

**SALAIRE ET SALARIAT AU MOYEN AGE  
ANR 2006-2008**

*LAMOP (CNRS-Université de Paris 1) & LAMM (CNRS-Université de Provence)*

**Les modes de rémunération du travail : formes de l'embauche et composition du paiement**

La troisième rencontre du programme s'est tenue à Dijon les 8 et 9 juin 2007, dans les locaux du musée archéologique que les organisateurs sont heureux de pouvoir remercier de leur accueil chaleureux.

La rencontre a réuni une dizaine d'orateurs, (P. Beck, Univ. Paris 1/Lamop, P. Benito, Univ. Paris 1/Lamop, P. Bernardi, CNRS/Lamm, R. Braid, Univ. Paris VII, N. Bulst, Univ. Giessen, L. Feller Univ. Paris 1/Lamop, A. Melo, Univ. Braga, G. Pinto, Univ. Florence, F. Rivière Univ. Paris 7, Mathieu Scherman, Univ. Paris 7, A. Stella, CNRS-Paris, ainsi que des doctorants (J. Sequeira, Univ. Porto, F. Couvel, Paris 1/Lamop et C. Letouzey, Paris 1/Lamop ; M. Leguil, Paris 1/Lamop), et trois discutants (R. Carvais, CNRS-Paris2, J. Demade, CNRS-Lamop, Nick Mayhew, Ashmolean Library).

Le but de cette troisième rencontre était de construire une problématique des modes de rémunération en s'intéressant à ce qui entre dans le paiement du travail (produits alimentaires, vêtements, argent) en le mettant en relation avec ce qui est décidé ou imposé au moment de l'embauche. La question de l'unité de temps retenue comme pertinente par les acteurs est essentielle. La journée est évidemment le fondement de cette mesure. Mais d'autres durées, le mois ou l'année sont parfois retenues : elles ne sont ni socialement ni économiquement neutres ou indifférentes. Les rémunérations sont d'autre part variées dans leur forme et dans leur nature. Dans certains cas, leur existence même peut être remise en cause. Dans le cadre de la cellule familiale, par exemple, les travaux effectués ne donnent pas lieu à une comptabilité formalisée ni au versement régulier de contreparties économiques pouvant être assimilées à des salaires. Pour ce qui est de la corvée, les choses sont beaucoup moins évidentes, rien n'empêchant en fait le versement d'une forme de contrepartie à l'exécution des travaux.

Les travaux et les discussions ont permis d'aborder tous ces points, de montrer la diversité des situations locales, mais aussi de ramener à l'unité un certain nombre de problèmes : les solutions trouvées à la question de la rémunération sont en nombre limité, bien que le nombre des combinaisons, entre durée de l'embauche, composition de la rémunération et utilisation des gratifications soit très élevé.

La discussion a porté sur trois points essentiels : 1° la nature de l'embauche, 2° La nature de la rémunération et 3° La question des gratifications et des compensations, ainsi que la question de l'apprentissage, annexes à la discussion mais importants toutefois et même, par certains aspects, essentiels.

*1) Nature de l'embauche : durée des engagements, travail à la tâche.*

Le premier paramètre à prendre en compte est celui de la nature du contrat passé entre le travailleur et son employeur. Il prévoit la nature du travail à effectuer, mais aussi la façon de l'évaluer, que ce soit en mesurant du temps ou en définissant précisément la tâche (embauche à prix fait).

Ce point là est le moins difficile à élucider. En Allemagne, le *Lohn* versé par les conseils des Villes est annuel mais ne touche qu'une fraction minimale de la population concernée par l'activité salariée. Le salaire, quant à lui est versé quotidiennement aux ouvriers qualifiés du bâtiment ou du textile. Salaires féminin et masculin y sont égaux et le montant en varie selon la saison, c'est-à-dire selon la durée de la journée (Bulst).

Dans le monde agricole, la journée n'est pas toujours définie clairement : en Angleterre, les travailleurs soumis ou non à la corvée veulent qu'elle se termine à none, comme le veulent aussi les travailleurs de la vigne à Auxerre à la fin du XIV<sup>e</sup> siècle. Dans les manoirs anglais, comme dans les domaines de Thierry de Hireçon ou ceux des Hospitaliers en Provence, des salaires sont versés à l'année à des travailleurs formant l'équipe stable de chaque domaine. Enfin, les grandes équipes de moissonneurs attestés aussi bien par la documentation laissée par Thierry de Hérisson que par les Hospitaliers, travaillent toujours à prix fait (Feller).

En Bourgogne, au début du XV<sup>e</sup> siècle, à Chenôve, dans le cadre de la construction d'un pressoir, les embauches et les paiements se font de manière très diversifiée, en fonction de la nature des travaux. Le châtelain, par exemple, est payé à la journée... Toutefois, s'agissant des constructions, les paiements se font également volontiers à la tâche, ce qui inclut aussi le coût de la location du matériel. Tout ce qui concerne les transports ou l'évacuation des déblais est ainsi payé à la tâche, ce qui entraîne que le montant versé couvre les frais d'entretien de l'attelage et la mobilisation de la charrette (Beck).

A Marseille, les embauches pour les travaux de la vigne sont toujours journalières, avant comme après la Peste. La nature de la rémunération change cependant. Les journaliers qui ne sont pas nourris avant 1347 le sont par la suite (Braid).

En Provence, la durée des embauches est variable également. Les ouvriers sont engagés à la journée, à la semaine, voire pour quelques mois ou pour plusieurs années. Les paiements sont alors liés à la durée de l'engagement. Dans certains cas, le contrat d'embauche est perpétuel, puisque le salarié se donne pour toute sa vie et reçoit un salaire hebdomadaire. Un exemple de 1435 montre une rémunération de 12 deniers.

Il existe d'autre part des modes d'embauche à prix fait qui ne tiennent donc pas compte du temps mobilisé. En réalité, chaque type de travail semble appeler un type particulier de rémunération. Le même contrat d'embauche peut prévoir un paiement au mois et à la journée en fonction de la période de l'année où l'on se trouve. Le prix fait est préféré par la puissante Chambre Apostolique au détriment du paiement à la journée qui serait trop coûteux (Bernardi).

Au Portugal, la documentation du chantier de construction de S. Maria de la Vitoria, aussi appelé *de la Batalha*, éclaire les conditions d'existence de quelques catégories particulières. Le *mantimento* des officiers établit un rapport d'une grande stabilité et le fait dans la longue durée : l'engagement, ici, est perpétuel. Dans la construction, les maîtres d'œuvre ont un contrat à l'année. Les ouvriers, eux, sont payés à la tâche, par exemple, dans le cas de la fabrication de vitraux, à la superficie. Les paiements à la tâche, cependant, sont complexes, puisqu'ils incluent le prix des matières travaillées, et même certaines transformations effectuées en amont de l'opération rémunérée. Pour les cordonniers, ce sera le coût du tannage, par exemple. On n'est jamais payé à l'heure, enfin. La subdivision de l'unité de temps à laquelle on arrive est la demi-journée (Melo).

À Trévise, au XV<sup>e</sup> siècle, dans le milieu de l'artisanat, la rémunération est en règle générale fonction du temps. Mais si les plus âgés sont payés à la journée, les plus jeunes, eux, sont payés à l'année. Les travailleurs les plus qualifiés sont eux payés au mois. Hommes et femmes enfin touchent le même salaire lorsqu'ils sont jeunes, les divergences s'accroissant avec l'âge (Scherman).

À Florence, les contrats écrits prévoient des salaires mensuels ou annuels.

Les solutions apportées à la question de la mesure du travail lors de l'embauche, sont donc substantiellement limitées. La question de la rémunération de l'utilisation d'un outil de travail se pose un peu partout. Elle va de haut en bas, de l'employeur à l'employé dans le cas de location de matériel ou dans le cas où il faut intégrer le coût des transformations en amont. Elle peut également aller de bas en haut lorsque, comme à Trévise, un artisan, en l'occurrence un barbier, doit reverser le tiers de son gain annuel pour pouvoir travailler dans l'échoppe d'un artisan. Enfin, l'embauche à prix fait concerne l'ensemble des secteurs qui ont besoin d'équipes importantes réunies pour un court laps de temps, comme lors des moissons (Pinto).

## 2) *Nature de la rémunération*

L'argent n'est pas le seul moyen utilisé pour rémunérer le travail. La rémunération inclut une partie en argent qui, en droit devrait être la seule à pouvoir être considérée comme du salaire et, fréquemment, elle inclut des prestations en nature ainsi que des éléments divers que l'on range dans la catégorie des gratifications et compensations au paragraphe suivant.

La présence de l'obligation de vêtir et de nourrir le salarié, voire de le loger fait partie explicitement des contrats de travail. Il en est ainsi dans les villes allemandes étudiées par N. Bulst. En plus du salaire en numéraire, l'employeur fournit ces éléments, soit directement, soit sous la forme d'un complément de rémunération. Le plus souvent, apparemment, c'est sous la forme d'une prestation en nature. Ainsi, pour la nourriture, cela peut aller de 4 à 1 repas par jour, dont la qualité est très variable. Le vin, d'autre part, peut remplacer parfois le numéraire. La valeur de ces prestations complémentaires est connue : à Nüremberg au 15<sup>e</sup> siècle, les ouvriers obtiennent leur remplacement par une somme en argent qui s'ajoute au salaire journalier. Inversement, des salaires calculés en argent sont parfois versés en céréales. Dans l'artisanat, enfin, l'employeur fournit du bois de chauffe (Bulst).

Dans le monde agricole, l'équilibre est complexe et les conditions de versement défient souvent l'évaluation. Les types de paiement y sont liés à la nature même de l'embauche. L'appartenance à la mesnie entendue comme l'équipe demeurant en permanence au manoir afin d'effectuer les travaux continus dans l'année, notamment tout ce qui a trait à l'élevage et à l'administration. Les agents administratifs peuvent participer directement aux bénéfices du prélèvement seigneurial par l'attribution d'une rente. Les travailleurs agricoles stables reçoivent de l'argent, mais aussi la nourriture et le vêtement. Les artisans dont l'intervention est intermittente, se voient proposer une tenure au statut particulier en Angleterre au 12<sup>e</sup> siècle. En Provence, au 14<sup>e</sup> siècle, ils reçoivent de l'argent (Feller). L'insuffisance des salaires en argent versés à l'année est à l'origine de l'instabilité des équipes de travailleurs vivant au domaine. D'autre part, les salaires sont fréquemment composites et intègrent à côté de la rémunération en espèce une part de denrées alimentaires. Dans quelques cas, enfin, le salaire est versé entièrement en nature et est constitué d'un pourcentage de la récolte, soit qu'il soit destiné à compléter les ressources alimentaires des travailleurs, soit que ceux-ci soient ensuite amenés à le vendre sur le marché.

En Bourgogne, sur le chantier de Chenôve, c'est l'argent qui l'emporte, quel que soit, là aussi, le type du contrat (à la tâche ou à la journée). À Marseille, les comptabilités de l'Hôpital du Saint-Esprit montrent que jusqu'en 1347, on paie en argent uniquement. Après la Peste, sans doute faute de pouvoir augmenter le salaire monétaire, une allocation en nourriture est fournie aux travailleurs. Le coût du travail pour l'employeur augmente donc considérablement de ce simple fait. C'est pourquoi, les revendications des travailleurs portent sur la nourriture, tandis que les autorités municipales soit s'efforcent d'interdire de nourrir les ouvriers, soit baissent autoritairement le salaire, celui-ci étant compensé par la nourriture fournie (Braid).

En Provence également, où les paiements sont liés à la durée de l'embauche, la diversité des modes de rémunération est la règle. Ainsi, une même personne peut-elle être embauchée au prix fait ou à la journée : cela dépend des types de travaux. La nature de la rémunération, de

même que la périodicité de son versement, dépendent aussi de la saison : un même contrat peut prévoir, selon les temps de l'année, un paiement au mois et un paiement à la journée. Cela influe directement sur la quantité et la qualité de la nourriture allouée au travailleur en plus de l'argent qu'il reçoit. Le caractère composite de la rémunération, ainsi, joue à la fois sur le temps de l'année, la durée de l'embauche et la nature même de la rémunération, fréquemment composite. Ces données sont à rapprocher des variations saisonnières de l'emploi ainsi que des négociations et des compromis passés entre employeurs et travailleurs. (Bernardi).

En Catalogne, les artisans du luxe sont en général payés en espèce. Les ouvriers peuvent éventuellement participer aux bénéfices. Des liens personnels extrêmement forts sont établis entre le patron et son ouvrier durant le temps d'accomplissement du contrat. Des équivalences sont établies pour la nourriture. Les apprentis et les ouvriers sont en effet nourris à l'atelier. Si l'ouvrier renonce à être nourri, la contre-valeur en argent du pain et du vin qu'il ne consomme plus à la table de son maître, lui est remise. Cela représente le quart de son salaire, selon une ordonnance de 1456 (Benito).

Au Portugal, sur le chantier de construction de la cathédrale de S. Maria de la Vitoria, la rémunération est en argent. Il existe, toutefois, des rémunérations annexes qui font sortir la rémunération du pur rapport économique, comme des exemptions fiscales, dans la mesure où le roi est fortement impliqué dans la construction.

À Trévise, dans le milieu artisanal, au XV<sup>e</sup> siècle, les salaires sont en nature et semblent importants. Les employés vivent dans la maison quitte à perdre leur autonomie.

### *3) Gratifications et compensations. La question de l'apprentissage.*

L'ensemble des rémunérations concernées comporte des éléments non monétaires. Ils font clairement partie du salaire lorsqu'ils sont évalués et commutables et peuvent devenir un enjeu dans la négociation qui se déroule entre employeurs et employés. Le vêtement et la nourriture font évidemment partie de cela. Toutefois, il arrive que le statut n'en soit pas clair. Les corvées, lorsqu'elles ne sont pas rémunérées donnent lieu à des repas. Ceux-ci ne sont pas consommés de la même manière selon que l'on considère le chef d'équipe, prié en Angleterre à une table du manoir, ou le simple travailleur, pourvu d'un casse-croûte qu'il peut parfois retourner manger chez lui.

Dès l'époque carolingienne, la question de l'allocation de nourriture est cruciale. Elle revêt un aspect symbolique extrêmement fort, qui relie les corvéables à leur seigneur, parce que celui-ci leur donne du pain, mais les lie également les uns aux autres, parce qu'ils partagent leur repas. Au reste, ce repas a parfois un coût économique important et la qualité des aliments, comme leur quantité est fixée coutumièrement. Le non respect de ces règles peut entraîner des conflits. Ce repas a donc un coût ; il alourdit le coût de l'exploitation et fait que la corvée ne peut pas être considérée comme du travail « pour rien ». En même temps, ce que représente le repas en matière de lien social horizontal et vertical n'est pas secondaire dans l'attribution de nourriture. De même, dans les milieux artisanaux urbains, l'attribution de nourriture au lieu de ou à la place d'argent doit encore être questionnée.

Le repas n'est pas le seul élément qui soit à placer à côté des éléments purement économiques. En Allemagne, des prestations en argent s'ajoutent aux éléments proprement salariaux. C'est le cas du *Badegeld* des villes d'empire, de l'argent donné par le patron pour que son salarié aille au bain, qui est obligatoire et vient donc en plus, comme un élément dont la dépense est déjà imputée et ne peut donc, en théorie, être dépensé autrement. Distinct du *Lohn*, du salaire à proprement parler, il s'y ajoute. Sa valeur est toutefois connue, puisque son abandon par les salariés est lié à des augmentations. D'autre part, le pourboire, où que l'on se trouve, est considéré comme un supplément obligatoire de rémunération et un moyen de

personnaliser le salaire, c'est-à-dire d'augmenter la rémunération en cas de travail bien fait. Il en est ainsi des primes ou des étrennes qui sont coutumières et obligatoires, mais dont l'existence est rappelée dans le contrat.

Parfois, le salaire est complété de cadeaux purs et simples, comme au Portugal, dans le cadre de la construction d'un monastère, où le roi donne des terres aux ouvriers afin qu'ils acquièrent un revenu supplémentaire et agrmente cette libéralité de l'autorisation d'employer des valets. De même, les exemptions fiscales viennent s'ajouter à la rémunération pour les ouvriers employés sur ces chantiers. Ces dons, au demeurant, ont une incidence très lourde, puisqu'ils font passer les ouvriers d'une catégorie sociale à une autre, plaçant des gens de métier dans une forme d'élite sociale.

Enfin, la question de l'apprentissage a été plusieurs fois abordée. Elle est complexe. L'apprenti reçoit parfois une rémunération en plus de la nourriture : cela a pour but, comme en Normandie, d'éviter les débauchages (F. Rivière) et fait glisser insensiblement les apprentis vers un autre statut, celui de valet. En Catalogne, au contraire, l'apprenti n'est pas salarié mais le contrat contraint le patron à nourrir, vêtir et entretenir le jeune homme engagé. Après 1348, le versement d'un salaire à la fin du contrat est prévu.

La quatrième séance du séminaire se tiendra les vendredi 19 et samedi 20 octobre 2007 dans les locaux de l'Université de Barcelone. Elle s'intitulera : **Les formes du salaire (2) : Évaluation des rémunérations.**

Laurent Feller