellul, dans un ouvrage dédié à la question : *L'homme et l'argent*. Neuchâtel : Delachaux et Nestlé, 1954, considère, lui aussi, que « Satan, c'est le monde de l'argent, celui qui nous incite à payer un prix pour notre salut. **La gratuité de la grâce doit pénétrer le monde de l'argent.** » p. 112.

Ces éléments dogmatiques soulèvent l'ambiguïté de notre propos aujourd'hui : nous délibérons sur des salaires qui sont liés à un travail effectif. L'examen de ce travail nous conforte dans notre sentiment de responsabilité au regard de la gestion des dîmes de l'Église. Cependant, les critères de rentabilité, que nous serions amenés à appliquer, seront à fonder sur des bases spirituelles autant que matérielles, bases qui relèvent de la grâce.

## I. Les principes bibliques

L'Église a accepté le mandat donné aux disciples de Jésus-Christ, de proclamer l'Évangile au monde entier. De nombreuses organisations sont employées pour accomplir cette tâche spirituelle. Chaque employé a le privilège et la responsabilité de participer, de manière spécifique, à la mission de l'Église et à son objectif premier : le salut de l'humanité. (2 Co 4.1-6).

### A. Tout travail mérite un salaire

La Bible, et le Nouveau Testament en particulier, appellent à la justice dans la rétribution. Quelques textes pour le rappeler :

« Tu n'opprimeras point le mercenaire, pauvre ou indigent, qu'il soit l'un de tes frères ou l'un des étrangers demeurant dans ton pays, dans tes portes. Tu lui donneras le salaire de sa journée avant le coucher du soleil, car il est pauvre et il lui tarde de le recevoir. Sans cela, il crierait à l'Éternel contre toi et tu te chargerais d'un péché. » Dt 24.15, 15

« L'ouvrier mérite son salaire ». Lc 10.7

« À vous maintenant, riches ! Pleurez et gémissiez, à cause des malheurs qui viendront sur vous... Voici, le salaire des ouvriers qui ont moissonné vos champs, et dont vous les avez frustrés, crie, et les cris des moissonneurs sont parvenus jusqu'aux oreilles du Seigneur des armées. » Jc 5.1, 4.

Sous cet angle, les salaires que nous donnons apparaissent comme un dû dont l'attribution ne se discute pas. Nous devons les gérer avec toute la sollicitude qu'exige la fonction pastorale que nous remplissons. Les administrateurs ne constituent pas une race à part, comme tout pasteur, ils ont charge d'âmes. Qui plus est, d'âmes de pasteurs, d'enseignants, tous a priori volontaires dans le service qu'ils remplissent.

Il est vrai que nos salaires sont alignés sur ceux que nous définissons pour l'ensemble du personnel, mais il n'en demeure pas moins que nos fonctions nous mettent en position de supériorité, en tant que décideurs. Nos collègues le ressentent ainsi, même si cela nous peine. C'est un élément de subordination inhérent à toute manipulation de l'argent. Cela nous place dans une situation inconfortable car, comme le déclare encore Jacques Ellul : « Après l'acte de Judas, toute subordination de l'homme par l'argent est intolérable ». p. 34.

Ces textes ne font pas seulement appel à la justice mais encore à des modalités de gestion de l'argent, qui ne nous placent pas au-dessus de nos frères mais nous maintiennent en compagnons toujours animés de la sollicitude pastorale que le Christ a inaugurée. Il importe qu'en tout temps, notre service s'inscrive dans une écoute et une responsabilité partagées.

Ce service peut aussi prendre forme d'estime et de reconnaissance. Le salaire n'est pas suffisant s'il n'est pas accompagné d'une marque d'appréciation. Nous savons tous combien le cadre de la communication (la façon de donner) est plus porteur que la matière transmise. Qui n'a pas souffert de retards apportés, de retenues non préalablement justifiées, d'informations non communiquées, de réponses non données ou dans des délais injustifiés, etc. Nous sommes à la fois décideurs et serviteurs. L'estime, que nos collègues et collaborateurs ont d'eux-mêmes, passe aussi par l'estime que nous leur portons. Nous ne pouvons nous-mêmes être estimés au-delà de l'estime que nous portons aux autres.

Paul en savait quelque chose quand il écrivait aux Églises : « Nous vous prions, frères, d'avoir de la considération pour ceux qui travaillent parmi vous, qui vous dirigent (ou qui servent) dans le Seigneur, et qui vous exhortent. Ayez, pour eux, beaucoup d'affection, à cause de leur œuvre. Soyez en paix entre vous. » 1 Th 5.12,13.

« Encore une recommandation que je vous adresse, frères. Vous savez que la famille de Stéphanas est les prémices de l'Achaïe, et qu'elle s'est dévouée au service des saints. Ayez vous aussi de la déférence pour de tels hommes, et pour tous ceux qui travaillent à la même œuvre... Sachez donc apprécier de tels hommes. » 1 Co 16.15-18.

## **B. Si tout travail mérite son salaire, le serviteur de Dieu, cependant, ne regarde pas au gain**

Ici, nous retrouvons toute l'ambiguïté soulignée au début de notre étude. Si l'ouvrier ne doit pas être privé de son salaire, s'il doit recevoir un salaire juste et équitable, compte tenu de la nature de son service et de l'origine de sa vocation, il témoigne d'un grand détachement à l'égard de sa solde.

Certaines paraboles de Jésus font état d'une apparente injustice : celle des talents qui ne sont pas distribués de manière égale et qui conduisent à des récompenses proportionnelles mais inégales. Celle des ouvriers de la dernière heure qui conduit ceux de la première à déclarer : « Tu les traites à l'égal de nous qui avons supporté le poids du jour et la chaleur. » Mt 20.12. Deux poids deux mesures ? Oui, si l'on travaille pour les choses de la terre, non, si l'expérience sublime est celle d'être dans la compagnie du Seigneur.

Jésus situe la récompense non dans ce monde, mais dans les cieux, à son retour.

Mt 5.12 « Votre récompense est grande dans les cieux. »

Mt 6.1 « Autrement vous n'aurez pas de récompense auprès de votre Père. »

Lc 6.35 « Votre récompense sera grande et vous serez fils du Très-Haut. »

Ap. 22.12 « Je viens bientôt et j'apporte avec moi ma récompense. »

Et Paul le confirme : Col 3.24 « Sachant que vous recevrez du Seigneur, l'héritage en récompense. »

Karl Marx en aurait fait des gorges chaudes. Si l'Évangile est opium du peuple, cela pourrait être bien, en particulier, dans le chapitre des salaires. Nous sommes loin des gains des Borgia et, si nos salaires sont honnêtes, comparés à ceux que connaissent les pasteurs d'autres dénominations religieuses, ils permettent difficilement un enrichissement personnel. Le pasteur travaille pour le Royaume et mérite, à ce titre, le respect. Il est sous-entendu que, s'il travaillait pour une entreprise dite « du monde », il aurait des gains supérieurs. Ou, comme le disait Charles Winandy, si l'on n'est pas capable virtuellement de gagner plus dans le monde, on n'est pas digne de travailler dans l'Église. »

Ce détachement attendu de l'ouvrier est particulièrement bien exprimé par l'apôtre Paul quand il parle de son service :

1 Co 9.10 « Celui qui laboure doit labourer dans l'espérance, et celui qui foule le grain doit le faire dans l'espérance d'y avoir part. »... v. 12 « Nous n'avons pas usé de ce droit. »

1 Co 9.14 « De même aussi, le Seigneur a prescrit que ceux qui annoncent l'Évangile vivent de l'Évangile. Quant à moi, je n'ai usé d'aucun de ces droits. »

1 Co 9.16-18 « Si j'annonce l'Évangile, ce n'est pas pour moi un sujet de gloire, car la nécessité m'en est imposée, et, malheur à moi si je n'annonce pas l'Évangile ! Si je le fais de bon cœur, j'en ai la récompense ; mais, si je le fais malgré moi, c'est une charge qui m'est confiée. Quelle est donc ma récompense ? C'est d'offrir gratuitement l'Évangile que j'annonce, sans user de mon droit de prédicateur de l'Évangile. »

Ce choix est fondé sur la vision de la croix. La kénose, chantée par l'hymne christique de Philippiens 2, est au centre de la théologie chrétienne, et c'est elle qui doit influencer toute pratique. L'Évangile est un don gratuit.

Certes, il ne s'agit pas d'envoyer les pasteurs travailler chez Lafuma pour fabriquer des tentes, bien que certaines communautés chrétiennes aient choisi un service pastoral indépendant, totalement ou en partie, mais ce détachement à l'égard du salaire et de l'argent paraît bien une donnée essentielle du service chrétien.

L'apôtre Pierre l'exprime à sa façon : « J'encourage donc les anciens... : faites paître le troupeau de Dieu... non par contrainte, mais volontairement, selon Dieu ; non pas pour un gain honteux, mais avec ardeur... et, lorsque le maître berger se manifestera, vous obtiendrez la couronne inaltérable de la gloire. » 1 P 5.1-4.

Dans ce cadre, la responsabilité du bien-être du serviteur repose entièrement sur ceux qui ont fonction de maître. Le serviteur ne peut rien demander, le maître est coupable s'il n'a rien donné ou s'il a mal donné. Situation sans cesse inconfortable qui ne peut être vécue que dans l'humilité.

Et sœur White confirme cette compréhension du travail pour le Seigneur.

« La cause de Dieu a besoin d'ouvriers qui feront alliance avec lui par le sacrifice, qui travailleront pour l'amour des âmes, non pour le salaire qu'ils reçoivent. » CH 302.

« ...L'œuvre de Dieu fut fondée sur le sacrifice, et ce n'est que par le sacrifice qu'elle pourra avancer. »  
SM 211.

L'œuvre de l'Église, qui comprend toutes les organisations de la dénomination, est une mission dans laquelle les vies sont consacrées dans un service désintéressé. (7T 215, 216 ; 1MR 85 ; CH 316).

La rémunération doit être conduite par des principes établis sur la Bible et les conseils de l'Esprit de prophétie d'Ellen White, et éclairés par les pratiques locales.

## **II. Le pasteur et l'employé adventistes et la rémunération**

### **A. Responsabilité, attitude et unité au regard du travail**

« Ce n'est pas vous qui m'avez choisi, c'est moi qui vous ai choisis et institués pour que vous, vous alliez, que vous portiez du fruit et que votre fruit demeure. » Jn 15.16.

Dieu a agi dès le commencement (Gn 1.1), et le travail a été confié à l'humanité avant la chute (Gn 1.26 ; 2.15). « Mon Père est à l'œuvre jusqu'à présent, et moi aussi je suis à l'œuvre. » Jn 5.17.

« Rien n'est pénible à celui qui se soumet à la volonté de Dieu. 'Le faire pour le Seigneur' est la pensée qui répand un charme sur l'œuvre que Dieu lui donne à faire. » Lt 43, 1902.

« L'œuvre de Dieu, dans toute son étendue, est une, et, les mêmes principes devraient la conduire, le même esprit se révéler dans toutes ses branches. Elle doit porter le cachet d'une œuvre missionnaire. » 2 SM 178.

« Alors que l'œuvre de Dieu est une, tous ont un rôle individuel à remplir. » (1 Co 12).

### **B. La fidélité et la productivité étant requises, les employés sont responsables de la validité des salaires reçus**

« À ceux qui surestiment leur personne et leurs services, Dieu demandera des gains proportionnés à leurs prétentions ; ils seront jugés selon leurs œuvres et d'après un étalon non moindre que celui qu'ils auront eux-mêmes choisi. S'ils ont exagéré la valeur

de leurs talents et surestimé leurs capacités, il leur sera demandé de rendre des services proportionnés à leur estimation et à leurs exigences. Il en est bien peu qui connaissent le Père ou son fils, Jésus-Christ. S'ils étaient imprégnés de l'Esprit du Christ, ils accompliraient les œuvres du Christ. « Ayez en vous les sentiments qui étaient en Jésus-Christ. » (Ph 2.5) Messages choisis 2.222.

### **C. Les salaires devraient être raisonnables, amplement suffisants, équitables et justes**

Les lévites recevaient la nourriture, le vêtement, un toit et dix shekels d'argent par an (Jg 17.10). C'était considéré comme une rémunération raisonnable et juste.

« Il t'a fait connaître, ô humain, ce qui est bon ; et, qu'est-ce que le Seigneur réclame de toi, si ce n'est que tu agisses selon l'équité, que tu aimes la fidélité, et que tu marches modestement avec ton Dieu ? » Mi 6.8.

Le même principe se déduit de la parabole des talents (Mt 25.14-30). « L'ouvrier mérite son salaire. » Lc 10.7.

Les conseils d'Ellen White affirment que les salaires, payés aux ouvriers dans l'Église, devaient être « suffisants pour les soutenir avec leurs familles. » Ellen White pose une question : « Ceux qui s'acquittent fidèlement de cette tâche (de dissémination de la vérité et de la conduite des âmes à Christ) n'ont-ils pas droit à une bonne rémunération ? » CP 302.

« Ceux qui occupent des positions de responsabilité devraient être des hommes ayant une largesse d'esprit suffisante pour apprécier les personnes cultivées et les récompenser en proportion de la responsabilité qu'ils portent. Il est vrai que ceux qui s'engagent dans l'œuvre de Dieu ne devraient pas le faire pour le salaire qu'ils reçoivent, mais plutôt pour l'honneur de Dieu, pour l'avancement de sa cause, et pour obtenir les richesses impérissables. Mais, en même temps, nous ne devrions pas nous attendre à ce que ceux qui sont capables de faire, avec exactitude et minutie, un travail qui requiert des efforts réfléchis et pénibles, ne reçoivent pas une plus grande compensation que ceux qui sont des ouvriers moins habiles. »

« Pour disposer des employés qui conviennent en rapport avec le travail à effectuer, on peut être conduit à dépenser plus d'argent, mais ce sera finalement une économie ; car, s'il est essentiel que l'on fasse des économies dans toute la mesure du possible, on découvrira que les efforts pour économiser, en employant ceux qui sont disposés à travailler pour un bas salaire, et dont la qualité de travail correspond à leur salaire, déboucheront sur une perte. L'œuvre sera retardée et la cause affaiblie. Frères, vous pouvez économiser autant qu'il vous plait sur vos affaires personnelles, dans la construction de vos maisons, dans le choix de vos vêtements, dans l'acquisition de votre nourriture, et dans vos dépenses en général ; mais, ne faites pas porter cette économie par l'œuvre de Dieu de telle manière que vous empêchiez des hommes capables et d'une valeur morale authentique de s'y engager. » 5T 551.

### **D. Égalité et désintéressement**

« En effet, comme le corps est un, tout en ayant une multitude de parties, et comme toutes les parties du corps, en dépit de leur multitude, ne sont qu'un seul corps, ainsi en est-il du Christ. Ainsi, le corps n'est pas une seule partie, mais une multitude. Si le pied disait : « Parce que je ne suis pas une main, je ne fais pas partie du corps », il n'en ferait pas moins partie du corps. Et si l'oreille disait : « Parce que je ne suis pas un œil, je ne fais pas partie du corps », elle n'en ferait pas moins partie du corps. Si tout le corps était œil,

où serait l'ouïe ? S'il était tout ouïe, où serait l'odorat ? En fait, Dieu a placé chacune des parties dans le corps comme il l'a voulu. Vous êtes le corps du Christ, vous en faites partie, chacun pour sa part. » 1 Co 12.12, 14-18, 27.

« Qu'il y ait plus d'égalité parmi nous. Il y en a trop qui aspirent à des récompenses. On estime son propre travail de manière égoïste. » 2MC 209 « Le Seigneur veut que des hommes fidèles, qui l'aiment et le craignent, soient employés dans chaque école, imprimerie, institution médicale et maison d'édition. Leurs salaires ne devraient pas être fixés d'après les usages du monde. Il faudrait veiller judicieusement à éviter une aristocratie et à maintenir l'égalité, selon la loi de Dieu. » 2MC 219.

### **E. Les exigences de salaires plus élevés en désaccord avec le plan de Dieu**

« Ceux qui refusent de travailler, à moins de recevoir un salaire plus élevé, ne devraient pas être encouragés à collaborer à cette institution. Nous n'avons pas besoin de ceux qui ne manifestent pas un esprit de sacrifice de soi. » 1MR 275.

« L'œuvre de Dieu doit aller de l'avant. Son succès dépend d'efforts consacrés et de l'exercice de principes purs. Au sein de l'apparente confusion des difficultés qui nous entourent, nous pourrions être perplexes sur ce qu'il convient de faire. Soyons certains que ceux qui sont associés à l'œuvre sont d'abord associés au Christ. » Lt 106, 1903, p. 4,5. « Au comité de la Conférence générale » 30 mai 1903.

« Oui, et ils seront toujours confrontés à la tentation. Mais, dans l'encouragement que l'on peut donner aux médecins d'établir eux-mêmes leurs honoraires, il nous faut nous mettre en garde. Je regrette de ne pouvoir présenter cette question telle qu'elle m'a été présentée au cours de la nuit. J'espère être capable d'en dire plus dans l'avenir ; mais, je puis dire que je dois continuer à porter mon témoignage contre l'idée que les hommes devraient pouvoir établir le niveau de leur salaire. Qu'un homme commence dans cette voie, et Satan l'aidera de façon magnifique. » 1 MR 86, 87. Ms 14, 1913.

## **III. La rémunération, définition technique et principes règlementaires**

L'objectif de chaque plan de rémunération est d'offrir un revenu adéquat aux employés, permettant un niveau raisonnable de confort. En raison des principes d'égalité et de sacrifice de soi, il est admis qu'un accroissement des responsabilités exige un plus grand niveau de sacrifice.

### **A. Définition de la rémunération**

La rémunération comporte une grande variété d'éléments tels qu'un salaire brut, des avantages, des allocations, des avantages financiers, des bonus, etc. Il doit être entendu que, dans certaines parties du monde où le niveau de salaire est très bas, certains avantages tels qu'une allocation pour la maison, un amortissement pour la voiture, un logement de service, doivent être considérés en-dehors du pourcentage maximum tel qu'il est défini par ce règlement.

L'échelle de rémunération fournit des minima et des maxima exprimés en pourcentage d'un niveau de rémunération. Dans certains cas, cela peut ne pas bien fonctionner pour certaines catégories d'employés à cause des règles de rémunérations locales. Quand cela paraît souhaitable, il peut être établi, pour ce type de personnel, des montants et des plans de rémunération qui ne soient pas fondés sur les minima et

maxima du niveau de rémunération, dans la mesure où le taux de rémunération n'excède pas la moyenne des taux locaux pour de telles catégories. Cette mention ne s'applique qu'à des fonctions dont le maximum de rémunération est moins élevé que celui d'un pasteur consacré.

## **B. Principes de développement de l'échelle de rémunération**

En raison de la diversité des économies nationales et de l'environnement de l'emploi, il est impossible d'établir une échelle de rémunération unique qui soit équitable et universellement appropriée. Pour cette raison, chaque Division a la responsabilité d'établir des plans de rémunération incluant les diverses allocations, en adéquation avec les environnements divers au sein de son territoire. Chaque comité exécutif de Division devra établir un comité de rémunération avec des représentants du corps pastoral, du corps enseignant, des comptables, avec une représentation significative de laïcs ayant une expérience dans les finances, la gestion et les affaires et possédant une compréhension des règles et pratiques de la dénomination. Le comité de rémunération recommandera, au comité exécutif de la Division, un (des) plan(s) de rémunération et de niveau de rémunération à mettre en vigueur dans le territoire. Dans la préparation du plan de rémunération, le comité se souviendra que l'appel au ministère est important, quelle que soit la nature de l'emploi dans la dénomination : pastoral, administratif ou autre. Tous servent l'Église. La Conférence générale et ses institutions devront suivre ces principes en déterminant leurs plans de rémunération.

Les plans de rémunération devront inclure les dimensions suivantes et, avant leur adoption, être examinés par le comité administratif de la Conférence générale pour déterminer leur harmonie avec ces principes et recommandations.

- a) Unité et harmonie dans la nomenclature des emplois « job classification » et les niveaux relatifs au sein d'une Division.
- b) Préférence pour une échelle unique dans la Division pour tous les employés, encourageant la collégialité, en particulier entre le corps pastoral et l'administration. Dans ce cadre, la rémunération d'un président de Division ne doit pas excéder de 25 % et 30 % la plus haute classification d'un pasteur d'une Église locale dans cette Division.
- c) Une échelle alternative ne peut être employée que pour une situation unique et limitée. Bien que l'échelle générale de rémunération doive être la règle prédominante pour les organisations au sein de la Division, dans certaines situations uniques et limitées, le comité exécutif de la Division et, dans le cas de la Conférence générale, le comité exécutif de la Conférence générale, peuvent vouloir approuver une échelle alternative de salaires. Dans de tels cas, l'échelle de rémunération doit refléter l'esprit de sacrifice et sa philosophie tels qu'ils s'expriment dans ce règlement, et être respectueuse des valeurs moyennes du marché telle que le montre une analyse des pratiques courantes. Lorsqu'une telle échelle paraît utile, elle doit être déterminée par le comité de la Division et ne doit pas excéder 50 % de la rémunération de la classification la plus élevée d'un pasteur d'une Église locale de la Division ou du pays. Le niveau moyen des allocations ne doit pas dépasser celui de l'échelle inférieure.
- d) Une méthode claire et un calendrier fondés sur l'évaluation des performances et déterminant quand et comment un employé avance du minimum au maximum de la rémunération.
- e) Des niveaux de rémunération qui ne font aucune discrimination sur la base de la race, de la couleur, de l'origine nationale, du handicap, du genre, de

- l'âge, ou d'une quelconque référence interdite par la loi et qui ne soient pas contraires aux principes bibliques.
- f) Des facteurs de rémunération pour la région, s'appliquant aux divers niveaux de l'organisation de l'Église dans la même localité, et qui tiennent compte du coût de la vie et du logement dans la région.
  - g) Le respect des lois gouvernementales, concernant la rémunération des employés.

### **C. Variations économiques et géographiques**

Les employés nationaux ou engagés localement, seront rémunérés sur la base de la règle de l'Église et de sa pratique, dans le pays où ils résident. Les employés engagés dans le cadre d'un règlement inter-Division ou intra-Division recevront la rémunération en accord avec les règlements de chaque classification.

**D. En établissant un salaire individuel**, les points suivants devraient être pris en considération pour chaque employé :

- Préparation, diplômes, consécration
- Expérience antérieure et niveau de compétence
- Années de service
- Responsabilités et évaluations annuelles.

**E. De temps à autre, des ajustements de rémunération peuvent être nécessaires** pour augmenter ou diminuer la rémunération selon cette philosophie. Les facteurs à considérer dans de tels ajustements incluront les ressources disponibles, les changements de coût de la vie, la compétition des salaires, l'appréciation des performances.

**F. Variations pour des organisations commerciales** qui ne reçoivent pas d'allocations de la dénomination...

## **Résumé : la véritable récompense**

Pour élaborer une philosophie de la rémunération à partir des Écritures, on pourrait dire qu'il faut tenir compte, tout d'abord, du principe de justice et d'équité. À partir du moment où une forme salariale a été établie d'un commun accord, il est juste de la suivre équitablement pour tous.

Mais, l'égalité n'est pas le principe sur lequel se fonde le Seigneur, lui qui attribue diversement ses dons et appelle chacun au niveau où il se trouve. Le salaire peut varier en fonction des dons, des talents personnels, en somme, des capacités et des résultats de chacun. « On demandera beaucoup à qui l'on a beaucoup donné et on exigera davantage de celui à qui l'on a beaucoup confié. » Lc 12.48. C'est plutôt un principe de proportionnalité.

Si le salaire est un droit, paradoxalement il n'est pas exigible. Autrement dit, il est perçu comme une grâce car le service est, par essence, gratuit. Il est le résultat d'une grâce première qui nous a été faite : « Ce n'est pas vous qui m'avez choisi, mais moi, je vous ai choisis et je vous ai établis afin que vous alliez et que vous portiez du fruit, et que

votre fruit demeure afin que ce que vous demanderez au Père en mon nom, il vous le donne. » Jn 15.16.

La véritable récompense sera donnée par le Seigneur, à son retour. Le service chrétien est un service de foi fondé sur la grâce. Il en découle aussi que la récompense en fonction des mérites revient, elle aussi, au Seigneur : « Or, si quelqu'un bâtit sur ce fondement avec de l'or, de l'argent, des pierres précieuses, du bois, du foin, du chaume, l'œuvre de chacun sera manifestée ; car le jour la fera connaître, parce qu'elle se révélera dans le feu, et le feu éprouvera ce qu'est l'œuvre de chacun. Si l'œuvre de quelqu'un est consumée, il perdra sa récompense ; pour lui, il sera sauvé, mais comme au travers du feu. » 1 Co 3. 12-15.

### **Que reste-t-il donc ici-bas au serviteur ?**

Au premier abord, le sage considère la fin de son œuvre : si c'est pour cette terre, il ne lui en reste rien. Il s'en va et un autre prend sa place et défait ce qu'il a fait. « Le travail pour lequel j'avais tant peiné : tout n'est que futilité et poursuite du vent. » Ec 2.11.

Mais, une chose demeure que personne ne pourra lui prendre, quelque chose qui lui est propre : c'est la satisfaction qu'il peut éprouver dans l'exercice de son activité : « Il n'y a de bon pour l'être humain que... de voir le bonheur dans son travail. » Ec. 2. 24. Ce bonheur, c'est de travailler dans le jardin du Seigneur, d'être « collaborateur de Dieu ». 1 Co 3.6.

Le salaire ne trouve son sens et toute sa valeur que lorsqu'il contribue à ce bonheur.

UFB, le 3 mars 2006

# PLAN

## Introduction

### I. Les principes bibliques

A. Tout travail mérite un salaire

B. Si tout travail mérite son salaire, le serviteur de Dieu, cependant, ne regarde pas au gain

### II. Le pasteur et l'employé adventistes et la rémunération

A. Responsabilité, attitude et unité au regard du travail

B. La fidélité et la productivité étant requises, les employés sont responsables de la validité des salaires reçus.

C. Les salaires devraient être raisonnables, amplement suffisants, équitables et justes.

D. Égalité et désintéressement

E. Les exigences de salaires plus élevés en désaccord avec le plan de Dieu.

### III. La rémunération, définition technique et principes règlementaires

A. Définition de la rémunération

B. Principes de développement de l'échelle de rémunération

C. Variations économiques et géographiques

D. En établissant un salaire individuel

E. De temps à autre, des ajustements de rémunération peuvent être nécessaires

F. Variations pour des organisations commerciales

## Résumé : La véritable récompense

UFB, Le 3 mars 2006