

Zeitschrift:	Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber:	Union syndicale suisse
Band:	44 (1952)
Heft:	6
 Artikel:	Principes généraux d'utilisation des systèmes de rémunération au rendement
Autor:	[s.n.]
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-384766

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: 23.02.2026

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

quotidienne méritent d'être médités avec soin. Il est certain que le besoin d'une presse quotidienne syndicale existe chez nous et nous pouvons profiter directement des expériences faites par nos collègues d'autres pays. Avant tout autre chose, il y a lieu de considérer soigneusement nos conditions suisses et notamment de tenir compte de notre vie locale particulièrement intense. Ainsi, il serait possible de penser au lancement en Suisse romande d'un grand quotidien syndical que si ce dernier pouvait s'articuler en plusieurs éditions régionales. En d'autres termes, diverses éditions projetées auraient des pages communes et des pages régionales différentes. Ce serait le seul moyen de concilier le goût du public pour les nouvelles locales avec le souci d'avoir un organe moderne qui pourrait facilement être rentable.

Jouissant de l'appui de l'Union syndicale suisse, des fédérations et des cartels qui pourraient lui assurer un nombre élevé d'abonnés, avec des éditoriaux de nos responsables syndicaux et une présentation vivante, notre grand quotidien syndical romand tiendrait le coup. Son tirage élevé, somme des tirages des éditions régionales prévues, attirerait certainement une forte publicité et les quotidiens d'*« information »*, soi-disant neutres, qui se sont souvent opposés aux objectifs du mouvement syndical suisse trouveraient alors à qui parler.

Principes généraux d'utilisation des systèmes de rémunération au rendement

L'exposé détaillé ci-après des principes généraux à suivre dans l'application des systèmes de salaires au rendement a été rédigé au mois d'avril 1951 par une réunion d'experts tenue sous les auspices de l'Organisation internationale du travail. Un projet de rapport, préparé par le Bureau international du travail et publié ultérieurement, avait été soumis à la réunion, qui groupait des experts appartenant aux milieux patronaux, ouvriers et indépendants de diverses parties du monde. Ses conclusions sur les principes généraux ont été adoptées à l'unanimité et, conformément à une décision du conseil d'administration du B. I. T., le bureau a été chargé de les transmettre aux gouvernements en priant ceux-ci d'attirer sur elles l'attention des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des autres organismes intéressés.

Nous pensons intéresser nos lecteurs en reproduisant *in extenso* ce document, sans vouloir nous prononcer sur les avantages ou les désavantages de tels systèmes de rémunération dont le succès dépend d'ailleurs de l'accord des travailleurs, comme les experts le font remarquer, et des conditions qui leur sont faites. Comme la

rémunération au rendement est d'usage assez courant dans notre pays, il est indiqué d'informer non seulement les Etats membres de l'O. I. T. et les associations d'employeurs et de travailleurs, mais aussi ceux qui sont soumis à ces méthodes.

Introduction

1. Il est généralement admis qu'une augmentation constante de la productivité du travail est la condition essentielle pour assurer un niveau de vie plus élevé à toutes les couches de la population et notamment aux travailleurs salariés.

2. Cette conception a donné une nouvelle importance aux systèmes de salaires au rendement. Dans la mesure où de tels systèmes de salaires peuvent être efficacement appliqués, ils contribueront à assurer une production accrue, génératrice de bien-être général.

3. On doit reconnaître toutefois, dès l'abord, que le but essentiel — le bien-être général — ne peut être atteint que si les systèmes de salaires au rendement sont élaborés et appliqués avec l'adhésion des travailleurs et dans un climat de bonnes relations industrielles. Il est également nécessaire que ces systèmes soient adaptés aux conditions propres à chaque industrie et à chaque pays intéressé et qu'ils comportent des garanties certaines destinées à protéger les intérêts des travailleurs.

4. Les méthodes à suivre dans l'introduction et l'application des systèmes de rémunération au rendement devraient, partout où c'est possible, faire l'objet de négociations collectives entre employeurs et travailleurs intéressés.

5. Quand, dans le passé, des systèmes de rémunération au rendement ont été introduits par des employeurs dans la seule intention de réduire les coûts de production, et sans l'accord des travailleurs, il en a souvent résulté des conflits et une hostilité du monde ouvrier.

6. Dans les pays et les industries où les travailleurs ont obtenu des garanties appropriées contre les abus qui s'étaient produits dans l'application de ces systèmes, généralement leur hostilité a graduellement fait place à une acceptation plus ou moins formelle.

7. L'introduction de systèmes de rémunération au rendement dans une industrie doit être considérée comme partie d'un programme destiné à augmenter la production, à améliorer la productivité et à réduire les coûts par tous les moyens disponibles, de façon à permettre l'accroissement des gains et le relèvement du niveau général de vie. Bien que les systèmes de rémunération au rendement puissent ne constituer qu'un élément de ce programme et que la grande majorité des travailleurs manuels et non manuels soient toujours payés au temps, on doit constater qu'un pourcentage élevé des travailleurs est payé au rendement dans de nombreuses

entreprises et industries déterminées et que l'introduction de tels systèmes a, dans de nombreux cas, efficacement contribué à l'augmentation de la productivité.

8. Dans cette perspective, les systèmes de rémunération au rendement ont pour objet immédiat d'intéresser les travailleurs à l'amélioration, dans des limites acceptables, de leurs capacités et de leur rendement individuel ou collectif.

9. Le calcul du rendement dans un système de rémunération au rendement doit tenir compte, dans chaque cas, de l'importance économique relative de facteurs tels que la production, la qualité, l'utilisation des machines et de l'outillage et la consommation des matières premières qui sont placés directement sous l'influence de l'ouvrier ou du groupe d'ouvriers intéressés¹.

10. Un système de salaires au rendement ne portera tous ses fruits que s'il est précédé et accompagné de toutes mesures de nature à améliorer les procédés de production, la disposition matérielle de l'entreprise et de l'outillage, et les méthodes de contrôle de la production.

11. Dans de nombreuses entreprises, les systèmes de salaires au rendement ne s'appliquent qu'au travail manuel. Etant donné que l'évolution technique accroît sans cesse la proportion et l'importance des employés techniques et de bureau, il apparaît opportun d'étudier, pour cette catégorie croissante de travailleurs, des systèmes de rémunération au rendement ou d'autres mesures appropriées.

Avantages et inconvénients des systèmes de rémunération

12. On s'accorde généralement à reconnaître que, dans toute une série d'industries, des systèmes de rémunération au rendement bien adaptés aux méthodes de production et à l'organisation des entreprises intéressées, établis après une étude attentive de tous les facteurs en jeu, introduits et appliqués conformément aux principes exposés aux paragraphes 28-42 ci-après peuvent présenter les avantages suivants:

- a) ils peuvent notablement contribuer à l'accroissement de la productivité, à l'abaissement des coûts de production et à l'augmentation des gains des travailleurs;

¹ Par «rémunération au rendement» les experts entendent tous les systèmes dans lesquels le salaire est fonction directe d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou par une équipe. Cette expression ne comprend donc pas les méthodes de rémunération telles que la participation aux bénéfices, l'actionariat ouvrier, les primes de fonction au d'ancienneté, le salaire proportionnel, etc.

- b) en général, le maintien d'un niveau satisfaisant de production s'obtient par un personnel de maîtrise moindre qu'en cas de rémunération au temps, et l'attention peut se porter davantage sur la qualité et sur les facteurs qui affectent la production;
- c) les travailleurs sont encouragés à se préoccuper davantage de la réduction des temps morts et d'une utilisation plus effective de leur outillage, bien que ce dernier avantage puisse être compensé dans une certaine mesure par l'augmentation de l'usure de cet outillage;
- d) dans la plupart des cas, de tels systèmes, s'ils sont accompagnés d'une amélioration de l'organisation et de la mesure du travail, rendent possible une estimation plus précise du coût de la main-d'œuvre que la rémunération au temps et facilitent ainsi l'application des systèmes modernes de normalisation et de contrôle des coûts.

13. Par contre, l'expérience du passé montre que si des précautions adéquates ne sont pas prises, les systèmes de salaires au rendement risquent d'aboutir aux inconvénients suivants:

- a) à moins d'un contrôle approprié ou d'autres mesures de garantie, ils entraînent souvent une baisse de la qualité du produit; la mise en œuvre d'un contrôle satisfaisant de la qualité entraîne des frais supplémentaires;
- b) une tâche trop élevée ou un salaire minimum garanti trop bas peuvent nuire à la santé, aux capacités et à l'état d'esprit des travailleurs;
- c) l'accélération du rythme du travail et la tendance des travailleurs, stimulés par la rémunération au rendement, à négliger les règlements de sécurité peuvent augmenter les risques d'accidents;
- d) une mauvaise fixation des bases de la rémunération au rendement ou des différences marquées d'aptitudes ou de capacités entre travailleurs voisins peuvent conduire à des différences importantes dans les gains et provoquer des difficultés entre les travailleurs;
- e) des différences marquées dans les aptitudes ou capacités de travailleurs rémunérés au rendement d'équipe peuvent également conduire à des difficultés;
- f) les services du personnel nécessaire pour organiser et appliquer un système de rémunération au rendement entraînent des frais supplémentaires et, dans certains cas, ces frais peuvent être sans rapport avec la réduction attendue des coûts;

g) à moins de garanties appropriées, les ouvriers, de crainte de voir diminuer leurs gains du fait d'une nouvelle étude du travail, peuvent avoir tendance à s'opposer à l'introduction de nouvelles machines ou méthodes et aux autres modifications aux conditions de production.

14. Il apparaît dans l'ensemble que, pour de nombreuses industries ou entreprises et pour des groupes importants d'ouvriers, des systèmes bien conçus de rémunération au rendement, introduits avec l'adhésion du personnel suivant les conditions propres au pays en question et assortis de garanties appropriées en faveur des travailleurs, peuvent présenter des avantages pour tous les intéressés. Nombre de ces avantages résulteront de l'étude des tâches nécessaires pour permettre à un système de rémunération au rendement de fonctionner régulièrement et avec succès.

Domaine d'application des systèmes de rémunération au rendement

15. Les renseignements disponibles montrent que bien que certaines industries importantes pratiquent le plus souvent les modes de salaires au rendement, la grande majorité des travailleurs dans le monde sont toujours rétribués au temps.

16. L'application de systèmes de rémunération au rendement se révèle difficile, et la rémunération au temps convient particulièrement dans les industries où:

- a) la mesure du rendement individuel ou d'équipe est rendue difficile ou impossible soit par des considérations techniques, soit par des conditions psychologiques qui affecteraient défavorablement le rendement;
- b) le contrôle de la qualité est nécessaire et particulièrement difficile, ou pour certaines catégories de travailleurs dont la haute qualité et la précision du travail présentent une importance prédominante;
- c) le travail est particulièrement dangereux et les précautions adéquates de sécurité particulièrement difficiles à faire respecter.

17. Les systèmes de salaires au rendement individuel ne conviennent pas au cas où le rythme du travail est commandé par la cadence ou le mécanisme de la production; le salaire au rendement d'équipe au temps est alors généralement préféré.

18. Les renseignements disponibles indiquent également que les systèmes de rémunération au rendement sont actuellement appliqués avec succès dans beaucoup d'industries, notamment dans les industries textiles, la production et la transformation des métaux,

les industries extractives et de nombreuses branches des industries du vêtement, du cuir et du caoutchouc. Ils montrent également que de tels systèmes ont pu être appliqués avec succès dans certains pays et dans des circonstances déterminées à l'industrie du bâtiment, aux industries chimiques et à d'autres encore.

19. Il apparaît dans l'ensemble que des systèmes de rémunération au rendement peuvent être appliqués avec le plus de chances de succès dans les grandes entreprises, qui peuvent recourir aux services du personnel administratif et des cadres nécessaires à une organisation efficace de la production, du contrôle qualitatif et de la mesure des tâches. Toutefois, de tels systèmes donnent souvent des résultats appréciables dans les entreprises moins importantes, qui pourraient d'ailleurs, en cas de nécessité, s'adresser à des spécialistes pour l'élaboration de ces systèmes.

20. Même dans les industries où les systèmes de rémunération au rendement peuvent être avantageusement appliqués, il faut prendre garde que la proportion des travailleurs à couvrir ne doit pas être nécessairement uniforme, mais peut et doit varier selon la nature des tâches et les autres conditions de la production.

Différents systèmes appropriés à différentes circonstances

21. Tout système de rémunération au rendement devrait être adapté aux besoins et aux conditions particuliers des travaux ou tâches auxquels il sera appliqué.

22. En pratique, le système individuel est généralement appliqué partout où les méthodes de production sont de nature à en permettre une application satisfaisante.

23. Les systèmes de salaires au rendement collectif par équipe, par section d'atelier ou par atelier sont généralement appliqués dans les cas de montage au convoyeur ou lorsque le fonctionnement d'un secteur déterminé de l'entreprise demande le travail commun de plusieurs ouvriers. Ces systèmes sont en général également jugés préférables dans le cas où le système doit s'étendre aux ouvriers et aux cadres qui contribuent indirectement à la production, encore qu'en de nombreux cas on puisse leur appliquer avec succès un système individuel.

24. La plupart des systèmes de rémunération au rendement ne présentent pas d'avantages marqués les uns par rapport aux autres et ce n'est qu'à l'application pratique qu'il est permis de les juger. Chaque système présente des avantages et des inconvénients qui dépendent en grande partie des conditions de la production, des conditions psychologiques dans l'entreprise et des objectifs visés. Le choix d'un système ne peut par suite s'effectuer qu'en considérant les circonstances de chaque cas particulier. On peut toutefois

classer en général les systèmes de rémunération au rendement en trois groupes:

- a) ceux où la rémunération supplémentaire doit inciter à atteindre un niveau de rendement donné;
- b) ceux où la rémunération supplémentaire est directement proportionnelle et équivalente à la tâche individuelle ou collective effectuée;
- c) ceux dans lesquels la rémunération supplémentaire est destinée à encourager un rendement individuel ou collectif aussi élevé que possible tout en restant compatible avec la santé et la sécurité des travailleurs.

25. Quel que soit le système adopté, il doit conduire en général à un accroissement défini de la rémunération moyenne des travailleurs intéressés sous peine d'être à la fois peu satisfaisant pour l'employeur et rejeté par les travailleurs.

26. Pour être appliqué avec succès, tout système de salaire au rendement et en particulier tout système de salaire aux pièces ou de norme horaire, requiert l'établissement soigneux et précis des normes de production ainsi que des tarifs aux pièces et des primes. S'il n'en est pas ainsi, les gains de travailleurs de qualification et d'aptitude équivalentes travaillant sur des machines ou à des opérations différentes pourraient varier largement. Lorsqu'il n'est pas possible de fixer avec précision les normes de production et les tarifs, on pourra juger préférable de recourir aux systèmes où la marge entre gains supérieurs et gains inférieurs est plus réduite.

27. Une condition essentielle du succès dans l'application d'un système de rémunération au rendement résidant dans sa compréhension par les ouvriers et dans la possibilité qu'il leur offre de contrôler facilement leurs gains, la préférence doit être donnée dans la mesure du possible au plus simple des systèmes qui satisfont les besoins essentiels de l'entreprise et des travailleurs intéressés.

*Principes à suivre
lors de l'introduction d'un système de rémunération au rendement*

28. Aucun système de rémunération au rendement ne peut réussir sans bonnes relations entre employeurs et travailleurs intéressés. Avant de chercher à introduire un tel système, il convient par suite de prendre les mesures nécessaires à la création d'un tel climat et d'obtenir l'accord des travailleurs intéressés. A cet effet, il est souhaitable que les travailleurs soient, dès le début, tenus au courant des intentions de l'employeur et que toutes les caractéristiques du système envisagé leur soient soigneusement et préalablement expliquées.

29. La participation de représentants des travailleurs à l'introduction d'un système de rémunération au rendement devrait être prévue selon les modalités à définir par convention collective. Cette participation pourrait prendre la forme soit d'une participation au chronométrage des tâches, à la fixation des normes de production et à la détermination des tarifs, soit la forme d'une participation à l'établissement des garanties appropriées.

30. Les tarifs devraient être fixés sur la base de la moyenne du temps mis par un ouvrier d'habileté professionnelle moyenne, travaillant à une vitesse moyenne, dans des conditions normales, compte raisonnablement tenu de la fatigue, des besoins personnels et d'autres facteurs qu'il convient de considérer dans une étude correcte des temps.

31. Les tarifs de salaires aux pièces et les primes ainsi que les temps devraient être fixés à un niveau qui permette aux travailleurs rémunérés au rendement des gains dépassant suffisamment les salaires au temps pour les encourager à faire de leur mieux.

32. Avant de procéder à l'application d'un système, il est recommandé d'effectuer un examen attentif de l'organisation du travail pour s'assurer qu'il s'adapte bien à l'application du système.

33. En même temps, il convient de revoir l'échelle des salaires et de prendre des mesures préalables pour prévenir l'apparition d'anomalies, en particulier dans le rapport existant entre les gains des travailleurs rémunérés au rendement et les gains de ceux qui continuent à être payés au temps. Dans un certain nombre d'industries, les mesures prises à cet effet ont comporté le recours à une évaluation du travail.

34. Il est également recommandé de prévoir une période d'essai permettant, par accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs, tous les changements nécessaires avant l'adoption définitive du système.

35. Des mesures appropriées devraient être convenues d'avance entre les employeurs et les représentants des travailleurs en faveur des travailleurs qui pourraient se trouver en excès par suite de l'introduction d'un système de rémunération au rendement.

*Principes à suivre
dans l'application d'un système de rémunération au rendement*

36. Dans l'application de tout système de rémunération au rendement, la santé et la sécurité des travailleurs doivent toujours être protégées par la fixation des tâches à un niveau raisonnable, la garantie d'un salaire minimum adéquat et la mise en vigueur des règlements de sécurité appropriés.

37. L'application équitable d'un système de rémunération au rendement implique:

- a) la garantie d'un gain minimum pour toute période pendant laquelle le rendement serait affecté par des causes indépendantes de la volonté des travailleurs;
- b) l'assurance, dans les conditions définies par les usages ou les conventions, que les gains favorables obtenus dans l'exécution d'une commande ou au cours d'une période déterminée ne serviront pas à compenser les gains inférieurs obtenus pour d'autres commandes ou d'autres périodes;
- c) en outre, la révision des taux de rémunération ne doit intervenir que dans certains cas convenus tels qu'un changement dans la détermination de la tâche, dans les méthodes d'organisation, ou la correction d'erreurs matérielles d'évaluation.

38. La tâche des travailleurs doit être mesurée pour une période aussi courte que possible, afin de leur permettre de vérifier le rapport existant entre les efforts et les gains.

39. Les employeurs doivent tenir une documentation convenable concernant les tâches réalisées et les primes obtenues par les travailleurs, de façon à permettre de déterminer avec précision le fonctionnement du système et, par suite, les modifications à lui apporter pour des raisons d'équité ou d'efficacité. Les informations appropriées devraient être mises à leur demande à la disposition des représentants des travailleurs.

40. Le maintien de la qualité de la production implique des mesures adéquates, notamment un contrôle efficace et un enregistrement du travail faisant ressortir l'origine des malfaçons.

41. La rémunération au rendement doit s'étendre à la longue au plus grand nombre possible d'ouvriers de l'entreprise, de façon à éviter autant qu'il se peut des difficultés motivées par des différences dans les possibilités d'accroissement des gains.

42. Il convient de prévoir pour les ouvriers des procédures appropriées de recours en cas d'anomalies dans les gains, les conditions de travail et en ce qui concerne d'autres questions affectant le bien-être des travailleurs.