

Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 5 (1947)

Heft: 1

Artikel: Le problème des salaires

Autor: Kuntschen, Charles

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-132530>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 01.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Le problème des salaires

par CHARLES KUNTSCHEN

Secrétaire de l'Union centrale des Associations patronales suisses

Le salaire peut être examiné sous un double aspect, à savoir : sous son *aspect économique*, comme facteur de la production ou élément des prix de revient, ou sous son *aspect social*, comme moyen d'existence du travailleur.

Il faut toutefois se garder de séparer l'une de l'autre ces *deux fonctions* du salaire, car, en fait et en pratique, cette double fonction du salaire s'exerce concurremment en ce sens que les éléments économiques et les éléments sociaux du salaire se combinent et s'entrecroisent, exerçant réciproquement leurs effets les uns sur les autres. D'ailleurs, n'envisager que l'aspect économique du salaire, c'est-à-dire ne le considérer que comme un élément des prix de revient, ce serait s'inspirer d'un *matérialisme étroit* qui ne peut qu'être réprouvé. De même, ne songer qu'à la fonction sociale du salaire, ce serait *négliger des réalités* qui s'imposent et ce serait risquer ainsi de se laisser entraîner au delà des possibilités de l'économie, ce qui à la longue ne manquerait pas d'être préjudiciable aux travailleurs eux-mêmes.

Pour porter un jugement équitable dans le problème des salaires, il faut donc considérer ce problème sous le double point de vue économique et social, en reconnaissant à chacune de ces fonctions du salaire le rôle qui lui appartient et en tirant de ce *parallélisme* des forces une *résultante pratique*.

Examinons tout d'abord *l'aspect économique du salaire*, tel qu'il se présente dans nos conditions qui, incontestablement, doivent être considérées comme des conditions spéciales.

Dans la production suisse, le salaire comme élément du prix de revient revêt en effet une importance de tout premier plan que l'on ne retrouve certainement pas au même degré dans d'autres économies. La Suisse ne dispose pas ou presque pas de matières premières. La richesse qu'elle produira et qu'elle pourra vendre

proviendra donc en premier lieu de la quantité et de la valeur du travail incorporées aux matières premières, que ce soit des matières premières dont elle dispose ou des matières premières importées. En conséquence, l'industrie suisse est naturellement une industrie où le travail joue dans le coût de production un rôle prépondérant et où, par ce fait même, le salaire représente une proportion élevée du prix de revient.

La part importante du salaire dans l'ensemble des prix de revient est encore accentuée chez nous par le fait que l'industrie suisse est une industrie de qualité, de produits supérieurs et finis qui exigent une main-d'œuvre professionnelle et qualifiée, rémunérée nécessairement à un taux plus élevé qu'ailleurs. Quelques chiffres mettront en lumière cette importance des salaires dans les prix de revient. Empruntés à un rapport de la commission de recherches économiques, ils reposent sur des calculs d'avant-guerre, mais ils n'en gardent pas moins toute leur valeur de principe. Dans l'industrie textile — comme dans l'industrie du coton, par exemple — le coût du travail, c'est-à-dire les salaires, représente le 40 % de la valeur globale de la production. Dans l'industrie des machines, cette proportion monte à 60 % et dans l'industrie horlogère à 67 %.

Evidemment, il n'en est pas de même dans les pays à ressources naturelles importantes où, en présence d'une nature généreuse et d'un sous-sol riche, le problème des salaires ne se pose pas de la même manière que chez nous.

Mais il y a plus encore.

En Suisse, cette prépondérance des salaires dans les prix de revient met notre production en présence de difficultés d'autant plus grandes que notre industrie est dans une large mesure une *industrie d'exportation* qui ne peut pas dicter ses prix, mais doit au contraire s'adapter aux prix du marché mondial.

D'autre part, ce sont précisément ces industries où le pourcentage des salaires est élevé par rapport au coût de la production qui ont le caractère le plus marqué d'industries d'exportation. Ainsi, l'industrie des machines, où la part des salaires représente le 60 % de la valeur totale de la production, exportait en période normale 65 % de ses produits. Quant à l'industrie horlogère où le coût du travail atteint 67 % de la valeur totale de la production, elle exporte le 95 % de ses produits.

N'oublions pas d'ailleurs que le tiers de notre population vit de l'industrie d'exportation, laquelle est indispensable à notre vie économique et à l'existence même du pays.

En résumé, le salaire, dans sa fonction économique, se présente en Suisse sous un jour spécial en raison de son importance dans les prix de revient de nos produits et en raison du fait que ces produits doivent en grande partie trouver un débouché à l'étranger où nous ne pouvons pas imposer nos prix. En d'autres termes, la fixation des salaires se heurte chez nous, sur le plan économique, à des limites dues à la structure particulière de notre industrie, à la fois industrie incorporant à ses produits une valeur-salaire élevée, et industrie d'exportation subissant la loi du marché international.

Examinons maintenant le problème des salaires sous son autre aspect, c'est-à-dire sous son *aspect social* comme moyen d'existence du travailleur.

Selon certaines théories, le salaire du travailleur devrait être fixé *suivant ses besoins*.

C'est la théorie socialiste extrême mais qui, pratiquement, est irréalisable et dont l'application serait génératrice d'injustices criantes. En fait, il est au contraire reconnu que, même sous son aspect social, le salaire doit être avant tout adapté aux prestations du salarié. Le salaire est la rémunération d'un travail : il doit donc correspondre à la valeur de ce travail, c'est-à-dire être un salaire de rendement.

C'est là d'ailleurs une solution équitable au point de vue social, puisque, faisant varier le salaire suivant la valeur du travail, elle donne à chacun selon ses mérites.

Relevons aussi que l'application du principe du salaire de rendement s'impose tout particulièrement chez nous en raison du caractère de qualité que présente notre industrie. Si nous voulons avoir du personnel qualifié, indispensable pour obtenir des produits vraiment irréprochables, il nous faut une main-d'œuvre professionnelle que l'attrait d'un salaire plus élevé incite vraiment à assumer les sacrifices qu'implique une formation professionnelle appropriée.

A cet égard malheureusement, par suite du renchérissement consécutif à la guerre, l'évolution des salaires ne va pas sans provoquer certaines appréhensions. Le versement d'allocations de renchérissement plus substantielles au personnel des catégories

inférieures amène en effet un nivelingement des salaires, dangereux pour notre industrie. Alors qu'avant la guerre les salaires des ouvriers qualifiés ou semi-qualifiés étaient en moyenne de 30 % plus élevés que celui des ouvriers non qualifiés, la différence n'est plus maintenant que de 17 à 18 %. Il devient donc indispensable de réagir contre cette tendance.

Les méthodes en vue d'assurer à l'ouvrier le salaire de rendement varient : salaire à la tâche ou aux pièces, primes de rendement, système Bedaux, etc.

Cependant, même dans le cadre du salaire de rendement, certains postulats d'ordre social se font jour pour demander que le salaire tienne compte des besoins de l'ouvrier. C'est en premier lieu la revendication du *salaire minimum*. A ce sujet, une évolution s'est produite en ce sens que de nombreux contrats collectifs conclus récemment prévoient expressément des salaires minimums. Le système ne va pas sans soulever certaines objections. La fixation d'un salaire minimum risque en effet de dépasser les possibilités économiques. De plus, du point de vue ouvrier, cette fixation risque par exemple d'exclure de tout engagement l'ouvrier déficient. Enfin, elle favorise la tendance à ramener les salaires supérieurs au niveau du salaire minimim fixé.

Une autre revendication tend à fixer le salaire en tenant compte des besoins de l'ouvrier ; elle se propose de verser des *allocations familiales*. Dans les milieux ouvriers, les opinions varient à ce sujet. Les syndicats attachés à l'Union syndicale sont réservés à leur égard, tandis que les syndicats confessionnels les favorisent.

Nous estimons pour notre part que les allocations familiales constituent une mesure d'équité en faveur du travailleur ayant des charges de famille et qu'elles sont donc justifiées. Et rendons ici hommage à la législation vaudoise qui, la première en Suisse, a introduit les allocations familiales obligatoires et qui l'a fait par une loi claire et souple qui tient compte des réalités et des besoins des entreprises.

Naturellement, il faut se garder d'aller trop loin dans le versement des allocations familiales, sinon, on risque de porter atteinte au principe du salaire de rendement.

Surtout, les allocations familiales doivent conserver le caractère de *prestations en relation avec le salaire et être versées par les caisses de compensation créées et alimentées par l'économie*. Le

versement d'allocations familiales, *directement par l'Etat*, comme le prévoient le système russe ainsi que certaines législations anglo-saxonnes, constitue une solution étatiste qui ne saurait correspondre à notre mentalité.

Les allocations familiales présentent encore l'avantage, relève-t-on, d'exercer une *influence démographique* heureuse, en favorisant la natalité et, par ce fait même, elles facilitent le recrutement de la main-d'œuvre future. Il ne faut cependant pas se faire trop d'illusions à ce sujet. Le développement de la natalité est dû en fait bien davantage à des facteurs psychologiques qu'au versement d'allocations.

Mais un autre élément *d'ordre essentiellement psychologique* entre en considération dans le problème des salaires.

Le caractère pénible d'un travail ne dépend pas seulement de ses difficultés d'ordre matériel — effort physique, monotonie, atmosphère, etc. —, mais au point de vue psychologique, il est certain que le travail est pour son auteur beaucoup plus facile, lorsqu'il consiste, suivant l'expression d'un juriste français, dans « le faire-valoir d'une propriété ».

Le travail accompli pour mettre en valeur ce qui vous appartient ou pour produire un objet qui doit devenir votre propriété est, psychologiquement, bien plus aisé. De là les revendications allant de la *reprise de la production par le prolétariat à l'actionnariat ouvrier et à la participation aux bénéfices*, revendications consistant, au point de vue juridique, à enlever au contrat de travail son caractère de *contrat de louage ou de vente de services* pour en faire un *contrat de société*.

Il n'y a pas lieu de s'arrêter ici au problème de la *reprise de la production par le prolétariat ou la collectivité* — et dont la nationalisation des entreprises est l'un des aspects — ni à celui de l'actionnariat ouvrier. Ce sont des problèmes très vastes qui dépassent celui du salaire proprement dit, car les solutions proposées dans ce sens constitueraient de profondes réformes de structure.

La participation des ouvriers aux bénéfices est certainement une idée séduisante en théorie mais sa grande difficulté réside dans sa réalisation pratique. En fait, les essais ont en général eu lieu dans des entreprises moyennes ou dans des entreprises spécialisées, où la concurrence en ce qui concerne l'engagement du personnel est moins marquée.

Considérée sur un plan plus large, la participation des ouvriers aux bénéfices a tendance, pendant les périodes où le personnel est recherché, à n'être qu'une formule de la hausse des salaires, puisque les entreprises n'ayant pas introduit ce système devront, pour s'assurer la main-d'œuvre voulue, augmenter leurs salaires.

En revanche, il est une forme de participation aux bénéfices qui a déjà trouvé un large accès, c'est le système des gratifications qui, en particulier depuis la guerre, s'est beaucoup répandu.

En outre, certains systèmes de primes, comme les primes d'intéressement à la production, représentent également une sorte de participation sinon aux bénéfices proprement dits, du moins à la bonne marche de l'entreprise.

Quoi qu'il en soit, il est certain que le *désir de l'ouvrier de participer plus activement* à la vie de l'entreprise et d'y être associé doit être compris. Un progrès incontestable a d'ailleurs été fait dans ce domaine.

Beaucoup d'entreprises ont créé des *commissions ouvrières* qui, en contact avec la direction, servent d'agents de liaison entre elle et le personnel. Par l'intermédiaire de ces commissions ouvrières, le personnel est tout d'abord renseigné sur la situation ; il peut ensuite faire valoir ses vœux et ses revendications. Les rapports entre la direction et le personnel deviennent plus étroits et plus directs. C'est un premier pas vers l'humanisme social.

La commission ouvrière, c'est la préparation de la *communauté d'entreprise*, avec son esprit d'équipe et de solidarité, communauté dont le degré de réalisation peut considérablement varier suivant les besoins et les mentalités. Il suffit de penser aux deux extrêmes, d'une part, à une simple communauté de fait créée par l'esprit qui l'anime, et d'autre part, à une communauté comme celle Barbu.

A côté du salaire proprement dit, il y a, dans la réglementation des conditions de travail, toute une série *d'autres prestations* qui jouent également leur rôle.

Nous voulons parler des *prestations sociales* en faveur du personnel, qui présentent toute une gamme de mesures diverses : assurances sociales, telles qu'assurance vieillesse et survivants, assurance maladie, assurance accidents, assurance chômage, vacances, fonds de secours, logements ouvriers, cantines, bibliothèques, encouragement des sports, etc.

Toutes ces mesures ne doivent naturellement pas s'inspirer d'un paternalisme désuet et condamné : elles doivent être des

mesures de politique sociale constructive, resserrant les liens de solidarité et d'entente avec le personnel.

La loi de l'offre et de la demande, c'est-à-dire la *situation du marché du travail*, exerce naturellement une influence considérable sur les salaires. Autrefois, sous le régime du libéralisme plus ou moins absolu, cette loi exerçait ses effets d'une manière quasi complète. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Tout d'abord, on prend des mesures pour la stabilisation de l'emploi et pour tâcher d'obtenir que les fluctuations du marché du travail, inévitables naturellement, prennent moins d'amplitude. D'autre part, même lorsqu'elles se produisent, ces fluctuations se font sentir moins radicalement sur les salaires. En cas de pénurie de personnel, les salaires haussent sans doute et il se forme même parfois, sur le marché du travail, une sorte de marché noir en vue de s'arracher de la main-d'œuvre. Mais, malgré cela, la voix de la raison parvient à se faire entendre et l'on comprend que des salaires exagérés auraient des conséquences néfastes et dangereuses pour l'avenir. Dans le cas contraire, c'est-à-dire en cas de chômage, tout d'abord l'assurance et l'assistance chômage ont pour effet de maintenir le niveau des salaires ; de plus, des considérations d'ordre social, d'ailleurs légitimes, empêchent une baisse trop marquée.

Enfin, les salaires dépendent nécessairement du *coût de la vie*. A ce sujet, nous venons de faire une expérience depuis la guerre puisque le coût de la vie a augmenté de plus de 50 % et qu'il a fallu trouver une solution à ce problème. Il est évident qu'il n'est pas possible d'introduire le système de l'échelle mobile des salaires en vertu duquel chaque augmentation du coût de la vie entraîne automatiquement une augmentation des salaires. Ce serait se lancer dans le « cycle infernal », dans la « spirale sans fin » où chaque augmentation du coût de la vie appelle une augmentation des salaires qui, à son tour, provoque un renchérissement, lequel entraîne de nouveau un relèvement des salaires. Ce régime mène à l'inflation et à la catastrophe et le seul moyen d'y échapper c'est d'obtenir avec chaque augmentation des salaires une augmentation de la production, une augmentation de richesse qui vient alors justifier l'augmentation des salaires. Mais une augmentation de production, de richesse n'est pas toujours aisée à réaliser, surtout dans un pays sans matières premières.

Comment le problème a-t-il donc été résolu ? On a cherché à freiner l'augmentation du coût de la vie, ce qui est le vrai moyen de venir en aide aux salariés. De plus, la commission consultative des salaires a émis ses recommandations, recommandations qui, actuellement, préconisent le rétablissement complet du salaire réel. Ces recommandations ont été si bien suivies que, selon la statistique officielle publiée par la commission de recherches économiques, les gains horaires réels ont augmenté de 8 % par rapport à l'avant-guerre (statistique des salaires du troisième trimestre de 1946).

On en arrive ainsi au problème du *niveau des salaires*. Il est toujours difficile de faire à ce sujet des comparaisons avec l'étranger. Non seulement les différences de change, mais encore la diversité des habitudes et des besoins rendent difficiles des comparaisons absolues. Toutefois, quiconque voyage à l'étranger constate qu'indubitablement le niveau de vie de nos milieux ouvriers supporte pour ainsi dire n'importe quelle comparaison. D'ailleurs, l'attrait que notre pays exerce sur les ouvriers étrangers suffit, à lui seul, à le prouver.

Une caractéristique de l'évolution actuelle des salaires est la tendance à les fixer non plus individuellement mais sur une *base collective*, par voie de *contrats collectifs ou d'autres ententes analogues*. Cette évolution s'explique par le développement des organisations patronales et ouvrières ainsi que par le développement de l'esprit de solidarité et d'entente. Quel que soit l'avenir de cette évolution, ce que l'économie doit revendiquer, c'est que la fixation des salaires continue à demeurer l'apanage des intéressés, en dehors de l'intervention de l'Etat. Sur ce point, l'unanimité doit se faire entre organisations patronales et ouvrières.

* * *

La solution du problème des salaires doit, dans notre pays, être une synthèse des possibilités économiques de notre production, d'une part, et des exigences du progrès social, d'autre part.

Cette solution ne doit pas être une solution de force, ni d'un côté ni de l'autre, mais une solution d'entente et d'équilibre.

Nous pourrons ainsi sauvegarder la paix sociale qui est, à côté de notre indépendance politique, un de nos biens les plus précieux.

Ch. KUNTSCHEN.