

**Les formes du salaire (2) :
évaluation des rémunérations**

Communications présentées au séminaire tenu à la
Faculté des Arts de l'Université de Barcelone les 19-20
octobre 2007

La réunion des 19 et 20 octobre 2007 s'est tenue à Barcelone, localisation pratique pour tous les participants, la longueur, la difficulté et le coût des voyages ne s'en trouvant pas accrue. On a ainsi pu bénéficier de la participation de collègues catalans.

L'efficacité et la disponibilité de Joan Domenge ont permis d'organiser la rencontre sans que celle-ci rencontre aucune difficulté matérielle : nous lui exprimons nos plus chaleureux remerciements. Nous avons trouvé auprès du CSIC toutes les facilités nécessaires pour notre hébergement et une grande compréhension des contraintes administratives françaises, assez différentes des catalanes.

Douze communications ont été présentées. Le projet du livre qui doit sortir de ce programme a été longuement discuté lors de l'après-midi du 19 octobre. On trouvera, avec la conclusion, un résumé de la discussion.

TABLE DES MATIÈRES

Francine MICHAUD : **Les facteurs de la rémunération à Marseille d'après les contrats d'embauche, fin XIII^e siècle-1400,** p. 4-26

François RIVIÈRE : **Le montant des rémunérations dans les métiers normands à la fin du Moyen Âge** p. 27-56

Sandrine VICTOR : **Les Salaires sur les chantiers de Girona au XV^e siècle,** p. 57-70

Matthieu SCHERMAN : **L'évaluation des rémunérations : essai d'explications à travers une documentation fiscale du XV^e siècle,** p. 71-84

Laurent FELLER : **Conclusions. Résumés des communications,** p. 85-96.

Annexe : La publication des travaux du séminaire, plan de l'ouvrage, p. 97-98

Les facteurs de la rémunération à Marseille d'après les contrats d'embauche, fin XIIIe siècle-1400

Francine MICHAUD
Université de Calgary

Le 21 mars 1369, Nicholas Brasfort, marchand marseillais et propriétaire d'un atelier de transformation de corail, accueille dans sa boutique Bonafos, orphelin d'un médecin juif, mais comme Nicholas n'est pas corailleur, il charge donc les ouvriers qualifiés qu'il tient sous son toit de former le jeune homme et charge un assistant, probablement un contremaître, Vidal Massip, de lui verser des gages suivant sa bonne conscience (*juxta conscienciam eam de illo pro ipse judicavit solvere dicto Bonafos*¹). Il ne fait aucun doute que, plus souvent à cette époque qu'à la nôtre, la rémunération des salariés était laissée à l'arbitraire de l'employeur, comme à Marseille où les mécanismes de contrôle des prix et des salaires étaient au Moyen Âge à peu près inexistant, en l'absence de toute réglementation rigoureuse des métiers. Marseille fait en effet partie des sociétés méridionales qui se sont dotées sur le tard de confréries de métiers, au tournant du XVe siècle²; il est vrai que les artisans marseillais, dont le regroupement en métiers détermina à l'origine les structures du gouvernement urbain, firent reconnaître leurs statuts par Charles 1^{er} d'Anjou au moment de son accession au pouvoir au milieu du XIIIe siècle. Mais comme en témoigne l'édition bien connue de Régine Pernoud³, les statuts des métiers marseillais restent pour ainsi dire muets sur la rémunération artisanale; par ailleurs les phénomènes d'inflation et d'altération monétaire jumelés aux ravages démographiques du siècle suivant ont eu vite fait de rendre obsolètes les prescriptions, peu nombreuses, qu'on y trouve à cet égard, d'autant plus que les contrats de travail qui

¹ Archives départementales des Bouches-du-Rhône à Marseille (après, A.D.), 391 E 19, f. 41v. Philippe Bernardi a déjà cité ce contrat d'apprentissage dans : « Juifs et organisation du travail en Provence », *L'expulsion des Juifs de Provence et de l'Europe méditerranéenne (XVe-XVIe siècles). Exils et conversions*, éd. Danièle Iancu-Agou, Peeters, Paris/Louvain/Dudley, 2005, p. 20.

² Noël Coulet, « Les confréries de métiers en Provence au Moyen Âge », *Travail et travailleurs en Europe au Moyen Âge et au début des temps modernes*, Claire Dolan, éd., Toronto, Pontifical Institute of Mediaeval Studies, 1991, p. 21-46.

³ *Les statuts municipaux de Marseille*, éd. Régine Pernoud, Paris-Monaco, Librairie Auguste Picard, 1949.

Les facteurs de la rémunération à Marseille

permettraient de vérifier leur application n'apparaissent en nombre dans les séries notariales à partir de la fin du XIII^e siècle.

On aurait pu croire qu'au lendemain de la Grande peste, dès l'hiver 1349, le gouvernement urbain pressé de maîtriser prix et salaires pour contrer *la malice* des hommes (*ad obviandum maliciis hominum*⁴), aurait précipité l'évolution vers une certaine normalisation des salaires. Or les tentatives répétées de contrôle salarial ont eu, comme ailleurs, peu de prise sur la réalité⁵; ce sont en fait les lois du marché qui ont continué d'affecter l'économie marseillaise, bien que de manière nouvelle et naturellement variable suivant les secteurs. Le Tableau 1 dévoile ainsi, du moins en surface, un éventail assez large des gains salariaux moyens entre différents groupes professionnels sur la base des contrats de travail quantifiables, à savoir 735 contrats d'embauche et d'apprentissage rémunéré entre 1248 et 1400⁶. Néanmoins, un ensemble cohérent de pratiques salariales, sans les qualifier de règles, se dégage des ententes établies entre employeurs et employés, ce qu'illustre une variation salariale encore plus sensible à l'intérieur d'un même métier qu'entre les métiers eux-mêmes, notamment pour ce qui concerne le deuxième versant du XIV^e siècle (Tableau 2). Il fait peu de doute qu'en cette fin du Moyen Âge, le salaire est versé pour satisfaire d'abord et avant tout les nécessités de la vie, d'où les appoints en nature -souvent de valeur non négligeable- qu'on offre en complément aux gages. L'importance et la qualité de la rémunération prise dans son ensemble varient, comme on le sait, suivant des considérations certes d'ordre objectif ou perçu comme tel (sexe, âge, formation, expérience, compétence), mais aussi subjectif : ainsi l'état (*honorem conditionis persone suis*) et les besoins estimés de l'impétrant (*utilitatem/necessitudinem*), les moyens du maître (*facultatem*), la convenance (*decentiam*), la moralité et la charité humaine (*exigenciam equitatis*). Se joignent à ces conditions avouées d'autres motifs plus difficiles à saisir mais non moins réels dans le jeu des négociations salariales (telle que la pression exercée par la masse critique de travailleurs, les relations familiales et socioprofessionnelles ou la simple force de la personnalité). Pour la présente étude, je m'en tiendrai aux huit facteurs suivants : le sexe, la

⁴ 26 novembre 1349: Archives communales de Marseille (après, A.C.), délibérations municipales, BB 20, f. 63v.

⁵ Cette législation, répétée dans les décennies suivantes, le fut sans aucun doute en raison de son médiocre succès : Coulet, *Aix-en-Provence. Espace et relations d'une capitale*, vol. 2, Aix-en-Provence, 1988, p. 684, note 238.

⁶ La base documentaire totale est cependant de 1079, si l'on inclue à titre de comparaison les contrats d'apprentissage simples (c'est-à-dire non rémunéré).

fonction/affectation (qualifications, compétences, moyens de production), le type d'embauche (individuelle ou groupée), l'âge (expérience et maturité), le temps, le statut social, les circonstances personnelles (l'endettement, appui familial, personnalité) et la solidarité professionnelle.

Tableau 1 : Les différences salariales entre métiers, 1248-1400 (moyenne en sous, par mois)*

Secteur	1248-1299	1300-1309	1310-1319	1320-1329	1330-1339	1340-1347	Total
Corail (pêche)					126,1 (3)		126,1 (3)
Marchandise		16,7 (1)		28,3 (1)	42,3 (3)	25,3 (1)	32,9 (6)
Marine						28 (6)	28 (6)
Pêche	11,2 (5)			13,1 (3)	23,6 (9)	68 (1)	20,9 (18)
Travail agricole					6,3 (2)		6,3 (2)

Secteur	1348-1359	1360-1369	1370-1379	1380-1389	1390-1400	Total
Corail (pêche)	360 (2)	-	109,3 (26)	164,9 (71)	183,3 (58)	165 (157)
Marchandise	153 (10)	83 (1)	56,9 (6)	40,9 (7)	33,3 (1)	91 (25)
Marine	30,4 (6)	37 (4)	36,5 (9)	42,7 (50)	33,7 (14)	39,3 (83)
Travail agricole	35,4 (22)	40,4 (9)	35,1 (30)	34,5 (14)	47,4 (22)	38,4 (97)
Pêche	55 (5)	24,4 (17)	36,9 (14)	34,6 (19)	9,7 (4)	32,2 (59)
Boucherie	23,9 (5)	25,7 (6)	37,5 (7)	-	42,5 (4)	32,1 (22)
Domesticité	30 (33)	24,1 (23)	36,7 (27)	28,8 (49)	25,3 (18)	29,3 (150)

*Le nombre d'actes apparaît entre parenthèse.

Les facteurs de la rémunération à Marseille

Tableau 2: Écarts de salaire à l'intérieur des métiers, 1348-1400 (en sous, par mois)

Métier	-11	11-20	21-50	51-100	101-200	201-400	> 400
Corailleurs (pêche)	3*	1	14	23	76	34	6
Marins	11	7	48	12	5	-	-
Pêcheurs	18	7	25	6	3	-	-
Marchands	-	3	13	7	1	1	-
Laboureurs	5	5	65	21	1	-	-
Fabres	1	4	-	-	1	-	-
Cuiratiers	1	2	5	3	1	-	-
Bouchers	3	3	12	4	-	-	-
Savetiers	1	4	2	2	-	-	-
Meuniers	-	-	3	1	-	-	-
Menuisiers	-	1	4	1	-	-	-
Orfèvres	-	1	2	-	-	-	-
Apothicaires	-	2	1	1	-	-	-
Pâtisseries	-	1	1	1	-	-	-
Fourbiers	-	1	3	-	-	-	-
Barbiers	1	-	3	-	-	-	-
Fabricants de chandelles	-	2	2	-	-	-	-
Drapiers	1	1	2	-	-	-	-
Plâtriers	-	2	1	-	-	-	-
Domestiques	28	32	73	19	-	-	-
Total	73	79	279	101	88	35	6
100 %	11,0%	12,0%	42,2%	15,3%	13,3%	5,3%	,9%

* Nombre de mentions salariales.

1. Sexe

Dans la société médiévale, on estime généralement qu'à travail égal, les femmes gagnent la moitié du salaire des hommes⁷. À Marseille cependant on éprouve quelques difficultés à saisir ce rapport à partir des contrats de travail. D'une part, parce qu'à titre de salariées, les femmes apparaissent en très faible proportion (Tableau 3) ; d'autre part, en raison de la division sexuelle du travail, il reste mal aisé d'apprécier les écarts salariaux entre hommes et femmes, puisque celles-ci sont généralement cantonnées dans les domaines traditionnels de la domesticité, de l'artisanat textile et de l'alimentation. Il est vrai que dans la domesticité, où pourtant les fonctions varient sensiblement -on aura l'occasion d'y revenir- la hiérarchie des gages révèle des disparités importantes entre hommes et femmes (Tableau 4). En outre, lorsqu'il est permis de comparer les

⁷ Avec bien sûr des exceptions notables, tel qu'en Avignon où en 1318, les fabricantes de chaux obtiennent un salaire égal aux hommes: Ph. Bernardi, 1993, « Pour une étude du rôle des femmes dans le bâtiment au Moyen Âge », *Provence historique*, (1993) p. 275, n. 40.

salaires masculins et féminins pour l'exécution d'un travail apparemment égal ou de valeur égale, s'applique ici le modèle classique de rémunération asymétrique : le rendement du travail des femmes étant assimilé à celui des adolescents mâles, il mérite en conséquent une rémunération équivalente. Comme je l'évoquais plus tôt, le conseil municipal de Marseille tente de contrôler dès janvier 1349 les salaires des journaliers, plus spécifiquement, ceux des ouvriers agricoles (*agricoles homines, cultores et laboratores*). À cette enseigne, les *garciones* devraient gagner à la journée comme les *mulieres* deux sous -pas plus- s'ils se limitent, comme elles, à lier les plants de vigne (*ligando*); en revanche, ils obtiennent six deniers de plus s'ils les taillent (*podandum*), tâche normalement réservée aux adultes mâles à raison de quatre sous par jour. Enfin, les gros travaux de labours (*fodandum*) sont exclusivement réservés aux hommes et rapportent à ces derniers quatre sous et six deniers⁸.

⁸ A.C., délibérations municipales, BB 20, ff. 80v-81r.

Les facteurs de la rémunération à Marseille

Tableau 3: Représentation du travail féminin dans les secteurs de l'économie marseillaise, 1248-1400

Secteurs	Nombre de contrats	Apprenties et employées
Domestique	169	42
Textile	53	9
Alimentation	50	2
Affaires	87	1
Cuir	66	1
Éducation	7	1
Marine	302	0
Agriculture	103	0
Construction	71	0
Santé	34	0
Métal	51	0
Service	24	0
Justice	9	0
Autres	47	3
Inconnu	6	0
Total	1079 (100%)	59 (5,5%)

Tableau 4: Moyenne mensuelle des salaires des hommes et des femmes employés dans le secteur domestiques à Marseille après la Peste noire (en sous)

Domestiques	Total
Hommes (90)	34,2
Femmes (24)	26,1
Garçons (26)	14,2
Filles (5)	4,5

Ces tâches sont bien sûr assignées en fonction du rendement physique des travailleurs ; mais en associant la force de travail maximale des femmes à celles d'adolescents mâles on les condamne d'autant à une réduction structurelle de leur pouvoir salarial; bien plus, la logique du déterminisme physiologique entraîne également un effet pervers : à vouloir minorer ainsi le revenu féminin, on le cantonne forcément dans la catégorie des salaires d'appoint, au même titre que celui des enfants et des adolescents. Même lorsque les femmes font preuve d'une capacité physique égale aux hommes ou lorsque la force physique s'avère négligeable eu égard au travail utile. En d'autres

termes, dans la mesure où une conception patriarcale de la nécessité économique influe sur les politiques salariales, les femmes peuvent difficilement revendiquer la parité salariale puisque les responsabilités financières de chefs de famille ne leur incombent pas, du moins en principe. Prenons l'exemple du marchand marseillais Bertrand Athanolphe qui embauche en 1341 une équipe de boulangers pour tenir son fournil pendant toute une année, à savoir un fournier, deux pâtisseries et une panetière chargée de la fermentation du pain. S'entament alors les négociations salariales individuelles qui se résolvent de la manière suivante : le fournier recevra hebdomadairement quatre sous et demi, les deux pâtisseries obtiennent chacun la promesse de trois sous et demi, mais la panetière qui convoite deux sous et demi, ne réussit à se faire promettre que deux sous, les six deniers ayant prestement subi la rature notariale⁹, ce qui lui vaut maintenant moins de la moitié du salaire offert au fournier et 57% de celui gagné par ses collègues pâtisseries. Même si l'on devait admettre la survalorisation de la confection de pâtés par rapport à la préparation du pain, elle saurait difficilement, à elle seule, expliquer cet écart salarial.

Évoquons un autre exemple. Dans le contexte des guerres de brigandage en Provence à la fin de 1387, Guillaume Albert, citoyen marseillais, est retenu captif par des habitants de Mayrargues. Sa femme Raynière cherche alors par tous les moyens à « financer » la rançon exigée des ravisseurs, soit 21 florins¹⁰. Pour ce faire, elle se met au service du marchand Antoine de la Sarde comme associée (*pro socia*) pendant deux ans, à raison de cinq florins par année. Deux ans auparavant, dans des conditions similaires, Antoine de Nantes, ancien prisonnier d'une armata d'Antibes au moment de la Guerre d'Union d'Aix, s'était embauché chez un marchand de la ville afin de rembourser les frais -en totalité ou en partie, on ne sait- de sa liberté ; il fut décidé qu'il se mériterait, en sus du vestiaire et de la chaussure, quatorze florins pour une année de travail, traitement tout-à-fait conforme à la norme (gens d'affaire gagnent quinze florins en moyenne au début des années 1380, ou 41 sous par mois : Tableau 1)¹¹. Ainsi, Raynière doit se contenter d'un salaire trois fois moindre que celui d'Antoine. Notons le même rapport chez les fabricantes de chaux en 1363 embauchées par l'abbaye Saint-Victor¹² et plus

⁹ 3 octobre 1341, Archives départementales de Bouches-du-Rhône (après A.D.), 381 E 61, f. 55v-56.

¹⁰ 11 novembre 1387, A.D., 391 E 32, f. 42.

¹¹ 25 avril 1385, A.D., 351 E 40, f. 33-v.

¹² Ph. Bernardi, « Pour une étude du rôle des femmes ... », *Provence historique*, (1993), p. 275.

Les facteurs de la rémunération à Marseille

généralement chez les servantes au service domestique des bourgeois de la ville au cours de cette période.

2. La fonction

Si la travailleuse salariée arrive difficilement à transcender son sexe dans les négociations salariales, elle pourra néanmoins espérer un meilleur traitement suivant l'importance attribuée à la fonction qu'elle occupe à l'intérieur de métiers ou d'activités économiques données – déterminée ou non par la division sexuelle du travail. De même que l'on observe une hiérarchie salariale parmi les paysannes provençales¹³ (Tableau 5), les femmes employées dans le secteur domestique occupent le haut du pavé si elles oeuvrent comme « nourrices idoines ». Celles-ci, forment en effet une véritable « aristocratie domestique » pour reprendre une expression chère à Christiane Klapisch (Tableau 6).

¹³ Il en va de même pour les hommes.

Tableau 5 : Salaires journaliers des ouvriers agricoles suivant leur sexe et la tâche assignée (La Fay, Var, 1338)*

Fonction / Sexe	Femmes	Hommes
Taille de la vigne		18 deniers
Moisson		12 deniers
Liage du blé	10 deniers	
Sarclage des terres à blé	5 deniers	
Ramassage de foin	5 deniers	

* D'après les listes comptables tirées de l'enquête des Hospitaliers du Prieuré de Saint-Gilles en Provence, édité par B. Beucauge¹⁴.

Tableau 6 : Salaires mensuels moyens des hommes et des femmes domestiques à Marseille après la Peste noire (en sous)

Travailleurs	Nourrices	Servantes	Valets	Engagés	Total
Hommes		-	30.3	31.4	34.2
Femmes	41.6	16.4	-	-	26.1
Garçons		-	19.2	12.3	14.2
Filles		4.5	-	-	4.5

Non seulement les lois du marché mais aussi les pressions du groupe interviennent dans l'attribution des salaires suivant la valorisation de tâches, surtout si elles sont spécialisées. Un domaine où une échelle salariale remarquablement stable répond à la hiérarchie des qualifications techniques s'avère la pêche au corail, nonobstant la fluctuation des cours de cet animal des mers dans les dernières décennies du XIV^e siècle; pour s'en convaincre, il suffit de considérer une centaine d'accords passés avec des marins-pêcheurs s'embarquant pour la Sardaigne, sur une période de trente ans, à partir des années 1370 (Tableau 7).

¹⁴ *Visites générales des commanderies de l'Ordre des Hospitaliers dépendantes du Grand Prieuré de Saint-Gilles (1338)*, Université de Provence, 1982, p. 246.

Les facteurs de la rémunération à Marseille

Tableau 7 : Contrats d'embauche de 106 marinières pour la pêche au corail en Sardaigne de 1373 à 1399 (les salaires annuels sont exprimés en florins d'or)

Investisseurs	trehliers	poupiers	mégiers	prouiers	
1373 Brasfort	N.		44 <i>f</i>		
1379 Caseaux	J.	100 <i>f</i> * 125 <i>f</i>	<u>76 <i>f</i></u>	28 <i>f</i> , 40 <i>f</i> , 56 <i>f</i>	35 <i>f</i> , 35 <i>f</i>
1380 Caseaux	J.	100 <i>f</i> *, 125 <i>f</i> * 130 <i>f</i> , 154 <i>f</i> ;	40 <i>f</i> , <u>60 <i>f</i></u> , <u>60 <i>f</i>, 82 <i>f</i></u>	<u>46 <i>f</i>, 46 <i>f</i></u> <u>68,5 <i>f</i></u>	<u>16 <i>f</i>, 36 <i>f</i></u> , <u>40 <i>f</i> 41 <i>f</i></u>
1381 Lhautaudi	G.	<u>140 <i>f</i></u>	58 <i>f</i> , <u>60 <i>f</i></u>	<u>56 <i>f</i></u> , 58 <i>f</i>	<u>60 <i>f</i></u>
1383	J. Martin				18 <i>f</i>
1384 Caseaux	S.	122 <i>f</i> * ,127 <i>f</i> *, 128 <i>f</i> * 151 <i>f</i> , 162 <i>f</i> , 170 <i>f</i>	62 <i>f</i> , 66 <i>f</i> , 69 <i>f</i> 70 <i>f</i> , 71 <i>f</i> , 71 <i>f</i> , 72 <i>f</i>	50 <i>f</i> , 58 <i>f</i> , 60 <i>f</i> , 60 <i>f</i> , 60 <i>f</i> , 66 <i>f</i>	35 <i>f</i> , 36 <i>f</i> , 36 <i>f</i> 37 <i>f</i> 40 <i>f</i>
1387 Gratien	A.	100 <i>f</i> *, 160 <i>f</i>	68 <i>f</i>	40 <i>f</i>	33 <i>f</i>
1389 Gratien	A.	140 <i>f</i>	62 <i>f</i>	49 <i>f</i>	27 <i>f</i>
1390 Gratien	A.	133 <i>f</i>	55 <i>f</i> , 55 <i>f</i>	46 <i>f</i> , 48 <i>f</i>	26 <i>f</i> , 27 <i>f</i>
1391	J. Jausena			50 <i>f</i>	
1396 L'Anglais	A.	136 <i>f</i> *	75 <i>f</i> , 86 <i>f</i>	60 <i>f</i> , 69 <i>f</i> ; 79 <i>f</i>	40 <i>f</i>
1398 L'Anglais	A.	140 <i>f</i>	75 <i>f</i> , 85 <i>f</i>	75 <i>f</i>	49 <i>f</i>
1398 Lavandi	A.	110 <i>f</i>	70 <i>f</i>	60 <i>f</i>	37 <i>f</i>
1399 L'Anglais	A.	140 <i>f</i> , 140 <i>f</i>	70 <i>f</i> , 88 <i>f</i>	70 <i>f</i>	42 <i>f</i> , 54 <i>f</i>
1399 Calveria	J.	140 <i>f</i> , 140 <i>f</i>	86 <i>f</i> , 90 <i>f</i> , 98 <i>f</i>	56 <i>f</i> , 58 <i>f</i> ,60 <i>f</i>	40 <i>f</i> , 45 <i>f</i>
Valeurs extrêmes		100-136 <i>f</i> * 110-170 <i>f</i>	40-98 <i>f</i>	28-79 <i>f</i>	16-60 <i>f</i>
Valeurs moyennes		117,25 <i>f</i> * 142,2 <i>f</i>	70,9 <i>f</i>	55,7 <i>f</i>	37,1 <i>f</i>
Valeurs médianes		123,5 <i>f</i> * 140 <i>f</i>	70 <i>f</i>	58 <i>f</i>	37 <i>f</i>

*Sans barque ni équipement; souligné : le salaire annuel estimé pour des contrats de durée de six à neuf mois.

Le chef de barque (*trehlerius*) commande un salaire plus substantiel que ses subalternes, presque le double de celui qui occupe le second poste, le *poupier* ; un écart notable, mais moins important, s'observe aussi entre la troisième et la quatrième fonction ; enfin, à l'exception du poste de commande, du moins à première vue, ces différentes spécialités marines imposent des salaires remarquablement homogènes, ce qui suggère qu'ils procèdent probablement d'une action collective au sein de la profession.

Ces témoignages mettent néanmoins en relief des facteurs de variation salariale à l'intérieur de mêmes catégories ou sous-catégories professionnelles. Il faut entre autre considérer la part jouée par les moyens de production, la rémunération fluctuant considérablement suivant que le trehlier est propriétaire ou non d'un chalutier gréé; si l'embarcation lui est fournie par l'entrepreneur, le traitement s'en trouve automatiquement réduit, d'une trentaine de florins en moyenne, ce qui correspond sans doute au coût estimé de l'usure de l'embarcation et de ses agrès. Remarquons que les non-possesionnés reçoivent pendant les trente ans qui nous occupent, eux aussi, un salaire assez stable (notons que le cours de la monnaie marseillaise à l'époque ne bouge plus entre 1366 et 1400) ; en outre, la rémunération assez enviable qu'ils reçoivent leur donne l'occasion de réinvestir une partie du salaire précisément dans l'acquisition d'une barque équipée. Les plus entreprenants arrivent à se faire avancer de leur employeur une portion de leur salaire bonifié en fonction du bateau qu'ils se procurent grâce à cette avance : c'est précisément le cas en 1379 de Stéphane Roubaud, "pêcheur, seigneur et patron d'une barque" qui saisit sur le champ 63 florins des 70 promis pour six mois de travail: de ces 63 florins, il en convertit 40 pour l'achat d'un chalutier et cinq en frais de rénovation; le reste de l'avance salariale, soit huit florins, il le conserve en monnaie sonnante. Ainsi, une barque fonctionnelle, réparée et décemment équipée (*decente munita*) revient à environ 45 florins, soit à peine quinze florins de plus que ce qu'il en coûte sur le marché de location!

3. Les liens du sang

Par ailleurs le dossier constitué autour des corailleurs permet d'isoler un facteur qui semblerait affecter les négociations salariales en défaveur des employés : à savoir, l'embauche familiale. En 1379, Gaufride Darmond, patron de barque (trehlier) s'embauche auprès du marchand Julien Caseaux pour la pêche au corail en Sardaigne, accompagné de son fils qui occupe la fonction de prouier: ensemble ils gagnent 160 florins, ce qui représente en moyenne 20 florins de moins que ce que gagnent cumulativement trehliers (142 florins) et prouiers (38 florins) non apparentés à l'emploi de Julien la même

Les facteurs de la rémunération à Marseille

année. On observe le même phénomène chez les travailleurs de la terre. La proximité du couple et la protection de la femme motivent visiblement un laboureur, Jacques Augier, qui envisage en 1384 d'en payer le prix, avec pour tout salaire, les treize florins –salaire moyen des gens de la profession dans les mêmes années- pour son labeur certes mais aussi celui de sa femme, qu'indispose temporairement une grossesse avancée. Lorsque les gages destinés à l'épouse sont détaillés dans les embauches conjugales, ils représentent environ un peu plus du tiers du salaire offert au mari (ce qui évoque le cas de la marchande discuté plus tôt). En 1378, Alice Pessanal se fait offrir cinq florins et son mari Jacques -également laboureur- treize florins. Bien évidemment, le scénario le plus profitable pour un couple est la stratégie conçue par le laboureur Jean Barnoin qui d'une part procure le lait mercenaire de sa femme pour le nouveau-né d'un bourgeois de la ville à raison de 25 florins annuels (le plus fort salaire de nourrice du corpus), alors que lui-même trouve à se placer chez un propriétaire terrien pour la somme de 20 florins. Entre les deux, mais au prix d'une vie conjugale -sinon familiale- éclatée, le couple accumule ainsi un joli pécule pour une seule année de travail, soit 45 florins.

Tableau 8 : Contrats d'embauche pour la pêche au corail en Sardaigne passés par Sycarde Caseaux avec six chefs de barque, avril 1384 (les salaires annuels sont exprimés en florins d'or)

Fonctions	J.de Fonte	J. Magenqui	B. Sabatier	H. Fabre fils	H. Fabre père	N. Asandi
Trehlier	220 f**	128 f*	162 f	122 f*	170 f	127 f*
Poupier	70 f	71 f	66 f	62 f	71 ¹⁵ f	71 f
Mégier	60 f	58 f	66 f	60 f	60 f (Fabre)	50f
Prouier	-	40 f	36 f	35 f	37 f	36 f (Fabre)

*Non-propriétaires de barque.

**Est assimilé le salaire du *famulus* qui l'accompagne.

L'exception qui semble confirmer la règle provient de la famille Fabre (Tableau 8), bien en vue dans la société des corailleurs et dont le chef, Henri, est particulièrement apprécié du grand capitaliste Julien Caseaux (qui par ailleurs l'embauche à maintes reprises). Henri réussit ainsi à placer sans compromis d'ordre pécuniaire ses trois fils auprès du marchand, stratégiquement répartis entre trois barques pour l'expédition sarde de 1384. Cet exemple confirme la hiérarchie des fonctions, et par conséquent celle des salaires distribués aux artisans de cette pêche spécialisée : Henri junior -sans doute l'aîné- et, à l'image du père, également chef de barque est suivi de ses frères puînés occupés à des postes subalternes. Notons que le jeune Henri obtient le salaire le plus faible parmi les trehliers non-propriétaires, peut-être une indication de son jeune âge; ce n'est qu'une question de temps, avant que son expérience, ses rapports familiaux et professionnels ainsi que l'accumulation de capital ne le hissent au sommet de l'échelle salariale.

¹⁵ Au départ, c'était Pierre de Masalgis qui devait occuper le poste de *poperius* à raison de 72 florins (16 avril 1384, B.n.F., n.a.l., 1342, ff. 123r); mais tombé malade, il dut se faire remplacer par Guillaume Noël qui lui obtint 71 florins en gages: la marge reste mince (25 Avril 1384, B.n.F., n.a.l., 1342, f. 123v).

Les facteurs de la rémunération à Marseille

4. Age, expérience, maturité

Il reste par ailleurs difficile d'isoler l'âge comme un critère décisif de l'allocation salariale ; d'autres facteurs viennent s'y greffer, étapes de l'apprentissage, expérience, maturité, aptitude, satisfaction, etc. Mais ce schéma d'explication variable résiste devant certaines aberrations rencontrées dans le corpus que seuls des facteurs d'ordre subjectif -sur lesquels les actes restent muets - pourraient élucider. Prenons l'exemple du tonnelier Gaufride Aycard qui en 1395 embauche deux fils de marins : Lazaret Ganardani, 12 ans, au salaire de cinq florins en fin de contrat, au terme de douze ans de service, et Lazaret Spinelli, 15 ans, embauché pendant une période de huit ans pour seulement 1 florin. Pourtant, à la même époque, un autre tonnelier, Louis Rodehle, offrait à un orphelin de 14 ans cette fois dix florins pour huit années de service.

Tableau 9 : Salaires comparés de la main-d'œuvre juvénile et adulte avant la Peste noire (moyenne mensuelle en sous)

Travailleurs	Jeunes (âge moyen)	Adultes
Pêcheurs	2,8 (17,3 ans)	20,9
Marins	2,6 (15,0 ans)	28
Marchands	3,3 (15,0 ans)	32,9

Tableau 10 : Salaires comparés de la main-d'oeuvre juvénile et adulte après la Peste noire (moyenne mensuelle en sous)

Travailleurs	Jeunes (âge moyen)	Adultes
Domestiques	13,8 (14,9 ans)	30,9
Pêcheurs	7,2 (14,3ans)	32,3
Laboureurs	8,9 (14,6 ans)	38,3
Marins	12,7 (14,2 ans)	39,3
Marchands	28,0 (15,8 ans)	90,0
Corailleurs	22,4 (14,4 ans)	165

En règle générale cependant, un rapport se dégage entre l'âge et le traitement salarial. En moyenne, les jeunes -dont la moyenne d'âge tourne autour de 14,5 ans - obtiennent entre le tiers et le quart du traitement offert aux adultes dans les mêmes domaines d'emploi. Il est vrai que les écarts de salaire entre les adultes et les jeunes, dont la moyenne d'âge était alors plus élevée, semblent plus prononcés avant la peste (Tableaux 9 et 10) Ce rapport est corroboré par le témoignage que nous offre Lanfranc Campo, un artisan du cuir qui se fait engager

par un confrère en 1359 avec son fils Nicolas : le jeune homme, dont l'âge nous échappe, gagnera environ un peu moins du tiers du salaire paternel, soit quatorze florins pour une année de travail, alors que le père empochera seize florins pour quatre mois de travail seulement, soit trois fois et demi le salaire de son enfant. Comme on le voit, le facteur temps joue sans doute aussi dans l'allocation salariale, ce dont il sera question dans un instant.

Quoiqu'il en soit, les différences de traitement entre les jeunes et les moins jeunes se dénotent déjà explicitement dans les contrats d'apprentissage, en reconnaissance anticipée de la maturité et de l'expérience acquises, ce à quoi correspondent d'ailleurs les frais éducatifs régressifs qui se pratiquent dans les professions lucratives, en particulier la marchandise et l'épicerie. Prenons l'entente passée en 1390 entre l'apothicaire Guillaume de Cavaillon et un orphelin de 14 ans: le maître s'engage uniquement à subvenir aux besoins de l'adolescent pendant les trois premières années de sa formation, mais promet de lui verser cinq florins d'or au terme de la quatrième et dernière année du contrat. En 1327, Alice de Saint-Martin réussit au nom de son fils de 16 ans à négocier avec un maître cordier un salaire journalier progressif, soit dix deniers par jour au cours des deux premières années de sa formation, et douze deniers pendant les deux dernières. En 1389, le marchand Antoine Gratien embauche un jeune homme pendant une période de trois ans pour une somme globale de 26 florins, à répartir de la manière suivante : huit florins annuels pendant les deux premières années, et dix florins la dernière année de service.

Une fois les compétences acquises - et reconnues comme telles par les maîtres du métier- le jeune artisan peut vraisemblablement espérer une hausse salariale conséquente. Un enfant de 13 ans, Laurent Amel, se met en apprentissage chez un fabricant de courroie en 1364 pendant quatre ans au bout desquels il recevra dix livres (soit un traitement annuel moyen de 2,5 livres) ; or nous le retrouvons à l'âge de 19 ans, en 1370, qui arbore fièrement l'épithète du métier, au moment où il se place chez un autre maître cette fois à titre de d'engagé au salaire annuel de 20 livres, soit huit fois le montant qu'il touchait avant d'être promu, encore tout récemment, au rang de courroyeur. En septembre 1341, Nicholas de Cadro poursuit un stage de deux ans chez le négociant Pierre Austria, un apprentissage grassement payé que négocie d'ailleurs son père, soit douze florins par an. En mars 1346, le maître lui ouvre une nouvelle fois sa boutique, cette fois à titre d'engagé en doublant presque sa rémunération au taux annuel de 20 florins pendant deux ans!

5. Temps

Les facteurs de la rémunération à Marseille

Tableau 11a: Durée du contrat de travail suivant l'âge et le sexe chez les domestiques

	-1 à 1 an	2 ans	>2 ans	à vie	inconnu	Total
Femmes	15 (54%)	9 (32%)	1 (4%)	-	3 (11%)	28 (100%)
Hommes	78 (82%)	9 (9%)	3 (3%)	1 (1%)	4 (4%)	95 (100%)
Filles	1 (7%)	2 (14%)	11 (79%)	-	-	14 (100%)
Garçons	10 (31%)	9 (28%)	12 (38%)	-	1 (3%)	32 (100%)
Total	104 (62%)	29 (17%)	27 (16%)	1 (1%)	8 (4%)	169 (100%)

Tableau 11b: Durée de travail et salaires chez les domestiques après la Peste noire (moyenne mensuelle en sous)

- 1 an	1 an	2 ans	3 ans	>3 ans
36,4	32,7	23,3	8,8	5,9

Pourtant, l'entretien de l'impétrant explique aussi que très souvent l'importance du salaire est inversement proportionnelle au temps passé sous le toit du maître. À temps court, salaires élevés ; à temps long, salaires réduits. C'est bien pour cela aussi que les jeunes domestiques -presque toujours mis à l'emploi pendant une période qui excède une année- doivent se contenter de gages plus modestes (Tableaux 11 a et b). En revanche, comme ailleurs en Occident, de l'Angleterre à l'Italie, en passant par l'Espagne, le contrat annuel constitue la norme chez les adultes mâles, tendance qui s'affirme également dans les classes artisanales après 1350 (Tableau 12).

Tableau 12: Durée du contrat de travail avant et après la Peste noire chez les artisans

	<1 an	1 an	>1-2 ans	> 2 ans
Avant 1350	16 (27%)	23 (38%)	11 (18%)	10 (17%)
Après 1350	120 (17%)	426 (60%)	81 (11%)	79 (11%)

Or il n'est pas toujours évident de savoir de qui des employeurs ou des employés préfèrent les contrats de courte durée. Le travail temporaire, particulièrement l'embauche saisonnière, s'accompagne souvent de beaux salaires. Mais les maîtres qui recrutent au temps et non à la tâche (la nette majorité des cas) désirent aussi limiter les déboursments en période d'improductivité. Ainsi les bouchers prennent l'habitude d'établir les engagements sur une période de onze mois, plutôt que douze, qui s'achèvent au Carême et reprennent aux vigiles de Pâques. On voit par ailleurs Julien Caseaux, grand investisseur de la pêche au corail, augmenter entre 1379 et 1384 le temps de travail des marins qu'il emploie, de la demi-année à l'année entière pour les mêmes salaires. Comme 1384 correspond à la période où les salaires dans ce secteur atteignent leur plus forts sommets, on pourrait inférer qu'il s'agit ici d'une concession exigée des engagés qui oblige le maître à couvrir les frais de nourriture pendant toute une année pour un temps de production qui n'excède guère six mois, soit d'avril à la Saint-Michel.

Mais une durée de travail plus longue révèle par là-même les capacités financières de l'employeur, tout comme les besoins de sécurité

Les facteurs de la rémunération à Marseille

d'emploi du travailleur. Il est vrai que, comme l'ont démontré les recherches de Christopher Dyer, la durée se contracte au lendemain de l'épidémie pesteuse à la requête des travailleurs anglais. Dans le contexte provençal, Jean Mourier, un potier de l'Isle-sur-la-Sorgues, illustre bien en 1353 ce rapport de force : il rappelle à son maître qui le paye à la pièce, qu'il travaillera pour lui aussi longtemps qu'il lui plaira de demeurer à Marseille et tant qu'il y aura assez de travail. Pour sa part, le laboureur Pierre Lévesques, qui œuvre dans un secteur toujours en forte demande au début des années 1370, accepte en octobre 1373 de se mettre au service d'un propriétaire terrien jusqu'au prochain printemps (c'est-à-dire jusqu'au début de la saison agricole lorsque les salaires journaliers seront sans doute plus profitables), après quoi, explique-t-il, il ne voudra plus travailler pour un seul maître (*et non continue pro uno homino seu domino*) préférant louer son labeur à la journée, au plus offrant. Or la difficulté des temps qui marque le dernier tiers du siècle semble rappeler à la prudence les salariés. Assez révélateur est le témoignage de Guigonette Garsin en novembre 1379, une nourrice à l'emploi d'une famille de notables pendant deux ans, qui s'inquiète de savoir si elle peut espérer prolonger son contrat une troisième année, ce à quoi le maître lui répond : *si opus fuerit et si dictus magister voluerit*.

Tableau 13: Distribution des salaires après la Peste noire chez les laboureurs et les domestiques (moyenne mensuelle en sous)

Travailleurs	1348-1359	1360-1369	1370-1379	1380-1389	1390-1400
Laboureurs	31.2 (15)*	40.1 (6)	47.2 (12)	42.9 (6)	38 (2)
Serviteurs	-	-	32 (1)	34.9 (10)	10.8 (1)
Engagés	37.5 (9)	25 (7)	33.6 (5)	32.6 (15)	31.9 (5)
Servantes	11.1 (1)	18.8 (4)	18.6 (3)	17.3 (4)	16.4 (3)
Nourrices	31.6 (3)	46.6 (1)	38.5 (3)	66.6 (1)	50.6 (1)
Garçons	11 (2)	3.8 (4)	25.3 (2)	14.7 (12)	18.1 (6)
Filles	8.2 (2)	1.1 (1)	2.6 (1)	1.6 (1)	-

*Nombre d'employés entre parenthèses.

En période de vache maigre, on sacrifie le salaire nominal à la sécurité d'emploi qui assure l'allocation de bénéfices marginaux à commencer par l'alimentation de base, le *victu et potu*. Il sera également intéressant de constater que les servantes qui acceptent de se mettre au service des familles marseillaises pour deux ans ou davantage sont toutes sans maris. De même, dans le dernier quart du siècle (passé les années 1380), les simples engagés voient leur contrat de travail s'allonger en moyenne de 10 à 16 mois pour des salaires qui eux vont décroissant (Tableau 13).

6. Statut social et professionnel

Le statut social contribue à expliquer l'attribution différentielle des bénéfices marginaux qu'octroient les maîtres. Ces « extras » accordés en complément aux gages, nourriture et vêtement pour l'essentiel, sont déterminés, cela est bien connu, en fonction du statut social de l'employé : prenons l'exemple de Huguet Gontard, fils de laboureur placé en apprentissage à l'âge de 10 ans chez un peintre qui lui procurera en toute décence les nécessités de la vie (vivre, vêtement, chaussure) mais *-dumtaxat juxta conditionem persone ipsius Hugueti*. En d'autres termes, l'apprenti ou le salarié ne devrait oser revendiquer ces appoints au-dessus de son état. En revanche, la manière et la qualité de la dotation reflètent non moins la position sociale occupée par le maître, ce qui s'impose lorsque les parties proviennent de rangs

Les facteurs de la rémunération à Marseille

sociaux asymétriques. Les atours fournis à l'apprenti devront ainsi faire miroiter l'éclat Jacques de Montségur, également peintre de profession, qui s'engage en 1380 à prendre sous son aile un jeune Auvergnois, Astrugue Julien, pendant trois ans, de le bien instruire, former et guider dans son art, *in arte picturarie*, lui accorde à la fin de son apprentissage six florins d'or, et enfin promet de le nourrir et vêtir pendant toute la durée du stage « convenablement » (*juxta decentiam persone*) mais aussi conformément à l'honneur de son maître (*honorem ipsius magistri Jacobi*).

Il faut peut-être comprendre aussi que la « condition de la personne » ne se limite pas, dans son acception, exclusivement à l'origine sociale, mais dérive également de la position professionnelle qu'occupe le salarié, comme le répètent à l'envi les corailleurs qui exigent une nourriture digne des gens de la profession. Est-ce par hasard si les laboureurs sont précisément ceux parmi les salariés qui négocient des appoints plutôt avantageux en froment et vin pur? Louis Stouff notait d'après l'enquête des Hospitaliers de 1338, qu'« au pain de froment des seigneurs s'oppose la diversité des pains consommés par les travailleurs des champs. ... On jugeait aussi naturel de fournir à ces hommes plus grossiers, de goût moins raffiné, un pain de moins bonne qualité ». Mais distinguons : d'après la même enquête, au sein des paysans qui reçoivent en proportion plus ou moins égale froment et avoine, on note que les bouviers se font remettre pour leur consommation personnelle un apport frumentaire supérieur de 33% aux autres travailleurs. Au village de La Faye (Var), par exemple, un bouvier obtenait dix-huit setiers de grains alors qu'un cuisinier s'en fait remettre douze. Fixés d'avance par convention, ces appoints faisaient sans doute consensus dans la communauté.

7. Circonstances personnelles et appui familial

Mais les accords contractuels passés par devant notaire dissimulent aussi un jeu de tractation dont l'élément personnel nous échappe en grande partie et qui pourtant influe sur les variations salariales. Quand on peut le démasquer, l'endettement pèse lourd dans la balance. Ainsi en 1398, Guillaume Fournier, patron de navire, contracte une dette de 20 florins auprès de son employeur avant de s'embarquer pour la pêche au corail en Sardaigne, ce qui explique un traitement de 110 florins au lieu des 140 florins normalement offerts aux chefs d'expédition propriétaires.

Il est vrai que l'accès au crédit se répand rapidement dans la main-d'œuvre marseillaise au lendemain des épidémies pesteuses,

comme le fait savoir en 1361 Périsson des Alpes à son maître, le pâtissier Henri Petit, auprès duquel il s'est endetté : il lui promet d'offrir à nouveau ses services l'année suivante mais seulement à la condition de recevoir un autre prêt (*etiam servire ei plus finito tempore locationis si plus mutuare*). L'état de l'endettement se resserre néanmoins à mesure que l'on avance dans la seconde moitié du siècle, au point où l'emprunteur se voit forcé d'accepter un traitement inférieur à la moyenne, notamment lorsque maître et créancier ne sont qu'une seule et même personne. La réalité de l'endettement comme facteur de négociations salariales s'observe davantage parmi les travailleurs domestiques dont 10% avouent avoir contracté une dette au moment de l'embauche (un autre 10% se trouve dans un lieu carcéral au moment de la rédaction du contrat de travail). Ces questions seront détaillées dans la communication sur les versements du salaire (Table ronde de Lille, juin 2008).

La vulnérabilité individuelle peut se voir compensée par la protection d'un aîné, en particulier celle d'un mâle : père, mari, frère, et même maître qui sous-loue le labeur d'un apprenti ou valet. C'est que ces protecteurs naturels ou appointés y trouvent leur intérêt. Le cas du laboureur Pierre Blancqui l'illustre bien : en 1352, Pierre obtient d'un propriétaire terrien un salaire annuel de dix-sept florins (soit 42,5 sous mensuels) ; il meurt peu de temps après, laissant derrière-lui un fils de 15 ans, Boniface, qui se met au service d'un laboureur pendant une période de trois ans en échange d'un seul florin par an -état d'orphelin le rend vulnérable). En 1381, Pierre Audibert, fabricant de bât, réussit à placer son fils Pierrot, un enfant de 12 ans, chez un marin contre la promesse de gages fort enviables pour cet âge, soit 20 florins (53,3 s/mois); deux ans plus tard, soit en 1383, Pierre lui trouve une place à bord d'un navire en partance pour les mers de Sardaigne au taux de seize florins. Les cours du corail ont peut-être baissé entre temps, mais ce qui est sûr, c'est que Pierre obtient dans les deux cas les salaires les plus élevés jamais offerts aux travailleurs juvéniles dans le domaine de la pêche au corail. Comme on l'a vu plus tôt, les nourrices qui jouissent de salaires enviables sont précisément celles dont les conditions de travail sont négociées d'autorité maritale et même paternelle. Jean Chabonel accompagne son beau-père au moment de passer un contrat entre sa femme Catherine et Jean Bonvin; il lui obtient ainsi des gages de très bon rapport (46.6 *solidi* par mois)¹⁶ dont il s'apprête à empocher personnellement le premier versement. Dotées d'une personnalité suffisamment forte, les femmes arrivent aussi à tirer le moment opportun leur épingle du jeu. Ainsi une veuve, Rixende Arauhe, veille au gain de son fils, entre juillet et

¹⁶ 17 octobre 1369, A.D., 355 E 18, f. 65-v.

Les facteurs de la rémunération à Marseille

octobre 1361 : elle le place d'abord chez le notaire Guillaume Baille pour trois ans en échange d'un salaire de trois florins d'or, payables à sa première requête ; or, trois mois plus tard, on retrouve le jeune apprenti chez un autre maître, Pierre Amel, qui promet à la mère pour une seule année de stage un salaire de six florins, dont elle empoche les deux tiers sur-le-champ.

8. Solidarité professionnelle

Dans la mesure où le travail à Marseille n'est pas organisé, il reste mal aisé de rencontrer des occasions de négociations salariales à l'échelle collective. Encore une fois cependant, c'est dans un domaine économique dynamique et où la masse critique des travailleurs pèse de son poids qu'il est permis de considérer cette pratique. C'est ce dont témoigne un marin corailleur, Guillaume Carbonis et son équipage qui s'appêtent en 1397 à aller pêcher dans les récifs provençaux au profit de négociants de la ville, mais à la condition expresse que chacun, en fonction de sa spécialité respective, reçoive la même rémunération -ou à peu près- (*loquerio vel simili illius loquerio*) qu'un confrère de Guillaume, le trehlier Antoine Paysson et ses coéquipiers, occupés au même moment à corailler dans les eaux de Provence¹⁷, ont obtenu d'un autre entrepreneur, Amauric Bonaud. Favorisée par le nombre, la nature collective du travail ainsi que les risques que posent un environnement difficilement maîtrisable, la solidarité qui unit visiblement ici les travailleurs de la mer réussit à stimuler la conscience du groupe comme levier essentiel dans les négociations salariales. Ceci explique la convergence des salaires gagnés par les pêcheurs de corail en Sardaigne notée auparavant, mais tout en respectant bien sûr l'inégalité salariale que dictent les spécialités sous-professionnelles.

En conclusion :

Au-delà de la conjoncture économique et des aléas de l'offre et de la demande dans les milieux spécifiques du marché de l'emploi à Marseille, j'aimerais en conclusion suggérer que parmi la multitude de facteurs qui orientent les négociations salariales à une époque où l'organisation des métiers appartient encore à l'avenir, certains critères s'avèrent décisifs : le sexe ; la fonction, et la protection du nombre (apte à affûter la conscience collective) et dans une moindre

¹⁷ Soit 20 florins, 12 florins et 8 florin: 1er juin 1397, A.D., 351 E 78, f. 18v-20v.

mesure, l'âge. S'ajoutent à cela des conditions relatives susceptibles d'affecter l'état de vulnérabilité de l'impétrant : les relations personnelles, la personnalité ainsi que les circonstances individuelles, dont l'appui familial et l'endettement ne sont pas des moindres.

Francine Michaud
Université de Calgary

Le montant des rémunérations dans les métiers normands à la fin du Moyen Âge

François RIVIÈRE
EHESS

Introduction

Si on se pose la question, combien gagnent les gens de métiers normands des 14e-15e siècles et selon quels critères, on peut trouver une réponse dans l'ouvrage de Guy Bois, *Crise du féodalisme*¹⁸.

Si ce livre est plutôt centré sur les « lois de fonctionnement » d'une économie rurale, Guy Bois consacre aux salaires un court chapitre de 20 pages (p.91-110). Après une réflexion méthodologique, il établit des séries de rémunérations pour les intégrer à son analyse de la conjoncture économique (prix du blé, offre et demande de main d'œuvre...).

Ces choix mènent Guy Bois à chercher un salaire dit « modal » qu'il veut représentatif pour établir des comparaisons de long terme. Son but n'est pas de fournir des évaluations des rémunérations pour certaines tâches. Ainsi, il ne retient dans la mesure du possible que des salaires journaliers, en numéraire, au niveau maximum¹⁹. Pour ce faire, il se focalise sur les métiers du bâtiment : « dans ce fouillis d'activités, un seul fil conducteur, une fois de plus, le bâtiment. Peu importe, car c'est l'activité maîtresse, et de ce fait, représentative. »²⁰.

Guy Bois a mis en valeur deux critères d'évaluation : la qualification et la géographie. Il distingue les manouvriers d'une part et d'autre par les « ouvriers qualifiés », maçons, charpentiers, plâtriers et couvreurs. Il sépare les salaires urbains, relevés principalement à Rouen, et les salaires ruraux. A propos des salaires ruraux, il évoque l'existence de « zones de salaire »²¹, ainsi qu'une plus grande flexibilité selon les individus et les professions. A propos des salaires urbains, il évoque une « rigidité », qu'il attribue à l'influence indirecte des métiers sur le marché.

Or le monde des métiers est encadré par une réglementation professionnelle très diverse et inégalement puissante. Le salaire

¹⁸ Guy BOIS, *Crise du féodalisme*, Paris, éditions de l'EHESS, 1976, 411 p.

¹⁹ Guy BOIS, *Crise du féodalisme...*, p.94. Il justifie ce choix par le fait que les salaires hivernaux pouvaient être inférieurs, mais qu'ils ne l'étaient pas toujours, la variation portant surtout sur le volume d'activité.

²⁰ Guy BOIS, *Crise du féodalisme...*, p.102.

²¹ Guy BOIS, *Crise du féodalisme...*, p.93.

apparaît donc sous des formes multiples où le rapport entre le travail et sa rémunération en numéraire peut dérouter par ses variations.

Je me propose donc d'évaluer l'ampleur des variations ponctuelles des salaires nominaux et les facteurs qui les causent. Je repartirai donc des courbes conjoncturelles de Guy Bois, mais pour les comparer avec les données du « fouillis d'activités ».

Je dois d'emblée reconnaître ma dette envers l'historiographie normande, qui a déjà dépouillé une bonne partie des sources concernant les rémunérations. Je me suis basé sur ces dépouillements pour retourner aux sources.

J'ai utilisé deux types de sources : les sources comptables et les sources contractuelles²².

les sources comptables ont été privilégiées par Guy Bois. Un avantage : ces sources sont nombreuses et denses, permettent des séries et regroupent spontanément des rémunérations comparables dans un certain nombre de branches. Elles ont également été utilisées pour l'étude des chantiers du bâtiment par Philippe Lardin, dont je me suis également servi²³. J'ai pratiqué par sondages, en me basant sur les ruptures conjoncturelles observées par Guy Bois.

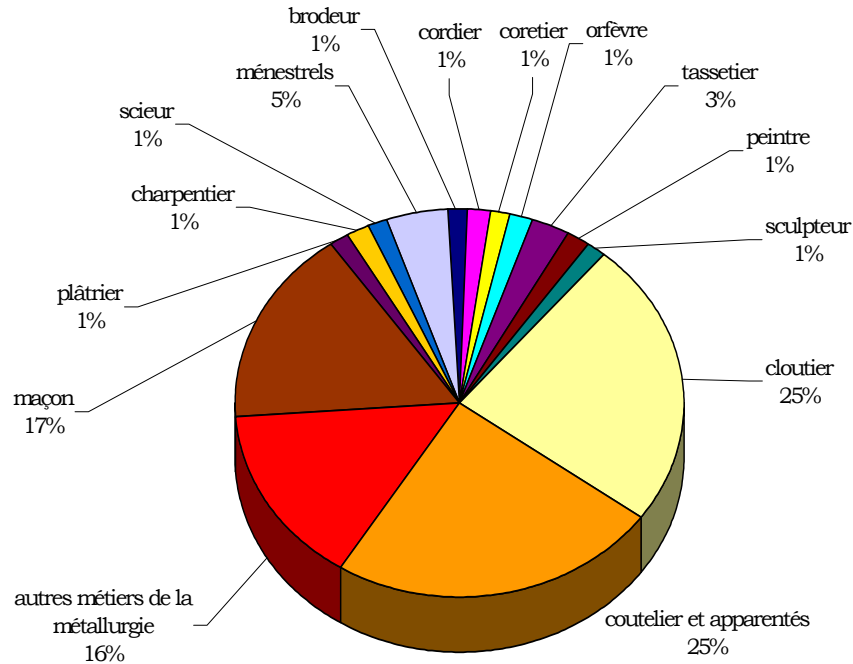
les contrats d'embauche du tabellionage de Rouen. Ils sont assez mal conservés pour la Normandie médiévale, mais un certain nombre ont été édités par Charles de Robillard de Beaurepaire, dans des recueils de *Mélanges* dispersés, sur des professions diverses, des couteliers ou des ménestrels aux maçons²⁴. De plus, Philippe Lardin a recueilli les contrats d'embauche concernant les métiers du bâtiment. J'ai aussi retrouvé quelques contrats d'allouement dispersés, recopiés de manière extensive dans des registres de compte de l'archevêché, ou un registre de plaid de la municipalité de Rouen. Si on additionne tous ces contrats d'embauche, on aboutit à 67 contrats, dont 61% (41 sur 67) relèvent des métiers du bâtiment au sens large. Le panel de professions représentées est large et très différent de celui couvert par les comptabilités. Globalement, les métiers du métal dominent. Mais l'effectif du corpus reste limité. De plus, il ne couvre que les années 1360-1420, car après, les registres rouennais ne contiennent plus de contrats d'embauche.

²² Dans les références d'archives, ADSM signifie Archives Départementales de la Seine-Maritime, et « tabell. Rouen » renvoie à la série des registres du tabellionage de Rouen qui y sont conservés.

²³ Philippe LARDIN, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale (XIV^e-XVI^e siècle) : les matériaux et les hommes*, thèse de doctorat, histoire, Jean-Pierre LEGUAY (dir.), Université de Rouen, 1995, tableau 26, p.721.

²⁴ Voir la bibliographie finale.

Pourcentage de contrats d'embauche par profession
(sur 67 contrats relevés dans le tabellionage de Rouen de 1360 à 1420)



Je me suis d'abord intéressé à l'influence de la part de rémunération en nature sur les montants en numéraire. Cette question relève également de la séance précédente sur les foras de rémunération mais elle nécessitait d'être abordée pour la Normandie avant de pouvoir comprendre les variations des montants en numéraire.

Ensuite, j'ai comparé les conditions de rémunération des contrats d'embauche avec les données fournies par les comptabilités pour évaluer les facteurs de variation ou de convergence de ces montants en numéraire.

I/ Rémunérations en nature et montants monétaires.

L'existence de rémunération en nature

Guy Bois estime que dans le bâtiment, le salaire journalier en numéraire est, sauf exception, la seule rémunération significative, sans entretien ou nourriture²⁵. Les exceptions, parfois indécélables, sont incluses dans la marge d'erreur statistique du salaire modal. Guy Bois mentionne que l'ouvrier pouvait ainsi être nourri ou recevoir une

²⁵ Guy BOIS, *Crise du féodalisme...*, p.93.

somme « pour ses dépens », qui devrait apparaître dans les dépenses de la comptabilité. Ce cas serait marginal sur le marché du travail urbain, mais plus fréquent sur le marché rural²⁶. Guy Bois résout ce problème en se basant sur les comptes du comté de Tancarville, où aucune rémunération en nature n'est signalée : il relève donc les salaires en numéraire censés tout comprendre.

Cependant, la pratique coutumière du paiement de nourriture et de vin existe bien sur les chantiers du bâtiment en Normandie, du moins au 14^e siècle comme l'a depuis montré Philippe Lardin²⁷. C'est au cours du 15^e siècle que les indices de salaires en nourriture se raréfient très fortement dans les comptes²⁸.

De plus, les contrats d'embauche prévoient souvent des avantages en nature, voire l'entretien du salarié.

Il importe donc de savoir quelle peut être la différence de salaire en fonction des avantages en nature fournis.

L'évaluation des rémunérations en nature

Prenons un exemple que j'ai développé à partir des cotes citées par Ph. Lardin : les comptes de la seigneurie de Déville, possédée par l'archevêque de Rouen et maintenant incluse dans l'agglomération de Rouen. Les données ont été synthétisées dans les tableaux de l'annexe 1.

En 1391²⁹, 6 charpentiers, 5 ouvriers de bras et 5 charretiers travaillent à couper et amener du bois pour la réfection de l'essieu d'un moulin. Ils reçoivent des salaires individuels différenciés, 35,5 deniers

²⁶ Guy BOIS, *Crise du féodalisme...*, p.102. Il cite notamment les charpentiers qui réparent le moulin de Berneval en 1472, dont la nourriture représente 1/3 de la dépense totale (ADSM, chartrier de Valmont, compte 1472-1473). Il cite aussi l'abbaye du Valasse, près de Bolbec, qui fournirait toujours la nourriture à ses employés.

²⁷ Philippe LARDIN, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale...*, 1995, p.502-503.

²⁸ Philippe LARDIN, "Le rôle du vin et de la nourriture dans la rémunération des ouvriers du bâtiment à la fin du Moyen Âge", dans *La sociabilité à table: commensalité et convivialité à travers les âges* [colloque, 1990, Rouen], Martin AURELL, Olivier DUMOULIN et Françoise THELAMON (éd.), Mont Saint-Aignan, Publications de l'université de Rouen, 1992, p.209-215. Cet auteur, ainsi que Guy Bois signalent cependant des témoignages clairsemés de prestations en nature en 1425 et 1459 à Déville, en 1473 à la halle de Douvrend.

²⁹ Cote citée dans Philippe LARDIN, « Le rôle du vin et de la nourriture... », dans *La sociabilité à table...*, p.209. Il s'agit du moulin de Déville, travaux des 24 et 25 août 1391. Voir G 438, non folioté. Les charpentiers travaillent 2 jours comptés 9 journées pour les 6 personnes, payé au total 26 s. 8 d., soit 320 blancs. Cela rend les calculs par personne peu fiables.

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

tournois pour les charpentiers (env. 3 s.), 20 d. par jour pour les ouvriers de bras (1 s. 8 d.), 120 deniers (10 s.) pour les charretiers.

Au total, l'équipe travaille pour 660 deniers t., soit 55 s.t. La nourriture pour deux jours est comptée globalement pour 7 s. 6 d. de fromage et d'œufs, plus 30 galons de vin, plus du pain qui est rapporté sur le compte de Rouen.

Dans ce cas, le salaire en nature représente 12% du salaire total, sans le vin et le pain (le pourcentage est de 13,6% par rapport au salaire numéraire.) Le résultat est légèrement faussé par le fait que 3 charretiers travaillent sans être payés en numéraire, mais doivent être néanmoins nourris.

Toujours en 1391, pour la réfection du même moulin, 3 maçons reçoivent 20 deniers de chair, fromage et œufs, et 2 galons de vin et du pain, par jour (payés 20 sous au total pour 12 jours). Ces dépens sont leur seule rémunération à ce moment car ils sont tenus par contrat d'entretien de ce moulin. Cependant, ils sont payés pour une autre tâche juste auparavant, pour 48 deniers par jour (4 s. par jour), sans qu'on mentionne leur entretien.

Leur entretien coûte donc à l'employeur 13,8 % d'un salaire monétaire, sans compter le vin et le pain.

Les 2 ouvriers de bras qui les aident pendant les 12 jours durée touchent eux chacun 20 d. par jour, pour un total de 40 sous et touchent 13 s. 4 d. de dépens, qui semblent donc comprendre toute la nourriture, protéines, pain, vin. Cela correspond exactement à 25% du salaire total.

En 1398, les charpentiers se retrouvent pour « doler et acatel » ledit bois (écorçage et première taille du bois) pendant 2 jours, pour 3 s. 4 d. par jour, pour un total de 53 s. 4 d. Les dépens de ces charpentiers montent à 16 s., plus 14 galons de vin. On peut supposer que ces dépens incluent le fromage et les œufs, ou la viande, ainsi que le pain qui apparaissaient dans les comptes d'avant. Au total, la nourriture monte donc à 23% de la rémunération totale, sans compter le vin.

Ces quelques indications montrent que le salaire en nature est ici collectif, il est distribué par chantier et non individuellement. De plus, contrairement au salaire, la rémunération des dépens ne semble pas propre à la qualification.

On constate aussi des variations dans le salaire numéraire. Les maçons sont payés 4 s. par jour mais n'ont pas de prestation en nature. Les charpentiers sont payés entre 3 s. et 3 s. 4 d. par jour mais bénéficient d'une prestation en nature.

Il peut être tentant de lier cette différence de 8 à 12 deniers au coût de la prestation en nature. En effet, 1398, la nourriture des charpentiers coûte en effet 12 d. (1 sous) par personne et par jour, plus le vin.

Quelle peut être l'influence des prestations en nature sur le montant en numéraire ?

La proportion de l'entretien dans la rémunération

Les dépens comprenant la nourriture protéinée semblent donc osciller entre 13-14 %. En incluant le pain, on monte à 23%.

En rajoutant le vin, ces proportions se rapprochent des 1/3 relevés par Guy Bois pour la part du salaire en nature lors des réparations de moulin faites en 1472³⁰.

Une autre source renforce cette impression : une embauche de 2 scieurs enregistré dans le tabellionage de Rouen en 1404. Le salaire journalier des deux scieurs nous révèle la différence entre un salaire en numéraire tout compris (7 s. 3 d.), et un salaire en numéraire inférieur, mais auquel il faut rajouter les « dépens » (5 s. plus les dépens). Les dépens entraînent une variation de 31% de la rémunération totale (2 s. 3 d. par jour pour 2, ce qui se rapproche des 1 s. par jour par personne).

30 % d'une rémunération peut donc nous échapper si un salaire en nature échappe à notre vigilance.

Or cette proportion d'1/3 est également la variation relevée par Guy Bois entre le salaire d'un plâtrier travaillant à l'hôtel de l'archevêque de Rouen en 1404-1407 et celui de ses confrères rouennais.

De plus, l'amplitude des salaires numériques modaux relevés par Guy Bois entre 1360 et 1540 est de 28 deniers, ou 2 s. 4 d., soit de 40% du salaire maximum. En effet, le salaire modal évalué par Guy Bois en milieu urbain varie seulement de 3 s. 6 d. à 5 s. 10 d. sur la période 1360-1540 (après la brusque hausse d'après la Peste Noire), excepté une courte période d'anomalies lors de la crise monétaire des années 1417-1422, où il relève un salaire journalier de 15 s.t.

L'analyse des montants numériques des rémunérations doit donc tenir compte des prestations en nature qui peuvent faire la différence.

Pour affiner cette analyse, j'ai élargi le spectre des professions concernées en étudiant les contrats d'embauche de valets conservés au tabellionage de Rouen.

Le rôle des prestations en nature dans les allouements urbains

42 % des allouements que j'ai rassemblés mentionnent la fourniture d'avantages en nature par le maître (28 sur 67).

Globalement, les allouements prévoient des rémunérations en nature plus généreuses et plus variées que ce que nous montrent les comptes du bâtiment normands. En effet, les embauchés sont le plus souvent des valets, voire des apprentis, qui peuvent aller vivre avec leur

³⁰ Guy BOIS, *Crise du féodalisme...*, p.102

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

employeur. Selon la logique de la source, les prestations en nature sont ici comptées de manière individuelle.

La gamme des prestations en nature est très large.

A minima, il s'agit d'un simple don de vêtement, soit « une cote hardie » (cotte portée par-dessus un autre vêtement), soit 2 chaperons, soit 1 mantelet et un chaperon. C'est un cas minoritaire (4 allouements sur 28 qui mentionnent une prestation en nature). Un autre contrat stipule que le maître ne doit fournir « aucune chose excepté ostilz et corne », la corne servant à fabriquer des cornets à encre. Il s'agit d'un engagement rémunéré à la pièce : l'ouvrier reçoit simplement le capital et l'équipement nécessaires pour travailler.

Dans 23 contrats, les prestations en nature sont plus développées, comprenant au moins la nourriture ou le logement. Parfois, il n'est question que des « dépens », de manière assez floue. Cela peut comprendre les matières premières ou les outils nécessaires au travail.

Mais les dépens semblent surtout recouvrir l'entretien de l'employé, en particulier la nourriture. Ainsi, un contrat d'ouvrier coutelier stipule que le maître « lui trouvera lit et hostel et tous ses despens, excepté de pain »³¹, un autre contrat de coutelier que le maître trouvera « ses despens de boire et de mengier »³².

Les contrats énumèrent les droits du salarié, avec des exceptions diverses. La liste la plus complète comprend : « boire, mengier et chaussure [caucheure] de souliers et chausses [cauches], lit et hostel bien et suffisamment »³³ Une telle liste se retrouve dans 3 autres contrats (l'un d'orfèvre, deux autres de ménestrels).

Les autres contrats excluent l'habillement (3 cas qui précisent « boire, mengier, feu, lit et hostel, plus 1 cas qui exclut explicitement la vesture), le pain (3 cas de couteliers)³⁴, ou le logement³⁵.

On ne remarque pas d'évolution claire de la présence d'une rémunération en nature dans le temps, mais l'effectif de 67 est réduit.

³¹ Charles de Robillard de BEAUREPAIRE, « Notice sur la coutellerie de Rouen vers la fin du Moyen Âge », dans *Dernier recueil de notes historiques et archéologiques concernant le département de la Seine-Inférieure et plus spécialement la ville de Rouen*, Rouen, impr. E. Cagniard, 1892, p.218, ph.50, tabell. Rouen, reg.1, f.241, 1363.

³² Charles de Robillard de BEAUREPAIRE, *ibid.*, p.219, tabell. Rouen, reg.3, f.122 v°, 1371.

³³ Charles de Robillard de BEAUREPAIRE, *ibid.*, p.218.

³⁴ Y a-t-il une relation avec le fait que le pain est compté à part dans le cas du moulin de Déville étudié plus haut ?

³⁵ Ménestrel 1365, coutelier 1371.

Parmi les différentes professions représentées, certaines ont un effectif qui permet des comparaisons : les couteliers, les cloutiers, les métiers de la métallurgie (dinandiers, fèvres, maignant), les maçons.

Mais je n'ai pas constaté non plus de corrélation entre une profession et des paiements en nature.

Ainsi, sur les 16 contrats de couteliers et apparentés (emmancheurs, émouleurs, fourbisseurs de lames), 50% prévoient un entretien, selon des modalités variées. L'originalité est la clause excluant le pain, que l'on retrouve en 1361 et 1363.

Chez les maçons, 55% des contrats prévoient un entretien, mais plusieurs sont très proches de contrats d'apprentissage, notamment par la faiblesse de la rémunération.

Seuls les cloutiers se distinguent avec seulement 12,5% (2 sur 16), ainsi que 2 dans les autres métiers de la métallurgie. Mais les contrats d'embauche sont les traces d'un verlagsystem que Philippe Lardin a bien étudié dans sa thèse³⁶.

Plus généralement, l'entretien n'est presque jamais compris lorsque le contrat d'embauche s'accompagne d'une relation de crédit. Or 14 allouements sur 67 sont aussi des emprunts remboursés en travail, auquel cas l'entretien n'est compris que dans 1 seul cas.

La négociation salariale semble donc également porter sur les conditions d'entretien, qui varient selon les personnes.

Les parties ont une conscience aigüe du coût de cet entretien, qui est recouvert par le salaire en numéraire.

Un contrat de coutelier livre un indice dans ce sens : il indique que le maître « sera tenu lui paier, pour chascun jour que il ouvrera, XVI d.t. monnaie courante aujourd'hui, tant pour son ouvrage que pour caucheure, vesture et pain. » (1361) Ici, le salaire monétaire inclut donc explicitement le pain et l'habillement, deux grosses rubriques de dépenses.

Un autre contrat, de cloutier cette fois, éclaire la manière dont la rémunération était perçue. En effet, le salarié lui-même est engagé pour 3 ans pour rembourser une dette (montant inconnu), ce qui annule de fait sa rémunération. Il a simplement droit à « boire, mengier, feu et ostel bon et suffisant ». Cependant, le maître lui versera aussi 10£ par an, « ainsi qu'il luy faudra pour gouverner sa femme et enffans ».

Le salaire sert donc ici à faire survivre l'employé et sa famille pendant qu'il travaille, plutôt qu'à assurer son indépendance.

³⁶ Philippe LARDIN, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale...*, 1995, p.232-238 et 250-255.

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

Globalement, les allouements prévoient des prestations assez généreuses, qui peuvent faire donc du salaire numéraire un « argent de poche », ou un argent destiné à la famille.

Mais cela ne concerne que 42% des contrats passés. Quelle est la différence avec les rémunération uniquement stipulées en numéraire ?

Curieusement, on ne remarque pas de lien entre une rémunération au temps et la présence d'entretien : on aurait pu penser que le travailleur au temps était plus proche du domestique. Certes, les cas de verlagsystem incluent moins de prestations en nature. Mais nous venons de citer un contre-exemple. Et pour le reste, on trouve également plusieurs cas de rémunération à la tâche accompagnées d'un entretien (compter ?#), et à l'inverse, de rémunérations au temps sans entretien.

Le montant de la rémunération en numéraire ne semble d'ailleurs pas varier selon qu'il y ait ou non des prestations en nature !

Ainsi, chez les cloutiers, souvent payés au millier de clou, le salarié bénéficiant de dépens est payé 15 deniers par millier en 1404, même montant qu'un salarié qui ne bénéficie pas de dépens, en 1400. La clause serait-elle implicite ?

Il existe certes des variations dans les montants de numéraire relevés dans les allouements des cloutiers. Mais ces variations s'expliquent sans doute plutôt par la fabrication de différents types de clou, chacun ayant un tarif. Les allouements prévoient d'ailleurs souvent 2 prix par millier, selon la qualité. Or Philippe Lardin ne note pas d'évolution du prix des clous sur cette période³⁷. Selon ses calculs, les prix payés au producteur, qu'il soit alloué ou non, sont de toute manière largement inférieurs au prix de vente au client final, laissant une marge au marchand. Ces marchands ne répercuteraient pas les fluctuations du marché sur leur prix d'achat au producteur

Ici, le secteur de la production, dominé par les relations de verlagsystem, ne fonctionne donc pas réellement comme un marché car il y a des asymétries marquées. La marge de négociation ne semble pas porter sur les salaires en numéraire : les conditions de travail et d'entretien peuvent alors constituer un bonus.

La comparaison entre les comptes et les allouements permet de changer de point de vue sur les rémunérations.

Les comptes montrent le coût pour l'employeur et permettent d'évaluer la part des prestations en nature.

³⁷ Parmi les allouements, on trouve des tarifs allant de 12 deniers par millier à 30 deniers par millier, sur la période 1381-1406. Philippe LARDIN, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale...*, 1995, p.274-275.

En revanche, les allouements, pour d'autres types de métiers, montrent que le salaire numéraire ne varie pas nécessairement en fonction des « dépens » en nature, eux-mêmes parfois beaucoup plus développés.

Or si le salaire en nature semble régresser sur les chantiers du bâtiment, on sait que les valets continuent d'être fréquemment entretenus par leur maître.

Le rôle des rémunérations en nature

Ces prestations en nature peuvent aussi différencier les professions dans le rapport au travail. Ainsi, Philippe Lardin a remarqué que les maçons bénéficient, outre leur salaire individuel, d'avantages collectifs dont ne bénéficient pas les autres métiers.

En 1461-1466, lors du chantier de l'hôtel de l'archevêque de Rouen, profondément modifié, l'archevêque privilégie les maçons lorsqu'il paie à boire au commencement de chaque tâche : les maçons reçoivent 57 s.t. pour boire ensemble, alors que les charpentiers ne reçoivent que 15 sous tournois, comme les couvreurs ou les plâtriers.

De plus, les maçons se font payer par l'employeur des pratiques festives régulières, pour le vin de la St Martin, les Etrences du jour de l'an, ou le mouton de l'Ascension, qui le jour de fête des maçons...

Ces avantages en nature sont assez coûteux pour l'employeur, d'1 à 4 £ t. entre 1377 et 1383, par exemple³⁸. Ils ne sont pas systématiquement présents sur tous les chantiers, mais ils apparaissent régulièrement. En 1462-1463, l'archevêque paie respectivement 34 s.t. et 26 s.t. pour de la viande et de l'alcool (vin ou cervoise). Ces dépenses concernent une 20aine de maçons. Ces avantages disparaissent ensuite, quand les charpentiers et couvreurs arrivent sur le chantier !

Il s'agit d'une politique d'incitation salariale digne des ressources humaines : un compte de la fabrique de la cathédrale de Rouen de 1469 indique que ces vins sont payés « affin qu'ilz aient meilleure volonté de ouvrir dud. Ouvrage »³⁹.

Selon la conjoncture, ces avantages peuvent aussi s'étendre ponctuellement à d'autres professions, dans un contexte de pénurie de main d'œuvre : en 1383, les charpentiers et les plombiers peuvent partager le vin de St Martin. Sous l'occupation anglaise, les huchiers qui fabriquaient les stalles de la cathédrale, très gros chantier, obtiennent de bénéficier eux-aussi du mouton de l'ascension « par

³⁸ Philippe LARDIN, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale...*, 1995, p.501.

³⁹ Philippe LARDIN, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale...*, 1995, p.504, renvoyant à ADSM, G2505, f.33 r° à 77 v°.

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

manière de don et non de coutume », d'après le compte. Le montant est alors de 20 sous⁴⁰.

L'intérêt matériel semble relativement modeste pour les salariés qui reçoivent ces dons. Mais c'est sans doute l'intérêt symbolique qui en fait un facteur important de différenciation dans les rémunérations, alors que les salaires en numéraire sont assez standardisés.

En gardant en tête l'importance des variations dues aux rémunérations en nature, je vais maintenant m'intéresser aux autres facteurs de variation des rémunérations en numéraire.

II/ Les facteurs de variation des rémunérations en numéraire

Les formes de rémunération

Les montants en numéraires apparaissent sous 3 formes de rémunération : à la tâche, à la journée et pour des durées plus longues.

Guy Bois se concentre sur la rémunération à la journée, qui est la plus pratique pour des comparaisons. Il indique que « le plus souvent, heureusement, l'unité de compte utilisée était la journée de travail »⁴¹.

Pour plus de précision, parmi les allouements étudiés par Philippe Lardin sur les métiers du bâtiment, 40 % étaient payés à la journée⁴².

Parmi les 67 allouements que j'ai rassemblés, en sortant des métiers du bâtiment, le pourcentage tombe à 28%.

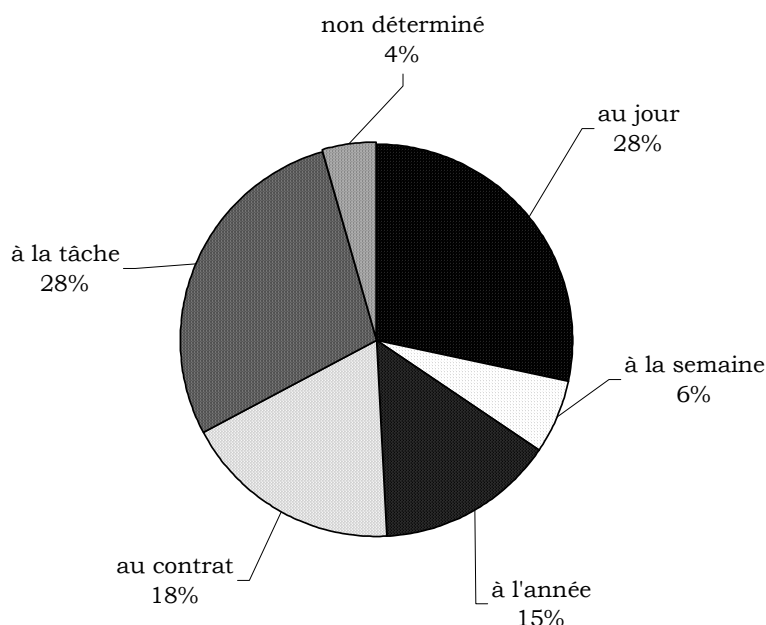
Forme de rémunération	Nombre d'allouements	Pourcentage du total
tâche :	19	28 %
jour :	19	28 %
semaine	4	6 %
année :	10	15 %
Au contrat	12	18 %
non déterminé	3	4 %
Total	67	100 %

⁴⁰ Philippe LARDIN, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale...*, 1995, p.505-506.

⁴¹ Guy BOIS, *Crise du féodalisme...*, p.92

⁴² Philippe LARDIN, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale...*, 1995, tableau 26, p.721.

Formes de rémunération dans les contrats d'embauche du tabellionnage de Rouen (1360-1420)



Certes, la rémunération à la journée reste parmi les plus représentées mais elle est à égalité avec la rémunération à la tâche. La rémunération à l'année est aussi assez fréquente, avec 15 % des embauches. Enfin, j'ai rassemblé dans « au contrat » toutes les rémunérations stipulées globalement pour une durée propre à l'engagement négocié. Elles recouvrent des embauches de quelques mois, mais également 7 contrats de plusieurs années, que leur faible rémunération rapproche d'apprentissages sans clause d'enseignement. Pour ce qui est des comptabilités, il est difficile d'évaluer quantitativement les formes de rémunérations : faut-il compter le nombre d'ouvriers concernés ou le nombre de marchés passés ? quelles rubriques inclure dans le décompte ?

En effet, le nombre d'ouvrier est souvent stipulé pour les contrats au temps, mais masqué dans les prix-faits. De plus, on trouve des traces de rémunérations dans de nombreuses rubriques, surtout si l'on ne se limite pas aux professions du bâtiment : il faudrait prendre en compte non seulement la rubrique « œuvres et réparations », mais aussi les « dépenses communes » et même les « achats de garnison » où des rémunérations à la tâche sont rapportées parmi les achats de

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

ravitaillement. Quelques rémunérations en nature pourraient même être glanées dans la rubrique « dépenses de blé »⁴³.

Sans entrer dans des décomptes, j'ai donc effectué des sondages dans la série des comptes de la seigneurie de Louviers, possédée par l'archevêque de Rouen.

Louviers est une ville drapière, à une trentaine de km de Rouen. Louviers est dans la vallée de l'Eure, à quelques kilomètres de la confluence avec la Seine.

Bien que signalée dans l'introduction de *Crise du féodalisme*, elle a apparemment été écartée des relevés de Guy Bois, car elle est située aux marges de son espace, la Normandie orientale : elle est légèrement au sud de la limite choisie, la vallée de la Seine⁴⁴.

J'ai effectué des sondages dans un compte isolé de 1367-68, puis dans des comptes du début du 15^e siècle (1403-1406). Ensuite, j'ai fait un sondage pendant l'occupation anglaise (1424-1426). Puis j'ai effectué deux sondage pendant le « plateau séculaire »⁴⁵ de stabilité des salaires urbains : en 1474-76 et en 1494-95.

Conjoncture des salaires pendant les années sondées
dans les comptes de Louviers

	Conjoncture (d'après Guy Bois)		Localisation des comptes de Louviers
	salaires nominaux	salaires réels	
1367-1368	stabilisation des salaires accrus après les crises du XIV ^e siècle	hausse des salaires réels	ADSM, G 634
1404-1406	stabilité des salaires des salariés qualifiés ; effritement des salaires des salariés non qualifiés		ADSM, G 635-636
1424-1426	hausse des salaires suite à la crise monétaire de 1420-22 et à l'occupation anglaise : pénurie de main d'œuvre		ADSM, G 638

⁴³ Dans le compte de 1404-1405, à la rubrique « gages en blé », on trouve mentionné Guillaume Lebignerieux, « carpentier » et Raoul Deuxbaille, « carpentier » qui reçoivent 20 boisseaux et 1 quartier pour « certaines taaches ». ADSM, G 635.

⁴⁴ Ces comptes ont fait l'objet d'une maîtrise par Chantal Cormont, en 1972, à l'université de Rouen, qui a attiré mon attention sur cette série. Cependant, ses relevés de salaires étaient peu précis et non systématiques, ce qui les rendait inutilisables. Voir bibliographie finale.

⁴⁵ Guy BOIS, *Crise du féodalisme...*, p.97.

1468-1469	"plateau séculaire" des salaires		ADSM, G 666
1474-1476	stabilité des salaires urbains au niveau atteint sous l'occupation anglaise ; baisse des salaires ruraux	Baisse des salaires réels, lente au début	ADSM, G 670-671
1494-1495	stabilité des salaires urbains ; reprise des salaires ruraux depuis les années 1480		ADSM, G 673

Les sondages effectués permettent de mettre les données quantitatives en contexte. Les paiements en nature sont exceptionnels par rapport au nombre de rémunérations signalées⁴⁶. Les paiements à la journée sont dispersés. En 1367-68, par exemple, aucun paiement de la rubrique « œuvres et réparations » n'est payé à la journée, alors qu'interviennent des maçons, des charpentiers, des plâtriers, professions souvent payées à la journée. En revanche, en 1468-1469, pour un chantier d'une importance exceptionnelle sur le pont et les moulins de Louviers, le paiement à la journée est très dominant.

En 1403-1406	Mélange de paiement à la journée et à prix-fait
En 1424-1425	Pas mal payé à la journée pour plâtriers, couvreurs, ouvriers de bras, charpentiers, mais pas pour serrurier, ferronnier, ni pour les charpentiers dans plusieurs prix-faits. (En 1425-1426 = partagé aussi, mais seuls maçons et plâtriers sont concernés.)
En 1468-1469	Beaucoup payé à la journée
En 1474-1476	Peu de paiement à la journée ; le paiement à la journée ne domine pas chez les charpentiers, car petits chantiers.
En 1494-1495	plâtriers et certains charpentiers tjs payés à journée mais charpentiers aussi à prix-fait (pas bcp de travaux)

⁴⁶ On peut mentionner le « don » de vin à « plusieurs ouvriers qui ouvraient le XXXe jour de mars » en 1367-68, pour 10 francs (qui équivalent sans doute à 10 livres) (ADSM, G 634, photo 28, dépense extraordinaire). En 1405-1406, Guillemin Leserrurier est également payé 2 boisseaux de blé pour une broche de fer (ADSM, G 636, « dépense de blé », ph 26).

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

Au total, la domination de la rémunération à la journée n'est pas écrasante dans ces comptes de Louviers. Elle reste répandue, surtout pour les maçons, les plâtriers et les couvreurs. Pour les charpentiers, la situation est beaucoup plus ambiguë.

Les salaires à la tâche

Dans ces comptes, les salaires à la tâche sont le plus souvent inexploitable, car les tâches sont peu standardisées et les sommes incluent souvent la fourniture de matières premières.

Quelques professions pratiquent des rémunérations selon une tâche standardisée. Citons les scieurs payés au « trait de scie », et les chandeliers à la « livre de cire ouvrée »⁴⁷.

Seuls les scieurs apparaissent assez souvent pour que l'on puisse étudier leur rémunération.

Dans les comptes de Louviers, le « trait de scie » est payé 15 deniers en 1404-1405⁴⁸. Mais ce prix apparemment standardisé subit des variations subites : en 1405-1406, le même scieur n'est payé que 8 deniers du trait de scie⁴⁹. Le premier paiement était pour faire 2 tranches, coûtant 34 traits de scie. Le 2^e était pour une tranche de hêtre qui ne faisait que 16 traits de scie.

Ce type de rémunération disparaît ensuite des comptes de Louviers : les scieurs sont payés à la journée !

Heureusement, les tâches peuvent être comparées : ainsi, en 1469, deux scieurs sont payés pour avoir scié 2 tranches de bois, toujours pour un moulin. Ils sont payés 3 s. 9 d. par jour et l'ouvrage leur prend 3 jours.

On peut comparer le coût total pour l'employeur :

Date	tâche	rémunération	temps	coût total	scieurs mentionnés
1404-1405	2 tranches (34 traits)	15 d. t. / trait de scie	3 jours ?	42 s. 6 d. t.(510 d.)	1 scieur
1405-1406	1 tranche (16 traits)	8 d.t. / trait de scie	1,5 jour ?	10 s. 8 d. t.(128 d.)	Le même scieur
1468-1469	2 tranches	3 s. 9 d./jour/personne	3 jours	22 s. 6 d. t.(270 d.)	2 scieurs

⁴⁷ ADSM, G 635, 1403-1404, « dépense commune », chandelier payé à la livre ouvrée, 4 s. 7 d.

⁴⁸ ADSM, G 635, 1404-1405, « dépense commune ».

⁴⁹ ADSM, G 636, 1405-1406, « œuvres et réparations ». Payé à Allardin Guibart, scieur d'aiz. La tranche faisant 16 pieds de long et 7 pieds de large [lé]

Le coût du travail paraît comparable entre le tarif de 8 d.t. par trait de scie et le salaire journalier de 3 s. 9 d. par jour : la tâche est deux fois moins importante, le salaire environ deux fois moins élevé. Mais en 1468-69, il s'agit du total pour 2 scieurs. On peut donc supposer qu'en réalité, le tarif « au trait de scie » concerne 2 scieurs, ce qui est logique pour des scieurs de long. Ramenée à un salaire journalier par personne, la rémunération de 1404-05 est environ celle de deux personnes travaillant 1,5 jour pour 3 s. 9 d. par jour.

Reste que le salaire de 1404-1405 est environ le double, pour la même personne. Peut-être le bois était-il plus dur ? peut-être le travail nécessitait-il 2 équipes de 2 ?

Ces variations de salaire montrent en tout cas que la rémunération n'est pas purement coutumière, mais bien soumise à négociation selon le contexte, pour un même travailleur.

Certaines tâches récurrentes pourraient servir de pistes pour comparer des prix-faits, par exemple les travaux sur les meules des moulins, ou ceux sur les étals des halles, qui apparaissent assez souvent dans les comptes de Louviers. Mais je n'ai pas eu le temps de me plonger dans ce détail et je n'en ai pas trouvé qui indiquent le nombre de jour nécessaire.

Mais pour établir des comparaisons sur plusieurs professions, j'ai choisi de me concentrer sur les salaires journaliers, qui apparaissent d'une part dans les salaires modaux établis par Guy Bois et d'autre part dans les salaires d'autres ouvriers relevés dans les allouements rouennais.

Les salaires journaliers

Parmi les allouements rouennais, la rémunération à la journée ne concerne pas tant les métiers du bâtiment (1 maçon, 1 charpentier, 1 scieur parmi les 19 cas), que les métiers du métal (6 couteliers, 4 dinants, 4 cloutiers, émouleurs, fourbisseurs).

On trouve des allouements à la journée de 1361 à 1420. Selon la périodisation de Guy Bois, ils correspondent à la fin de la période de croissance conjoncturelle liée notamment à la Peste Noire, et certains sur la fin peuvent annoncer une nouvelle augmentation des salaires nominaux après la crise de 1420-22.

J'ai séparé ceux trouvés avant 1400, car pour cette période je n'ai pas de données journalières pour Louviers.

Les allouements rémunérés à la journée, 1360-1400

Je n'ai relevé que 8 allouements payés à la journée avant 1400 (4 couteliers, 2 cloutiers, 1 fèvre, 1 charpentier).

Les dépens sont mentionnés pour les 3 allouements de couteliers de 1361-63, mais pas pour les quelques données de 1370-1400. On voit ici sans doute la fin de « l'âge d'or » d'après Peste Noire. En effet,

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

l'entretien couvre le logement, une partie de la nourriture. Le salaire en numéraire doit être consacré au PAIN, exclus dans les 3 contrats, ainsi que pour le vêtement, mentionné dans l'un des engagements.

L'un des 3 contrats de coutelier se distingue par un salaire faible, 1 s. 4 d. par jour et une durée-record de 6 ans. Cette durée de 6 ans est celle des apprentissages de coutellerie⁵⁰, mais il s'agit bien ici d'un contrat de travail car il existe une clause anti-chômage (« en cas que par le deffaut dudit Robert, ledit Johan seroit oisif [usif] de sond. mestier faire, ledit Robert lui seroit tenu paier les XVI d. »). Ce contrat proche d'un apprentissage dispose également de clauses interdisant le débauchage. Les protections de cet engagement, des deux côtés, justifie sans doute le faible échange monétaire, en plus d'une éventuelle transmission de savoir-faire sous-jacente.

Pour les 2 autres, il s'agit d'un engagement de 2 ans et de 2 sous 6 d. par jour, avec des bonus ou des avances ponctuels qui font environ 30 s. en monnaie d'or, soit 12 jours de salaire⁵¹

La plupart des autres engagements retiennent des salaires de 1 sous 8 d. à 2 s. 6d.. Dans les courbes de Guy Bois, ces salaires correspondent au salaire des « ouvriers de bras », non qualifiés, de 1360 à 1419 (avec des pics à 3 sous et des chutes à 1 sous 8 deniers).

Cela peut paraître normal car il s'agit de « valets » qui ne travaillent pas pour eux : dans la hiérarchie des statuts de métier, ils sont souvent mêlés aux apprentis parmi ceux dont la qualification n'est pas entière (constat de Ph. Lardin pour les allouements qu'il étudie⁵²).

Mais ce constat doit être nuancé pour les couteliers engagés dans les années 1360, dont le salaire numéraire additionné à un entretien est plus confortable : avec une marge de variation de 30%, on atteint 2 s. 6 d. + 1 s. environ = 3 s. 6 d., légèrement inférieur aux 4 sous par jour relevés à Rouen dans le bâtiment pour 1359-66.

Enfin, un fèvre qui s'engage en 1381 pour 1 an représente l'exception, payé 4 sous par jour avec une prime d'un vêtement de dessus et de 8 francs-or ! Il s'agit évidemment d'un salarié qualifié, payé ici à la journée.

En 1380, un coutelier, qui confesse en même temps une dette à son employeur, accepte des conditions moins bonnes que ses confrères des années 1360 : 2 s. par jour, pendant 2 ans, sans entretien stipulé.

⁵⁰ Charles de Robillard de BEAUREPAIRE, "Notice sur la coutellerie de Rouen vers la fin du Moyen Âge", dans *Dernier recueil de notes historiques...*, 1392, p.224.

⁵¹ 2,5 francs-or qui font 30 s.

⁵² Philippe LARDIN, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale...*, 1995, p.650.

Les rémunérations à la journée dans la comptabilité de Louviers et dans les contrats d'embauche, 1400-1420

Voyons maintenant la période 1400-1420, pour laquelle nous pouvons comparer les séries comptables de Louviers et les contrats d'embauche de Rouen.

Les premières données journalières pour Louviers datent des comptes 1403-1406⁵³. Les ouvriers qualifiés, appelés « charpentiers » ou « huchiers » et accomplissant des tâches complexes, sont payés entre 2 sous 6 deniers et 3 sous 6 deniers par jour. La différence d'environ 30% ($12/42=28\%$) est peut-être due au paiement de dépens. En effet, certains paiements de 2 sous 6 deniers ne sont enregistrés que « pour la paine », les dépens n'étant alors pas évoqués. Mais cette dépense n'apparaît pas dans le compte, ni dans cette rubrique, ni dans les autres.

La hiérarchie des salaires est difficile à établir. Par exemple, un ouvrier nommé Philippot Lebignerieux semble aider un charpentier sur une tâche, le charpentier principal étant payé 3 s. 4 d. par jour, l'autre 2 s. 6 d. Mais le même Philippot Lebignerieux n'est jamais appelé « valet », on ne dit pas qu'il aide, et il apparaît plusieurs fois dans le même compte comme « charpentier » payé 3 s. 4 d. ou 3 s. 6 d. par jour⁵⁴.

Un autre charpentier est payé 2 s. 6 d. par jour pour remplacer le meunier officiel qui a commis un meurtre⁵⁵.

Comme dans les allouements rouennais de 1360-1400, les rémunérations de certains ouvriers apparemment qualifiés se rapprochent donc de montants relevés pour les manouvriers non qualifiés par Guy Bois (d'environ 2 s. 6 d. de 1360 à 1419, avec des pics à 3 sous et des chutes à 1 sous 8 deniers, et un long passage à 2 s.t.).

MAIS ces salariés touchent en fait une rémunération intermédiaire, car à Louviers comme à Rouen, en 1405-1406, les ouvriers peu qualifiés ou les manouvriers sont payés 1 s. 8 d. par jour. C'est le cas de pionniers chargés de curer la rivière dans les comptes de 1405-1406⁵⁶.

⁵³ ADSM, G 635-636.

⁵⁴ On peut remarquer une tendance à tomber sur des comptes ronds en deniers (1 sous 8 d. = 20 deniers, 2 s. 6 d. = 30 d., 1 s. 3 denier = 15 deniers, 3 s. 4 d. = 40 deniers), dans les salaires journaliers comme dans les totaux. Comme l'a fait remarquer Patrice Beck lors de la séance de Dijon, cela pourrait être lié à l'usage des pièces de « blanc » de 5 deniers.

⁵⁵ Les meuniers-remplaçants suivants, énumérés au fil des semaines, sont même payés 1 sous 3 denier par jour, avec sans doute des avantages en nature conséquents.

⁵⁶ ADSM, G 636.

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

Ces niveaux de rémunération dans le bâtiment sont comparables à ceux des alloués des professions du métal à Rouen pour la même période 1400-1420.

En effet, pour cette période 1400-1420, avant la crise monétaire, nous disposons de 11 allouements payés à la journée (3 couteliers/émouleurs, 3 cloutiers, 4 dinants, 1 maçon). Les salaires vont de 1 sous 8 denier par jour pour un cloutier à 5 sous pour un scieur, incluant les dépens, ou un maçon.

Contrairement à 1360-1400, on peut comparer les salaires en numéraire car l'entretien en nature n'est souvent pas stipulé dans ces contrats. Lorsqu'il l'est, il est souvent minimal : un coutelier reçoit ses outils et « un lit pour gésir ».

Les rémunérations sont hiérarchisées selon les professions : les dinants reçoivent 3 sous ou 3 s. 4 d., les couteliers reçoivent 2 s. ou 2 s. 4 d., les cloutiers, en bas de l'échelle, reçoivent de 1 sous 8 d. à 2 s. 1 d.

Dans chaque profession, on observe des écarts de 10-12% (3 à 4 deniers), mais une même fourchette de salaires. Notons que pour les cloutiers et les couteliers, les rémunérations sont stables depuis les années 1380.

Mais ces allouements comprennent aussi des conditions spécifiques. Ainsi, dans 3 cas concernant les dinants et cloutiers, il s'agit de remboursements d'emprunts dans le cadre du verlagsystem déjà évoqué. Les salaires sont alors estimés assez haut (3 s., 3 s. 4 d.).

Par ailleurs, il y a des primes versées d'un coup, dont on ne sait pas toujours si ce sont des avances ou des bonus. Deux couteliers bénéficient d'avances explicites de 20 et 27 s., soit respectivement 10 à 12 jours de salaire sur des engagements d'1 an. Cela compense un peu leur salaire journalier de 2 s. à 2 s. 4 d. avec seulement le logement. Mais cela ne suffit pas à les différencier très nettement des ouvriers non qualifiés

Si l'on compare ces données de 1400-1420 avec les courbes de Guy Bois, on constate de fortes variations entre le salaire d'ouvriers qualifiés de différentes professions, et le salaire « modal » d'ouvriers du bâtiment à Rouen.

Parmi les données que j'ai relevées, seuls 2 allouements, ceux d'un fèvre en 1380 et d'un maçon en 1420 atteignent les salaires relevés par Guy Bois pour un « ouvrier qualifié », c'est-à-dire 4 à 5 sous.

Pour Louviers, le salaire maximum d'un charpentier est de 3 sous 6 d. en 1403-1406, alors que Guy Bois relève des salaires de 4 sous par jour pour Rouen et Dieppe, de 1403 à 1407⁵⁷. Pourtant, Louviers ferait

⁵⁷ Bien entendu, tous ces chiffres sont soumis à une marge de variation qui relativise les écarts. Entre 1400 et 1403, les salaires relevés par Guy Bois

plutôt partie des marchés du travail « urbain », l'importance de l'agglomération étant comparable à celle de Dieppe (ou Pont-Audemer, inclus par Guy Bois dans sa série).

De toute manière, les montants sont également inférieurs aux 3 s 9 d. et aux 5 sous relevés à Tancarville, zone « rurale », pour cette période, pour des maçons et charpentiers.

Enfin, on trouve pour des artisans urbains comme les cloutiers plusieurs engagements à des salaires journaliers au niveau de manouvriers ou de pionniers, alors que celui-ci est sujet d'après Guy Bois à un « effritement »⁵⁸. Notons que ces salaires journaliers de cloutiers sont équivalents aux salaires « par millier de clou » payés à la même époque, selon la qualité de clou produite, comme on l'a vu plus haut.

l'écart entre ces salaires les plus bas et un salaire qualifié est lui constant selon les sources : les manouvriers comme les cloutiers sont payés deux fois moins bien que les charpentiers de louviers ou des dinands de rouen (1 s. 8 d. (20 deniers) = $\frac{1}{2}$ * 3 s. 4 d. (40 d.).

Pour la suite de la période, nous ne disposons plus de données d'allouements à la journée dans les registres de la période.

En revanche, j'ai suivi par sondage l'évolution des salaires à Louviers. Evolution des salaires à Louviers

En 1424-1425⁵⁹, après la crise monétaire de 1420-1422 et sous l'occupation anglaise, on trouve des salaires complètement standardisés pour des plâtriers et couvreurs, ainsi que pour leurs valets. Les plâtriers et couvreurs de tuiles sont tous payés 5 s.t., et leurs valets sont payés 2 s. 6 d. Les manouvriers sont payés également 2 s. 6 d. par jour, que ce soit pour avoir aidé les plâtriers ou pour avoir transporté du bois.

En revanche, les charpentiers sont payés 4 s. 2 d. et leurs valets 2 s. 1 d.

En 1468-69⁶⁰, cette fois dans la période de reconstruction de la Normandie, les salaires sont plus diversifiés, lors de la réparation de

passent de 3 s.t. à 4 s.t. Ensuite, entre 1408 et 1419, il note des fluctuations entre 3 s. 9 d. et 4 s. 6 d. Les comptes détaillés de Louviers sont malheureusement perdus pour cette période (il n'y a que des sommes globales pour œuvres et réparations).

⁵⁸ Pour 1400-1406, les salaires de manouvriers relevés par Guy Bois descendent à 1 sous 8 denier. En terme de salaire réel, cela n'aurait pas d'influence car les années 1380-1405 verraient une baisse des prix, notamment des prix du blé (Guy Bois, *Crise du féodalisme...*, p.99). Mais le passage de 2 s. 6 d. à 1 s. 8 d. est quand même une perte de 25% de salaire, qui seraient regagnée en 1408 !

⁵⁹ ADSM, G 638.

⁶⁰ ADSM, G 666.

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

ponts et de moulins de Louviers. Ce chantier est de plus grande ampleur que ceux de 1424-1425. On voit apparaître des chefs d'équipe, maçons appelé « maître », payés 5 ou 6 s.t. par jour. Ses collègues maçons sont payés 4 s. 6 d. t. par jour, tout comme les charpentiers. Mais deux personnes aussi qualifiées de maçons sont elles payées 3 s.t. par jour. On précise une fois qu'elles servent les maçons et font le mortier. Elles se différencient d'un « ouvrier de bras », qui gagne lui 2 s. 3 d. pour « servir les maçons » seulement.

En 1474-1475⁶¹, pour des petits travaux sur les halles, on trouve des plâtriers et couvreurs payés 3 s. 6 d. par jour, dont 1 s. t. de dépens. On trouve également un charpentier et son valet payés ensemble 6 s.t. par jour, ce qui est inférieur au salaire joint de 7 s. 6 d. qui était la norme en 1424-25 ou en 1468-69.

En 1494-1495⁶², sur de petits chantiers de réfection des halles, on trouve des charpentiers payés 3 s. 4 d. par jour et des couvreurs et plâtriers payés 3 s. par jour. Pas de mention de salaires de manouvriers.

Quel bilan peut-on tirer de ces sondages au vu des analyses de Guy Bois ? On retrouve régulièrement l'écart de 1 à 2 entre le salaire le plus bas et un salaire qualifié moyen. Mais ces deux salaires peuvent varier selon les professions.

Par ailleurs, on trouve, avec des effectifs moins importants, des salaires d'un niveau intermédiaire, appliqués à des salariés apparemment qualifiés. La source suggère que ces salariés peuvent être employés à aider leurs confrères (faire le mortier), sans qu'on leur attribue le statut de valet.

Enfin, les sondages de 1474-1475 et de 1494-1495 montrent des rémunérations moins élevées que dans les années 1420 ou 1460.

Ces sondages convergent avec les courbes de Guy Bois pour Rouen pour 1424-1425, ainsi que 1468-69.

En revanche, la baisse constatée après les années 1470 diverge avec la stabilité constatée à Rouen et Dieppe (5 s.t.). Elle se rapproche de la baisse constatée en zone « rurale », à Tancarville, pour la période 1460-1520, après la période de l'occupation anglaise.

Ces salaires correspondent à ceux payés en 1491-1494, sur le chantier de la tour de l'horloge d'Evreux. Les maçons y sont payés 3 s.4 d. en 1491, puis 3 s. 9 d. à partir de 1493 (pour les mêmes individus), hiver comme été, tandis que les manouvriers sont invariablement payés 2 s.t.⁶³.

⁶¹ ADSM, G 670-671.

⁶² ADSM, G 673.

⁶³ Arch. Municipales d'Evreux, CC 39, 40 et 41.

Cela peut s'expliquer par une « zone de salaire » différente, Evreux et Louviers sortant du cadre de la Normandie orientale, qui comprend Rouen et le Nord de la Seine (Caux, Bray et Vexin). La divergence va de 30 à 40 % (40% pour le plâtrier de Louviers payé 3 s. t. en 1494-95, 30% pour le plâtrier de Louviers payé 3 s. 6 d. en 1474-75).

A l'encontre de cette hypothèse de zones de travail, il faut savoir qu'Evreux et Rouen ne constituent pas des marchés du travail distincts à la fin du 15^e siècle : en 1486, un charpentier d'Evreux vient construire une tour de l'église St Michel à Rouen⁶⁴.

Ces évolutions restent assez mystérieuses. On peut en tout cas en déduire une certaine flexibilité des salaires, même du bâtiment et même urbains, même s'ils ne sont pas rouennais.

Certaines professions montrent en revanche une grande stabilité : lorsqu'ils sont payés par jour, les voituriers sont toujours payés 10 s.t., de 1391 à 1469 (à Déville comme ensuite à Louviers). Cette somme semble correspondre à la rémunération de la charrette et du conducteur.

Conjoncture des salaires pendant les années sondées dans les comptes de Louviers			
	comptabilité Rouen	comptabilité Louviers	allouements Rouen
367-1368	ouvrier qualifié : 4 s. / 4 s. 6 d. ouvrier non qualifié : 2 s. / 3 s.		4 s. 2 s. 6 d. 1 s. 8 d.
404-1406	ouvrier qualifié : 3 s. 9 d. / 4 s. ouvrier non qualifié : 1 s. 8 d.	ouvrier qualifié : 2 s. 6 d. / 3 s. 6 d. ouvrier non qualifié : 1 s. 8 d.	1 s. 8 d. ou 2 s. 1 d. (cloutiers) 2 s. ou 2 s. 4 d. (couteliers) 3 sous ou 3 s. 4 d. (dinandiers)
424-1426	ouvrier qualifié : 5 s. / 6 s. 6 d. ouvrier non qualifié : 3 s. 4.	ouvrier qualifié : 4 s. 2 d. (charpentier) / 5 s. (couvreur et plâtrier) ouvrier non qualifié : 2 s. 1 d. / 2 s. 6 d.	
468-1469	ouvrier qualifié : 5 s. ouvrier non qualifié : 2 s. 6 d.	ouvrier qualifié : 3 s. / 4 s. 6 d. ouvrier non qualifié : 2 s. 3 d.	

⁶⁴ Philippe LARDIN, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale...*, 1995, p.323.

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

474- 1476	ouvrier qualifié : 4 s. 6 d. / 5 s. ouvrier non qualifié : 2 s. 3 d.	ouvrier qualifié : 3 s. 6 d. ouvrier non qualifié : 6 s.	
494- 1495	ouvrier qualifié : 5 s. ouvrier non qualifié : 2 s. 6 d.	ouvrier qualifié : 3 s. / 3 s. 6 d.	

Les salaires à l'année.

Comme souvent, on peut noter le décalage entre ces salaires journaliers et les salaires à l'année.

Les salaires sont stipulés à l'année ou pour plusieurs années dans les contrats d'embauche du tabellionnage. De plus, les comptabilités normandes livrent les rémunérations d'artisans engagés à l'année, notamment dans le bâtiment (maçons, horlogers...).

Guy Bois a calculé une estimation de salaire de 60 £ t. par an pour un maçon touchant 5 s.t. par jour et travaillant 240 jours sur les 275 jours ouvrables. Mais il note en même temps qu'un maçon engagé à l'année à Tancarville en 1463-64 et non nourri ne touche que 45 £ t.⁶⁵

Par comparaison, les engagements rouennais vont de 5 £ 8 s. 6 d. par an, auxquels il faut rajouter les dépens, pour un maçon engagé dans une forme d'apprentissage de 3 ans, jusqu'à 20 £ t., plus également les dépens pour un sculpteur. Les contrats des couteliers montent à 15£ ou 16 £ t. par an plus les dépens, ceux des cloutiers à 10 £ par an plus les dépens. Notons que la différence entre les rémunérations annuelles de couteliers et de cloutiers reproduit la hiérarchie des salaires journaliers.

Dans les comptabilités, on peut trouver un plâtrier payé jusqu'à 73 £ t. par an en 1447 ! Cela représenterait environ 6 sous par jour s'il travaillait 240 jours par an.

Cependant, le lien entre le nombre de journées travaillées et le salaire annuel est différent selon les professions : contrairement aux rémunérations, les jours fériés sont bien une matière à réglementation dite « corporative ». Notamment, les maçons rouennais ont obtenu à certaines périodes que les samedi à moitié chômés soient comptés comme des journées entières.

De plus, les énormes variations couvrent des réalités de travail et de revenus très différentes. Pour prendre un exemple inhabituel, un engagement de ménestrels prévoie une rémunération de 10 £ t. pour 4 personnes pendant 1 an, mais ils ne doivent faire que 3 spectacles !⁶⁶

⁶⁵ Guy BOIS, *Crise du féodalisme...*, p.99.

⁶⁶ BEAUREPAIRE Charles de Robillard de, "Notice sur les ménestriers de Rouen", dans *Nouveaux Mélanges historiques et archéologiques concernant*

De manière plus significative, Philippe Lardin, étudiant les gages des maîtres des œuvres, a montré que leurs revenus étaient bien supérieurs aux faibles salaires annuels annoncés. En effet, ils pouvaient cumuler plusieurs engagements, et notamment travailler sur des chantiers en plus de leur pension. Par ailleurs, les parcours de vie qu'il a reconstitués montrent le rôle du commerce et des jeux de crédit dans les revenus des artisans⁶⁷.

Conclusion

Les sources normandes disponibles m'ont permis d'approcher le poids des salaires en nature dans les montants des rémunérations, entre 10 et 30%. Elles montrent aussi le rôle de stimulation de ces revenus annexes au salaire régulier.

Le recouplement de salaires prévus par des engagements avec ceux des séries comptables m'a permis de préciser la hiérarchie des rémunérations selon la qualification.

Cette hiérarchie varie, comme prévu, selon le statut. Mais au-delà de l'opposition qualifié/non-qualifié, on constate nettement l'existence d'une catégorie intermédiaire entre les manouvriers et les ouvriers pleinement qualifiés, ce qui correspond aux valets.

La hiérarchie varie aussi selon les professions, du moins dans la composition du salaire, qui prévoit plus ou moins de numéraire.(cloutiers/dinants)

Enfin, les sondages effectués à Louviers et à Evreux montrent une zone de salaire qui diverge de celle de Rouen après l'occupation anglaise.

François

Rivière

Doctorant,

EHESS

Centre de Recherches Historiques (CRH).

Bibliographie

Sources :

BEAUREPAIRE Charles de Robillard de, "Notice sur la coutellerie de Rouen vers la fin du Moyen Âge", dans *Dernier recueil de notes historiques et archéologiques concernant le département de la Seine-Inférieure et plus spécialement la ville de Rouen*, Rouen, impr. E. Cagniard, 1892, p.216-235.

BEAUREPAIRE Charles de Robillard de, "Hanaps de madre (XIVe-XVe siècles)", dans *Mélanges historiques et archéologiques concernant le département de la Seine-Inférieure et plus spécialement la ville de Rouen*, Rouen, Impr. de L. Gy, 1897, p.262-272.

le département de la Seine-Inférieure et plus spécialement la ville de Rouen, Rouen, impr. de L. Gy, 1904, p.66, qui renvoie à Arch. Dép. Seine-Maritime, tabell. Rouen, reg. 8, f.111.

⁶⁷ Philippe LARDIN, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale...*, 1995, p.393-418 et 527-538.

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

BEAUREPAIRE Charles de Robillard de, “Notice sur les orfèvres de Rouen”, dans *Nouveaux Mélanges historiques et archéologiques concernant le département de la Seine-Inférieure et plus spécialement la ville de Rouen*, Rouen, impr. de L. Gy, 1904, p.1-18.

BEAUREPAIRE Charles de Robillard de, “Notice sur les ménétriers de Rouen”, dans *Nouveaux Mélanges historiques et archéologiques concernant le département de la Seine-Inférieure et plus spécialement la ville de Rouen*, Rouen, impr. de L. Gy, 1904, p.58-80.

BEAUREPAIRE Charles de Robillard de, “Notes diverses”, dans *Derniers mélanges historiques et archéologiques concernant le département de la Seine-Inférieure et plus spécialement la ville de Rouen*, Rouen, impr. de L. Gy, 1909, p.43-46 ; 54-55 ; 80

BEAUREPAIRE Charles de Robillard de, “Contrats d'allouement d'apprentis et d'ouvriers maçons et autres documents concernant le métier de maçonnerie”, dans *Derniers mélanges historiques et archéologiques concernant le département de la Seine-Inférieure et plus spécialement la ville de Rouen*, Rouen, impr. de L. Gy, 1909, p.76-79.

BEAUREPAIRE Charles de Robillard de, “Corets et coretiers”, dans *Derniers mélanges historiques et archéologiques concernant le département de la Seine-Inférieure et plus spécialement la ville de Rouen*, Rouen, impr. de L. Gy, 1909, p.139-142.

BEAUREPAIRE Charles de Robillard de, “La broderie à Rouen”, dans *Derniers mélanges historiques et archéologiques concernant le département de la Seine-Inférieure et plus spécialement la ville de Rouen*, Rouen, impr. de L. Gy, 1909, p.243-259.

BEAUREPAIRE Charles de Robillard de, “Statuts de la communauté des brodeurs de Rouen (1457)”, dans *Derniers mélanges historiques et archéologiques concernant le département de la Seine-Inférieure et plus spécialement la ville de Rouen*, Rouen, impr. de L. Gy, 1909, p.260-267.

Historiographie :

BOIS Guy, *Crise du féodalisme*, Paris, éditions de l'EHESS, 1976, 411 p.

LARDIN Philippe, *Les chantiers du bâtiment en Normandie orientale (XIV^e-XVI^e siècle) : les matériaux et les hommes*, thèse de doctorat, histoire, Jean-Pierre LEGUAY (dir.), Université de Rouen, 1995, 855 p.

LARDIN Philippe, “Le rôle du vin et de la nourriture dans la rémunération des ouvriers du bâtiment à la fin du Moyen Âge”, dans *La sociabilité à table: commensalité et convivialité à travers les âges* [colloque, 1990, Rouen], Martin AURELL, Olivier DUMOULIN et Françoise THELAMON (éd.), Mont Saint-Aignan, Publications de l'université de Rouen, 1992, p.209-215.

François RIVIERE

Mémoire de maîtrise :

CORMONT Chantal, *Le comté et les seigneuries de Louviers et de Pinterville*, mémoire de maîtrise, histoire, université de Rouen, 1972, 118 p. dactyl. et annexes. (relevés non utilisés car peu fiables).

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

Annexe 1 :

Salaires en numéraire et salaires en nature dans les comptes de la seigneurie de Déville
(Arch. Dép. Seine-Maritime, G 438)

1391	6 charpentiers	5 ouvriers de bras	2 charretiers	3 charretiers	total : 16 personnes
tâche	réfection de l'essieu d'un moulin				
durée	1,5 jour	1 jour	1 jour	2 jours	
salaire ind. par jour	3 s.t.env.	1 s. 8 d. t.	10 s.t.	néant	
salaire ind. par jour en d. t.	35,5 d.	20 d.	120 d.	néant	
salaire de l'équipe en numéraire	26 s. 8 d.t.	8 s. 4 d.t.	20 s.t.	néant	55 s.t.
salaire total en d.t.	320 d.t.	100 d.t.	240 d.t.	néant	660 d.t.
nourriture protéinée	fromage et œufs : 7s. 6 d.				90 d.t.
pain	reporté sur le compte de Rouen				
vin total	30 galons				
rémunération totale					750 d.t.
Pourcentage de la nourriture protéinée sur le salaire total :					12%

François RIVIERE

1391	3 maçons	total	3 maçons	total
tâche	réfection de l'essieu du même moulin		réfection de l'essieu du même moulin	
durée	12 jours		14 jours	
salaire ind. par jour	néant par contrat		4 s.t.	
salaire ind. par jour en d. t.			48 d.t.	
salaire de l'équipe en numéraire	néant par contrat		168 s.t.	
salaire total en d.t.			2016 d.t.	2016 d.t.
nourriture protéinée	chair, fromage et œufs : 20 d.t. par jour (pour 3)	240 d.t.	néant	
pain	pain		néant	
vin total	2 galons par jour (pour 3)		néant	
rémunération totale		240 d.t.		2016 d.t.
Pourcentage de la nourriture protéinée sur un salaire total				13,80%

Le montant des rémunérations dans les métiers normands

1391	2 ouvriers de bras	total
tâche	aider les maçons	
durée	12 jours	
salaire ind. par jour	1 s. 8 d.t.	
salaire ind. par jour en d. t.	20 d.t.	
salaire de l'équipe en numéraire	40 s.t.	
salaire total en d.t.	480 d.t.	480 d.t.
nourriture protéinée	dépens : 13 s.4 d.	160 d.t.
pain		
vin total		
rémunération totale		640 d.t.
Pourcentage de la nourriture (protéines, vin, pain) sur un salaire total : 25 %		

François RIVIERE

1398	8 charpentiers	
tâche	"doler" 17 charretées de bois en la Verte Forêt	
durée	2 jours	
salaire ind. par jour	3 s. 4 d. t.	
salaire ind. par jour en d. t.	40 d.t.	
salaire de l'équipe en numéraire	53 s. 4 d.t.	640 d.t.
salaire total en d.t.	640 d.t.	
nourriture protéinée	dépens de 16 s. (1 s.t. par pers./jour)	192 d.t.
pain		
vin total	14 gallons de vin (0,875 galon par pers./jour)	
rémunération totale		832 d.t.
Pourcentage de la nourriture (protéines, pain) sur un salaire total : 23 %		

Les Salaires sur les chantiers de Girona au XV^e siècle.

Sandrine VICTOR

Je me propose en quelques lignes d'étudier les paramètres qui influent sur le montant des rémunérations individuelles du travail à Girona (Catalogne) aux XIV^e et XV^e siècle, autant sur le chantier de la cathédrale gothique, que sur ceux des murailles et fortifications urbaines.

Une première variation des rémunérations à la journée semble se faire sur le chantier en fonction de l'activité exercée par les membres d'un même métier ou d'un même groupe socioprofessionnel. Si nous prenons l'exemple de Pere Riera, tailleur de pierre présent sur le chantier de la *seu* entre 1402 et 1412⁶⁸, nous pouvons constater qu'il touche quatre types de salaires. Lorsqu'il travaille sur le chantier, et a donc une activité « normale », il touche 3 sous 4 deniers. A la loge, son salaire n'est que de 3 sous. Quand il travaille à la carrière, son salaire augmente à 3 sous 6 deniers, sauf s'il y va pour *trencar*, casser, où il ne touche que les 3 sous 4 deniers qu'il recevrait sur le chantier. Le travail à la loge est vraisemblablement moins physique que celui exigé à la carrière, d'où une baisse du salaire de 16.6 %. En revanche, le travail de carrier, plus dur, offre un salaire plus avantageux (*cet ouvrier peut empocher un bénéfice d'1/6^e de son salaire*). Le travail à la carrière est peut-être également mieux rétribué, car l'ouvrier doit s'y déplacer.

En dehors de leur salaire, les ouvriers peuvent recevoir d'autres rémunérations en fonction de leurs activités. Elles peuvent être en particulier en nature. Dans le cas de Gérone, la présence dans les comptes d'achat systématique de nourriture ou de boissons pour les hommes est rare sauf à la cathédrale où les tailleurs de pierre reçoivent du vin payé par les chanoines. Dans les comptes laïcs, comme dans les comptes ecclésiastiques, l'apparition de la nourriture ou des boissons dans les livres est liée à un travail ponctuel, difficile. Les fabriques stimulent donc la main d'œuvre en leur offrant le boire et le manger. Ces repas offerts sont un plus au salaire, qui évite ainsi à la fabrique d'augmenter les rémunérations ou de faire face au mécontentement des hommes pour un travail jugé trop risqué, trop dur ou exceptionnel. Sur les chantiers des murailles de Sant Pere et Sant Feliu de 1412⁶⁹, on achète par exemple en juin du pain pour les hommes qui descendaient dans les fondations du mur, afin d'écoper l'eau infiltrée. C'est un travail pénible, dangereux, où les risques d'effondrement et

⁶⁸ ACG, Obra de la *Seu*, n° 23, 24, 25, 26.

⁶⁹ AHMG, Comptes del clavari, I.1.3.3.1.2, llig. 4, fol. 92 r.

d'enlèvement sont très présents. La nourriture est ainsi perçue comme pourboire, comme pacificatrice sociale. Sur le chantier de la *seu*, la présence d'achats de bouche dans les comptes est également liée à des travaux ponctuels et difficiles. Deux cas s'offrent ainsi à nous. Dans un premier temps, en 1455, les hommes doivent travailler au puits⁷⁰. Tâche pénible donc, pour laquelle il est stipulé que les ouvriers recevront à manger. Première remarque, le fait que le procureur ait besoin de spécifier qu'il donne à manger aux ouvriers dénote le caractère exceptionnel de la démarche. En revanche, contrairement à la situation sur le chantier du mur de Sant Pere et Sant Feliu, les salaires des tailleurs de pierre souffrent d'une diminution importante à ce don de nourriture : ils ne touchent plus que 3 sous 4 deniers ou 3 sous 2 deniers au lieu de 4 sous. Les repas font donc ici partie intégrante du salaire, même s'ils ont un caractère exceptionnel. Notons cependant que les manœuvres, de leur côté, ne voient pas leur salaire diminuer, ce qui représente alors une nette amélioration de leur condition de travail. On peut donc se poser la question de savoir si les repas offerts aux *pedrers* ne sont pas le retour en nature d'un avantage qui avait été monétarisé. Comme les manœuvres ont bénéficié de ce plus en nature, le procureur aurait donc choisi d'accorder les repas à tout le monde, en déduisant cependant la part correspondante du salaire aux tailleurs de pierre, qui jouissaient de cet avantage en espèces. Le second exemple d'achat de nourriture et de boisson pour les hommes correspond à un cas de figure plus classique. Il s'agit de la fonte et de la pose d'une cloche en 1417⁷¹. Ce travail extraordinaire fait intervenir les hommes du chantier et 8 marins venus prêter mains fortes, avec leur matériel : un cabestan. Les achats de nourriture émaillent donc les comptes : 300 œufs le 15 avril⁷², 5 *somadas* de noisettes le 17 avril⁷³, 10 *quarteres* et demie de vin rouge le 21 avril⁷⁴, 6 *quarteres* et demie de vin blanc deux jours plus tard⁷⁵, et le 14 mai, 4 *migeres* de froment et une *somada* de vin⁷⁶. On achète régulièrement, mais relativement peu. On peut penser à des « gouters », des « casse-croûtes ». Mais, le « jour de la fonte », les achats sont plus diversifiés et importants. La fabrique tient à marquer

⁷⁰ ACG, *Obra de la Seu*, n° 43, fol. 171 r. *et sq.*

⁷¹ ACG, *Obra de la Seu*, n° 29.

⁷² *Ibid.* fol. 5 v.

⁷³ *Ibid.* fol. 6 r.

⁷⁴ *Ibid.* fol. 8 r.

⁷⁵ *Ibid.* fol. 8 r.

⁷⁶ *Ibid.* fol. 16 r.

Les Salaires à Trévis d'après la

ce jour, autant pour le célébrer comme exceptionnel, que pour stimuler la main d'œuvre⁷⁷.

Dans le cas de 1417, les marins reçoivent, en plus de leur salaire et des repas, le gîte : « *les dits marins dans l'auberge de Sobravila entre les repas, les boissons et les lits ... 3 l. 5 s. 8 d.* »⁷⁸. Cette situation s'explique par le fait qu'ils viennent de loin. D'ailleurs, leur salaire est compté à partir de leur ville d'origine, sur la Costa Brava : « *pour 8 marins qui sont venus pour hisser les cloches et qui passèrent 5 jours entre l'aller, la résidence et le retour à raison de 5 sous par jour chacun* »⁷⁹.

Il faut mettre à part les charretiers, qui, lorsqu'ils sont rémunérés à la journée, peuvent recevoir des salaires variables en fonction des moyens qu'ils utilisent pour transporter les matériaux. Il est possible d'en faire une typologie en prenant l'exemple du chantier du Mercadal en 1412⁸⁰.

Un homme seul en hiver	3 s. 8
Un homme seul en été	4 s.
2 mules en hiver	7 s. 4
2 mules en été	8 s.
Un roncín	3 s. 6
Un âne	3 s.

leur salaire varie aussi selon le matériau transporté. Prenons l'exemple de Antoni Marti, charretier à la *seu* entre 1489 et 1491⁸¹ :

1 quartera de chaux	6 deniers
1 poutre	2 deniers
1 voyage de bois	3 sous
1 charretée de lauses	1 sou

Le salaire de cet homme semble être calculé en fonction du poids et/ou de l'encombrement. Mais il est difficile de faire des comparaisons, car les unités de mesures diffèrent : il y a des mesures

⁷⁷ Pour ce festin, la fabrique a acheté pour régaler les hommes : 9 livres de poisson, des choux, 2 poules, de la sauce et des œufs, ½ bota de vin blanc, 41 livres de bœuf, 1 quarto d'huile pour frire le poisson, du poivre, du sel, du cabri, 6 migeras de froment, 6 poulets, 21 livres supplémentaires de bœuf, 8 livres et demie de mouton, de la fressure, et du vin blanc avec des cerises.

⁷⁸ ACG, *Obra de la Seu*, n° 29, fol. 34 r.

⁷⁹ *Ibid.* fol. 33 v.

⁸⁰ AHMG, *comptes del clavari*, I.1.3.3.2, llig. 4.

⁸¹ ACG, *Obra de la Seu*, n° 50.

(*quartera*), des contenants (charretée), des unités propres (poutre) ou des distances (voyage entre le chantier et un site X).

L'échelle hiérarchique influe également sur la rémunération. Cette échelle, fruit de la structure du Métier, se retrouve sur le chantier. A la tête du chantier se trouve le maître d'œuvre. Leur mode de rémunération diffère légèrement du reste de la main d'œuvre. Mis à part le cas déjà commenté de Guillem Bofill, dont le salaire est réduit du fait de son grand âge, les autres maîtres d'œuvre touchent en général les salaires les plus confortables du chantier. De plus, ils bénéficient d'une pension, payée à l'année. Antoni Canet, chargé de concevoir la nef unique, touche une salaire record (5 sous 6 deniers) et une pension de 550 sous par an. A la même époque, Bofill ne reçoit que 300 sous. En 1479, Joan Agusti ne perçoit plus que 5 livres (100 sous). Cette pension peut être payée en espèces, ou avec des avantages en nature. Antoni Canet touchera en plus de son salaire et de sa confortable pension 10 sous « *tous les quatre mois une migera de froment* »⁸². Comme nous l'avons déjà vu, cette pension peut être convertie en fermage de la dîme de Sant Feliu de Boada⁸³. Ils touchent en moyenne 11 % de plus que les maîtres tailleurs de pierre, sauf le cas exceptionnel de Canet qui a un salaire un tiers supérieur aux maîtres. Sur les chantiers laïcs, par contre, le maître d'œuvre perçoit généralement le même salaire que les maîtres tailleurs de pierre. La différence entre eux se fait alors au niveau de la pension que le maître d'œuvre est le seul à recevoir.

Dans l'échelle hiérarchique du chantier viennent ensuite les maîtres. Ils gagnent de 30 à 60 % de plus qu'un manœuvre. Le maître charpentier est le plus recherché. Il peut recevoir une rémunération supérieure de 21 % à celle d'un maître tailleur de pierre et de 8 % à celle d'un maître maçon⁸⁴. En 1446, sur le chantier du pont Sant Jaume, les maîtres tailleurs de pierre, charpentiers et le maître d'œuvre perçoivent le même salaire⁸⁵. En revanche, sur le chantier de la cathédrale, Les maîtres charpentiers sont payés généralement 20 % de plus que les maîtres tailleurs de pierre.

Les simples tailleurs, non maîtres, connus sous le nom de *pedrers* forment le corps artisanal de base. L'écart entre les salaires des maîtres et eux va s'amoinrir au long du siècle. En 1404, un maître pouvait percevoir 75 % de plus qu'un simple *pedrer*, 60 %, en 1447,

⁸² ACG, *Obra de la Seu*, n° 31, fol. 23 v.

⁸³ Cf. *supra*: « Postes de recettes ».

⁸⁴ J. Hamilton, *Money, prices and wages in Valencia, Aragon and Navarra, 1351-1500*, Cambridge, 1936, p. 70.

⁸⁵ AHMG, *Obres publiques i Urbanisme*, XIII.4.1, ponts, llig. 1.

Les Salaires à Trévis d'après la

33 % en 1457 pour tomber à seulement 17 % en 1497⁸⁶. Les raisons de ce phénomène peuvent être multiples. Le chantier de la cathédrale perd de son ampleur vers la fin du siècle. Or, plus un chantier est important, moins la main d'œuvre est qualifiée. Le fait est confirmé par les chantiers laïcs de la même période. Ces ouvrages concentrent une population ouvrière beaucoup plus dense, et ce sur une période plus réduite. Ainsi, sur le chantier du mur du Mercadal de 1412⁸⁷, la différence entre les ouvriers de la pierre les mieux et les moins bien payés est de 14 %, contre 60 % à la même date sur le chantier de la cathédrale.

Enfin, au bas de l'échelle se trouvent les manœuvres. Ils sont spécialisés dans le bâtiment ou non. Le montant de leur salaire prend donc en compte tous les aspects déjà évoqués : l'expérience, la force, l'âge, la condition professionnelle. En bref, les salaires moyens présente un rapport d'un maître à un manœuvre de 1.72 à 1, et d'un ouvrier à un manœuvre de 1.33 à 1.

Le salaire des apprentis est très variable et embrasse à lui seul les principales catégories de rémunérations. Ainsi, par exemple, sur le chantier de la cathédrale entre 1418 et 1421⁸⁸, trois rangs de salaires coexistent pour les apprentis : 4 sous, 3 sous 6 deniers, et 2 sous. Les mieux payés reçoivent donc le même salaire qu'un maître tailleur de pierre moyen, les paies moyennes sont au niveau des simples tailleurs, et enfin les moins bien payés sont au même niveau que les plus humbles des manœuvres. Un peu plus tard dans le siècle, en 1459⁸⁹, leurs salaires s'aligneront sur les salaires des manœuvres les mieux payés. Il faut également noter le cas d'un apprenti charpentier en 1423⁹⁰ qui reçoit plus qu'un simple tailleur. Pourquoi cette disparité dans les salaires des apprentis ? L'âge de l'apprenti est évidemment le premier critère. Les plus jeunes sont soumis aux tâches les plus simples donc les moins rémunérées. Ils n'ont pas encore acquis l'expérience suffisante pour un travail réellement rentable. En revanche, l'apprenti qui a déjà quelques années de pratique peut être considéré comme un véritable ouvrier, sachant manier outils et matériaux. Ils ne sont séparés des maîtres que par l'examen.. Dans le cas du charpentier, la connaissance acquise de l'art de travailler le

⁸⁶ ACG, *Obra de la Seu*, n° 24, 39, 43, 51. Salaires moyens des maîtres tailleurs de pierre : (1404) 3 s. 6 d., (1147) 4 s., (1457) 4 s., (1497) 4 s. Salaires moyens des simples tailleurs de pierre : (1404) 2 s., (1447) 2 s. 6 d., (1457) 3 s., (1497) 3 s. 5 d.

⁸⁷ AHMG, *comptes del clavari*, I.1.3.3.2, llig. 4.

⁸⁸ ACG, *Obra de la Seu*, n° 31.

⁸⁹ ACG, *Obra de la Seu*, n° 44.

⁹⁰ ACG, *Obra de la Seu*, n° 33.

bois, qui est déjà valorisé pour son maître, rejaillit sur lui et lui permet de bénéficier d'un salaire tout à fait convenable.

La rémunération du travail dépend également de la durée du travail quotidien.

Le mode de rémunération le plus répandu est le salaire à la journée. Le sous-multiple souvent utilisé est la demie journée⁹¹. Les ouvriers reçoivent leur paie le samedi pour le travail de la semaine écoulée. Les paiements quotidiens sont rares⁹². On les trouve surtout lors de travaux très ponctuels, comme par exemple à la cathédrale en septembre 1498, où trois hommes, Mateu Roffi, Esteve et Barthomeu Roffi travaillent sur la toiture⁹³. Ils reçoivent une paye quotidienne entre le 4 et le 14 septembre. Mais le cas est exceptionnel, et les payes, même pour une journée, sont données le samedi. L'unité est donc la journée. Ne sont comptées que les journées ou demi-journées entièrement effectuées. Sinon, le salaire est réduit. Ainsi, sur le chantier du mur de Sant Pere et Sant Feliu, un charretier se voit retirer 1 sou de son salaire pour cause de pluie⁹⁴. Le salaire est donc versé pour un travail effectif, même si l'ouvrier n'est pas responsable du retard ou de l'arrêt dans son travail⁹⁵. Il faut cependant noter que certains chantiers paient l'ouvrier à partir du moment où celui-ci quitte son domicile⁹⁶. Le cas ne se présente qu'une seule fois à Gérone, sur le chantier de la cathédrale, en 1421⁹⁷ : « *J'ai payé à Francesc Arenys pour VI jours à raison de V s.⁹⁸ par jour car il venait de Torroella et était bon appareilleur* ». Cet exemple nous montre de plus que l'unité de compte « journée » est soumise à de nombreuses variations. Francesc Arenys est payé plus cher car il vient de loin *et* il est bon appareilleur. Des variations saisonnières existaient sur les chantiers géronais. Il est possible de travailler d'abord sur les comptes laïcs. Dans ceux dont nous disposons, il transparaît que l'habitude de différencier un salaire d'hiver d'un salaire d'été ait été courante. Le passage de l'un à l'autre se fait en mai

⁹¹ A. Salamagne, *Construire au Moyen Age. Les chantiers de fortification de Douai*, Villeneuve d'Ascq, 2001, p. 136.

⁹² B. Geremek, *Le salariat ...*, *op. cit.*, p. 87.

⁹³ ACG, *Obra de la Seu*, n° 51, fol. 99 r. *et sq.*

⁹⁴ AHMG, *Comptes del clavari*, I.3.3.1.2, llig. 4, fol. 86 r.

⁹⁵ B. Geremek, *Le salariat ...*, *op. cit.*, p. 93.

⁹⁶ J. M. Doñate Sebastia, « Salarios y precios durante la segunda mitad del siglo XIV », *VIII Congreso de Historia de la Corona de Aragón*, II, Barcelone, 1962, p. 423.

⁹⁷ ACG, *Obra de la Seu*, n° 31, septembre 1421.

⁹⁸ Il était payé auparavant 4 s. 6 d.

Les Salaires à Trévis d'après la

Le maître d'œuvre ne subit pas de ces variations saisonnières. Les augmentations de salaires entre les saisons d'été et d'hiver peuvent aller de 5 % pour les manœuvres à 12.5 % pour les simples tailleurs. Mais sur le chantier du mur de St Feliu et de St Pere, le maître d'œuvre ne bénéficie pas d'une hausse de salaire en été. Ce qui change avec le chantier précédent, c'est que les salaires des tailleurs de pierre n'augmentent pas non plus en été. Seuls les manœuvres et les charretiers ont deux salaires distincts. Le manœuvre enregistre une augmentation de 5.5 %, le charretier de 8.3 %. Il faut d'abord constater que nous sommes loin des indices de variations observés sur les chantiers européens, en particulier anglais, allemands et italiens, (25 %)⁹⁹ ou parisiens (20 %)¹⁰⁰. A quoi correspondent ces oscillations saisonnières ? La durée de la journée de travail s'allonge en été, ce qui peut expliquer l'augmentation des salaires. Cependant, le fait que les tailleurs de pierre sur le second chantier ne bénéficient pas de cette augmentation montre qu'un autre facteur doit être pris en compte. Il semble que les procurateurs adaptent aussi les salaires à l'offre et à la demande. La hausse des salaires à la fin du printemps pourrait alors très bien servir à retenir une certaine catégorie de main d'œuvre, la moins qualifiée, qui serait tentée d'aller se louer pour les travaux agricoles. Le chantier de la cathédrale pratique-t-il également ces rythmes saisonniers de salaires ? Les tailleurs de pierre ne sont que très peu sensibles aux rythmes saisonniers. Leur rémunération est extrêmement stable. Cependant, celles des manœuvres subissent de nombreuses oscillations. Mais il est difficile de les associer à des variations saisonnières : en prenant l'exemple de 1420, on assiste aux variations suivantes pour les salaires de manœuvres :

Janvier	30 d.
Avril	32 d./ 30 d.
Juin	36 d./ 30 d.
Novembre	36 d./ 30 d.

Il apparaît qu'il y a bien une hausse des salaires à la fin du printemps. Mais il y a également une multiplication des rangs de rétribution. Le salaire maximum augmente à nouveau en juin, puis stagne en novembre, alors qu'il devrait, selon toute attente, diminuer. En revanche, les minima stagnent au long de l'année. Des cas identiques se sont déroulés en 1422, 1423, 1460, etc. On peut donc en conclure que la durée de la journée de travail et les facteurs offre-demande doivent influencer sur le calcul du salaire. Nous pouvons

⁹⁹ P. du Colombier, *Les chantiers des cathédrales...*, op. cit., p. 56.

¹⁰⁰ B. Geremek, *Le salariat ...*, op. cit., p. 92.

affirmer que le trait caractéristique des salaires pratiqués à Gérone au XV^e siècle est la personnalisation. Chaque ouvrier constitue un profil particulier, que le procureur et le maître d'œuvre prennent en compte. Ces schémas très personnels des rémunérations prennent pour critères autant les qualités intrinsèques de l'ouvriers (force, âge), que son expérience, son savoir-faire, ou sa place dans le chantier (utilité, intégration...).. Les chantiers laïcs, quant à eux, pratiquent plus facilement le découpage salarial annuel en saison, du fait de leur courte durée, d'un besoin important en hommes qu'il faut savoir attirer et retenir, et de l'emploi d'une main d'œuvre peu qualifiée, pour laquelle ils entrent en concurrence directe avec les travaux agricoles.

Les rémunérations du travail peuvent varier également en fonction des qualités de l'individu.

La force physique et l'âge sont pris en considération, même si l'un et l'autre sont très intimement liés. C'est la raison pour laquelle, Guillem Bofill, maître majeur de la *seu* entre 1404 et 1421 ne touche que 3 sous, puis 2 sous, malgré son rang et sa charge. En effet, il a commencé à travailler sur le chantier de la cathédrale en 1369. Si l'on admet qu'il avait à cette époque 15 ans, en 1419, quand il devient maître d'œuvre il en a 50, et lorsqu'il quitte définitivement le chantier, 67. Son rôle devait donc se limiter au conseil et à la surveillance. Ne pouvant plus travailler, il n'était plus payé. On louait donc sa force physique, le travail que l'on pouvait faire plus que sa propre personne¹⁰¹. Inversement, en 1472¹⁰², un maître *pedrer* ne touche que 3 sous 6 deniers car il « *est jeune* »

Il apparaît que les malades peuvent continuer un semblant d'activité qui leur permet de gagner leur vie. Ainsi, par exemple, en février 1419 à la cathédrale, Pere Girones, tailleur de pierre, est payé 28 sous 6 deniers pour 38 *palms* de pierres d'angle car « *[il] était malade et ne pouvait pas travailler à la journée et pour longtemps il a taillé des pierres à la pièce* »¹⁰³. Les règles semblent sans appel : si le travail n'est pas fait, pour cause de maladie ou non, le salaire est diminué. L'ouvrier doit donc venir travailler coûte que coûte, mais si son état de santé ne lui permet pas d'être très actif, ni très fort, il touche un salaire moindre. C'est le cas de Berenguer Cervia en 1422 : « *J'ai payé à Servia pour 5 jours à raison de 2 s. 6 car il était malade et je ne lui ai donné que 2 s. 6 par jour, car il ne faisait pas autant de travail*

¹⁰¹ D. Menjot, « La main d'œuvre des travaux publics en Castille méridionale au bas Moyen Age : l'exemple de Murcie », *Razo, op. cit.*, p. 66.

¹⁰² ACG, *Obra de la Seu*, n° 46.

¹⁰³ ACG, *Obra de la Seu*, n° 31, fol. 5d1 r. : « *erat infirmus e non poterat operari ad jornale et per multos dies intervallat fent nos palmes* ».

Des variations apparaissent également selon l'expérience et la qualification professionnelle. Le savoir faire est valorisé. Ainsi, un ouvrier, quelle que soit sa place dans l'échelle hiérarchique du Métier, peut être reconnu pour sa valeur propre. Ainsi, en 1418 sur le chantier de la *seu*¹⁰⁴, Berenguer Brenys « *qui est bon ouvrier* » touche 6 deniers de plus que les autres tailleurs de pierre, tout comme Francesc Arenys, qui, lui, sera augmenté six mois par an : « *De même il fut convenu avec Francesc Arenys qui est bon ouvrier que six mois par an c'est-à-dire avril, mai, juin, juillet, août et septembre [il touchera] chaque jour 4 s. 6 d. comme Berenguer Brenys, les autres 6 mois c'est-à-dire octobre, novembre, décembre, janvier, février et mars 4 s.* »¹⁰⁵. Parallèlement, une lacune d'expérience et du savoir-faire peut se retourner contre l'ouvrier. Ainsi, toujours en 1418, deux hommes ne sont payés qu'un sou, 2 deniers car « *ils n'étaient pas bons manoeuvres* »¹⁰⁶. L'exemple extrême est celui de ces deux hommes qui n'ont travaillé que 3 heures en 1418 car « *ils n'étaient pas bons au travail* »¹⁰⁷. Il faut cependant faire quelques constatations. D'abord, ces augmentations fondées sur le savoir faire, ou en tout cas repérées comme telles, ne sont pas fréquentes, voire inexistantes par exemple sur les chantiers laïcs. Ensuite, il semble que ce type de bonifications accordées aux plus doués soit le fruit d'une pression de l'ouvrier concerné. Est-il possible en effet que sur la masse des ouvriers employés en 1418 sur le chantier de la *seu*, un seul soit digne de cette distinction, alors que les autres se morfondent dans la médiocrité ? Il est fort possible que l'ouvrier ait su négocier son avantage.

Enfin, la connaissance théorique se valorise également. Le mieux payé des maîtres d'œuvres sur le chantier de la cathédrale est Antoni Canet. Sa charge de maître d'œuvre est doublée de celle de concepteur et d'architecte. Il est le cerveau qui a conçu la nef unique, et cette dextérité se paye au prix fort. Enfin, dernier maître à jouir d'un salaire légèrement supérieur à la normale : Pere Cipres en 1430. Les raisons sont doubles. D'abord, s'il n'est pas le concepteur de la nef unique, il en est le gardien, qui doit achever le chef d'œuvre. Ensuite, il est charpentier de métier, et, comme nous le verrons plus loin, les charpentiers sont les mieux considérés sur les chantiers¹⁰⁸.

¹⁰⁴ ACG, *Obra de la Seu*, n° 31.

¹⁰⁵ *Ibid.* fol. 21 r. « *Hic fuit conventum cum Arenys qui est bonus operator quod six mensibus anni videlicet abril, maig, jun, julioll, agost et setembre [...] qualibet die IV s. VI d. ut Berangarius Brenys, aliis VI mensibus videlicet vuytobre, novembre, decembre, gener, febrer et marçs IV s.* ».

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ ACG, *Obra de la Seu*, n° 31, fol. 36 v.

¹⁰⁸ A. Rucquoi, « Le secteur privé du bâtiment... », *Razo, op. cit.*, p. 78.

Les rémunérations semblent de plus varier en fonction de la localisation du chantier. Dans le cas qui est le nôtre, on note une différence entre les chantiers ecclésiastiques et laïcs. On a retenu 5 catégories d'ouvriers : les maîtres d'œuvres, les « tailleurs de pierre supérieurs », les « tailleurs de pierre inférieurs »¹⁰⁹ et les charretiers travaillant avec une bête. Il ressort tout d'abord que le chantier le moins avantageux pour les ouvriers a été celui de la Força Vella, dit aussi de Requesens, durant la guerre civile. Les conditions particulières dans lesquelles il a été exécuté peuvent expliquer la faiblesse des moyens. Lorsqu'on est maître d'œuvre, il semble plus rentable d'exercer à la cathédrale. La fabrique offre à son maître majeur en effet un salaire 11 % supérieur à celui du chantier de Sant Jaume. Les soldes des maîtres tailleurs de pierre, en revanche, hormis l'exception de Requesens, offre un panorama d'une remarquable uniformité. Les salaires les concernant sont visiblement fixés, soit par eux-mêmes, soit par le biais du Métier, soit par les autorités locales qui veulent éviter que les prix ne flambent. Un compagnon tailleur de pierre a intérêt à aller se faire embaucher sur les chantiers laïcs. Le chantier du Mercadal paie en 1412 28 % de plus que celui de la *seu* à la même date. En 1438, le Mercadal paie encore 16 % de plus que la cathédrale. En revanche, ces différences disparaissent totalement dans les années 1460. En ce qui concerne les manœuvres, ils ont par trois fois avantage à travailler pour la ville : en 1412, les deux chantiers du Mercadal et de Sant Pere et Sant Feliu proposent un salaire 2.8 % supérieur à celui pratiqué par la fabrique de la *seu*, et en 1446, l'offre est 12 % supérieure pour le pont de Sant Jaume. Cependant, en 1438, c'est la *seu* qui paye 3.2 % de plus que le chantier du Mercadal. Pour finir, les charretiers tirent leur épingle du jeu en travaillant pour la *seu*, qui, même si elle ne propose rien de plus que les chantiers civils en 1412, offre un salaire 20 % supérieur en 1438. Quelles conclusions en tirer ? D'abord, il apparaît que les chantiers laïcs doivent proposer une somme supérieure aux chantiers ecclésiastiques qui offrent eux une relative stabilité dans le temps (donc ici la durée de l'embauche joue). Nous avons déjà vu que la main d'œuvre employée sur les chantiers laïcs était majoritairement moins bien formée que celle du chantier de la cathédrale. C'est pourquoi, les chantiers laïcs font des offres alléchantes aux compagnons tailleurs de pierre. En effet, ils ont besoin d'un personnel d'encadrement technique, de lieutenants qui relient les ordres des maîtres, trop chers pour être engagés en nombre. Les

¹⁰⁹ Les tailleurs de pierres n'étant pas toujours différenciés entre maîtres et compagnons, nous avons opté pour l'utilisation d'un salaire maximum et d'un salaire minimum répertoriés.

Les Salaires à Trévise d'après la

manœuvres sont bien payés, car ce personnel peut être tenté par les travaux agricoles.

Les rémunérations sont aussi soumises au contexte, qu'il soit socio-économique ou architectural.

La Catalogne du XV^e siècle est caractérisée par une croissance économique générale inégale¹¹⁰. La dépression atteint son maximum entre 1478 et 1481. Mais cette dépression de la fin du siècle intervient après de nombreux spasmes. Dès 1454, on peut parler de crise au niveau monétaire, industriel et commercial. Une crise bancaire avait secoué la Catalogne entre 1381 et 1383. De nombreuses banques privées ont fait faillite, à Barcelone bien sûr, mais également à Perpignan et à Gérone, dont l'exemple le plus célèbre est Ramon Medir. Cette crise financière va peu à peu se répercuter sur la gestion publique. Le contexte politique et social est plus troublé que l'économie :

1388-1402 : Premières revendications des paysans *remença*.

1390 : Assaut de la juiverie de Gérone.

1410 : Agitation sociale violente qui pousse à la constitution des Corts de Barcelone en 1413.

1430 : Nouvelles agitations qui provoquent la constitution « Commorantes » des Corts de Barcelone en 1432.

1454 : Vagues de piraterie¹¹¹.

Cette conjoncture difficile, qui débouche sur une guerre civile, transparait dans l'évolution générale des salaires dans toute la Couronne d'Aragon¹¹².

A la lumière de ces informations d'ordre général, voyons si les contrecoups de l'évolution économique atteignent le chantier de la cathédrale de Gérone. A grands traits, on retrouve en effet à travers les salaires des différents corps de métiers les grandes phases de cette évolution. Les salaires enregistrent une augmentation jusqu'au milieu des années 1420, puis une diminution jusqu'au milieu de la guerre civile. Au sortir de la guerre, la situation semble se stabiliser jusqu'au début des années 1480, puis se dégrader légèrement avant de se rétablir dans les années 1490.

Certains maîtres bénéficient de paies exceptionnelles, selon ces circonstances. Ainsi, le maître d'œuvre de la cathédrale Joan Agustí reçoit une pension extraordinaire lors de la guerre civile de 1462-

¹¹⁰ J. Vicens Vives, « Evolucion de la economia catalana durante la primera mitad del siglo XV », *IV congreso de historia de la Corona de Aragón*, Palma de Majorque, 1955, p. 7.

¹¹¹ *Ibid.* p. 8-12.

¹¹² E. J. Hamilton, *Money, prices and wages...*, *op. cit.*, p. 111-115.

1472¹¹³. Cette pension est doublement inhabituelle : le maître d'œuvre touche une prime de risque, et est payé à l'année et non à la journée. La fabrique s'assure ainsi de la présence de l'architecte, quelle que soit la situation politique.

Ce contexte général est doublé d'un contexte très local, lié aux exigences technico architecturales propres aux chantiers. Cette constatation part de l'exemple du charpentier Salvador Geroni. Il bénéficie d'une hausse de salaire qui lui permet de toucher en 1421¹¹⁴ une somme rondelette¹¹⁵, car, là encore « *il était bon maître* ». Il faut cependant noter que ce n'est pas la seule raison. Il semble qu'il arrive à point nommé pour faire un travail dont personne ne voulait, et qui était très urgent : « *J'ai payé à Salvador Geroni pour 3 jours à raison de 5 s. 6 d., car les autres ne voulait pas travailler (le bois) et il était bon maître et la voûte était menacée* »¹¹⁶.

Le cas est rare, mais certains ouvriers peuvent aussi être les heureux destinataires de primes exceptionnelles, car ils étaient « au bon endroit, au bon moment ». En 1422, sur le chantier de la *seu*¹¹⁷, le maçon Llop était déjà mieux payé que les autres. En décembre de cette même année, deux événements viennent troubler le quotidien des livres de comptes : le co-maître d'œuvre avec Canet, Guillem Bofill, disparaît, et Llop touche une pension de 10 sous tous les 4 mois. On peut se demander alors si cet homme, dont le mérite était déjà reconnu, n'aurait pas pris alors une envergure particulière au sein de la hiérarchie du chantier. Nous savons que Canet a été rappelé à l'ordre car il était souvent absent. Dès lors, avec la disparition de Bofill, il allait manquer au chantier une continuité dans la transmission des ordres. Llop pourrait alors avoir reçu le poste de « parlier », connu sur les chantiers français et allemands. Il serait alors le lien entre le maître d'œuvre, les ouvriers et la fabrique.

Les rémunérations peuvent ensuite être objet de négociations.

On peut d'abord négocier le risque. La chute est le risque majeur encouru par les ouvriers du bâtiment. Sur le chantier de la *seu*, une

¹¹³ *Los Reys de Arago y la seu de Girona desde l'any 1462 fins al 1482, op. cit.*, p. 18. « *Die jovis VI iunii dedimus officia corporis Christi, et illo die fuit deliberatum, audito venerabili Anthonio Laurencii operario fabrice, quod pro pede magistri majoris fabrice, qui est hodie magister Augustinus, dentur sibi centum solidi de terno, durante guerra pro laboribus quos sustinuit in annum, qui non computantur in jornalibus* »

¹¹⁴ ACG, *Obra de la Seu*, n° 31, septembre 1421.

¹¹⁵ 5 s. 6 d., alors que les salaires des charpentiers de l'époque oscillent entre 3 s. 8 d. et 5 s.

¹¹⁶ « *Solvi Salvatori Geroni per III diebus a raho de V s. VI d. que ales no volia fustejar et era bon magister et la vuolta stava in periclo XVI s. VI.* ».

¹¹⁷ ACG, *Obra de la Seu*, n° 32.

annotation du procureur nous laisse entrevoir les difficultés que le maître d'œuvre peut avoir pour forcer un homme à se hisser au sommet des édifices ¹¹⁸ : « *J'ai payé à Antoni Ribers qui est monté en haut de la voûte pour la nettoyer et la préparer pour sainte Marie d'août, pour son compte, car aucun des tailleurs de pierre ne voulait monter, pour deux jours à raison de 5 sous 6 par jour ... 11 sous* ». Le refus des autres ouvriers de monter est d'autant plus compréhensible qu'en 1434, la nef unique est presque achevée, et que se hisser au sommet de la voûte signifie se trouver à 22 m. 25 du sol ¹¹⁹.

Comme les Métiers ont pouvoir d'exercer une justice interne, se peut-il que ces réclamations soient de leur ressort, et que ce soient eux qui mènent les pourparlers avec les fabriques ? Certaines allusions à des pressions peuvent être trouvées dans les comptes. Par exemple, lors de la construction de la nef unique dans les années 1420, beaucoup d'ouvriers travaillent à la tâche et non à la journée. Il est en effet plus rentable pour la fabrique de la *seu* de Gérone de payer les tailleurs à la pierre réalisée, vu le stock qu'elle doit constituer. Néanmoins, ce système maintient les ouvriers concernés dans une précarité, et les obligent à fournir un travail plus soutenu que les employés à la journée. Y-a-t-il eu pression ou pas, quoiqu'il en soit en novembre 1421, on trouve l'annotation suivante ¹²⁰ :

« Pour que la voûte soit achevée, il a fallu convenir que les suivants travailleront à la journée et gagneront ce qui suit.

J'ai payé à Johani Casal III sous.

Jachme Riart III sous.

Pere Riera minori III sous.

Andree Arenys III sous.

Barthomeu Sans III sous. »

Une autre allusion beaucoup plus directe est faite en 1448. La menace semble être le moteur pour un avancement professionnel, surtout quand on est bon ouvrier. Miquel Pasqual voit ainsi son salaire augmenter du tiers grâce à l'appui du maître face à la fabrique et grâce également à la menace de son départ : « *Celui-ci a eu son salaire augmenté car le maître a dit qu'il le méritait et qu'il voulait s'en*

¹¹⁸ ACG, *Obra de la Seu*, n° 36, 9 août 1434, fol. 16 r. : « *Solvi an Anthoni Ribers qui puja alt a la volta per escombrar e mundar ben per Santa Maria de gost per so cont nengu dels padrers non volia pujar per dos dias a raho de V s. VI per dia monta XI s.* ».

¹¹⁹ E. C. Girbal, « Consideraciones artisticas sobre nuestra catedral », *RDG*, XII, mai 1887, n° V, p. 133.

¹²⁰ ACG, *Obra de la Seu*, n° 31, fol. 257 v.

aller»¹²¹. Il semble en tout cas avoir appris à exiger toujours plus, puisqu'il est le seul en septembre 1450 à voir son salaire augmenter encore une fois. en moins de 2 ans, il aura bénéficié d' augmentation de 40 %.

Voilà en quelques traits l'évaluation des rémunérations sur les chantiers géronais du XV^e siècle. Notons cependant qu'il n'a pas été pris en considération les salaires à la tâche, pour lesquelles une étude systématique est difficile.

¹²¹ ACG, *Obra de la Seu*, n° 40, fol. 55 v.

L'évaluation des rémunérations : essai d'explications à travers une documentation fiscale du XV^e siècle.

Matthieu SCHERMAN
Université Paris VII-Denis Diderot

Les documents fiscaux dont il est question sont les *estimi* de Trévisse du XV^e siècle, c'est-à-dire les recensements fiscaux effectués à intervalles plus ou moins réguliers ; ainsi de 1434, date du premier *estimo*, à 1499, le dernier du XV^e siècle, neuf opérations sont entreprises. Pour répartir les impôts directs dus en partie à Venise – Trévisse étant sous sa domination depuis le XIV^e siècle – un système fondé sur les déclarations personnelles des chefs de famille fut instauré et, pour la seule ville de Trévisse, plus de 7000 déclarations sont conservées. Dans les déclarations, les contribuables doivent indiquer un ensemble varié d'informations concernant leur patrimoine, leurs dettes et leurs créances mais également leur famille. C'est dans l'énumération des familles – je prends ici le terme de famille comme synonyme de groupe domestique – que se trouve la majorité des renseignements sur les rémunérations. En effet, dans les familles, les employés à domicile sont indiqués et il est souvent fait mention de leurs rétributions. Les précisions sur les rémunérations ne sont pas exigées des autorités, mais, comme l'information peut être comptabilisée dans les charges pour bénéficier de réduction de la valeur imposable, ils sont nombreux à les avoir indiquées.

Les informations concernent principalement les employés à domicile ; ces derniers ne forment pas un groupe homogène car leurs caractéristiques et leurs fonctions diffèrent. C'est cela qui permet d'entamer un essai d'explication à l'évaluation des rémunérations. Bien entendu malgré la richesse des indications, celles-ci ne vont pas jusqu'à expliciter les raisons des montants distribués. La qualification peut apparaître comme un premier élément d'explication des rémunérations différenciées ; des rémunérations qui divergent entre les hommes et les femmes et, malgré cela, il faut tenir compte du paramètre de la personnalisation des rémunérations, leur fixation résultant des discussions entre deux parties contractantes. En annexe, des transcriptions partielles de déclarations fiscales concernant les rémunérations mettent en lumière les mécanismes mis en œuvre. Les documents 1 à 3 sont des passages de déclarations d'un peaussier et de deux dinandiers qui retranscrivent avec précision, surtout pour les deux dinandiers, l'échelle des rémunérations au sein de leurs

entreprises. Le document 4 est l'ensemble de la documentation fiscale, agrémentée de son acte de baptême, qui permet de suivre l'évolution de Lunardo Zapasorgo, fils de tanneur et mercier en devenir. Enfin, le document 5 est le tableau de l'ensemble des rémunérations des employés de boulangers de 1434 à 1499.

I. La qualification : une première explication à la diversité des rémunérations

Une première entrée en matière provient d'une décision de la ville ; elle ne concerne pas directement les rémunérations mais elle met en évidence les possibilités différenciées de gains entre les activités. En 1467, pour financer un hôpital destiné à recueillir les pestiférés, les autorités de Trévise décident de taxer pendant deux ans « les étrangers », pour la plupart

« même pas sujets de la République de Venise » est-il précisé, qui viennent commercer à Trévise et dans le Trévisan. Les Trévisans expliquent le bien-fondé de cette taxe par l'absence de participation de ces étrangers au bien commun alors qu'ils en profitent ; en effet, une fois leurs affaires effectuées ils repartent dans leurs territoires respectifs en emportant l'argent obtenu à Trévise. Pour les faire participer à l'effort collectif, un tarif hiérarchisé est mis en place en fonction des « conditions » de chacun, on pourrait dire de métier : de la sorte les porteurs déboursent £1 par an pour commercer librement, les maçons, les cordonniers et les raccommodeurs de chaussures £2 par an, les *fameii* des maçons, c'est-à-dire leurs employés, £1, les tailleurs et les tisserands de draps en lin £1 s. 10, ainsi que tous les autres. Les activités citées devaient être celles les plus pratiquées par « les étrangers ».

La décision fait le constat des possibilités de gains de chacun selon sa condition. Cela se remarque nettement dans les déclarations fiscales : l'échelle des rémunérations est étendue mais seules quelques activités permettent d'atteindre les niveaux les plus élevés, c'est-à-dire pour lesquelles la qualification demandée est plus importante et où l'on a affaire à de véritables spécialistes. Les documents proposés en sont un exemple : parmi les employés des boulangers seules des exceptions arrivent à une rémunération similaire à celle des peaussiers ou des salariés d'une dinanderie. Il s'agit d'une première explication à la diversité des rémunérations.

La qualification dans la détermination des rémunérations joue un rôle important. Les déclarations des deux merciers associés énumèrent les paiements effectués à leur nombreux personnel. Ce dernier est stable, les mêmes noms se repèrent à de nombreuses reprises ; les fonctions le sont également. Dans la déclaration de Bertolamio de 1460, Lorenzo da Pero apparaît. Il a la tâche de

Les salaires à Trévisé d'après la documentation fiscale...

recouvrer les paiements dans les territoires environnants, *va scodando per le castelle e per la tera*. En 1462, ce n'est plus lui qui est chargé de cela mais Piero Rizo, payé de la même façon, £11 par mois. Bertolamio indique des salaires annuels pour les plus qualifiés et pluriannuels pour les autres, les *garzoni de botega*, en tout dix personnes. Dans la *bottega* Montona, les facteurs sont les mieux rétribués avec celui qui est défini par le titre de maître, Antoni da Cendon mercier. Ce dernier est dans l'entreprise depuis, au moins 1455, et il y participe toujours en 1462. Ensuite viennent les différents *garzoni* employés à plus ou moins longue échéance selon des termes contractuels divers. Dans la déclaration de Tomaso compilée en 1462, neuf hommes, à deux exceptions, les mêmes que chez Bertolamio, et deux femmes sont recensés. Celles-ci reçoivent £10 par an ainsi que la nourriture, les vêtements et les chaussures, tarif fréquent pour les *fantesche*. À la différence de Bertolamio, Tomaso indique des salaires mensuels. Parmi les hommes, deux sont également nourris. Ce sont les deux seuls qui logent sous le toit de Tomaso.

Les acteurs évaluent le coût du travail dans son ensemble et le calcul économique est précis : la personne engagée doit justifier ce qu'elle reçoit. En 1460, le *fante* d'un forgeron gagne grâce son travail, chaque année, sa nourriture, que l'employeur évalue à £50. Bien qu'il faille toujours garder à l'esprit la nature fiscale de la documentation exploitée, les plaintes ne peuvent renvoyer qu'à une préoccupation des employeurs : l'efficacité économique et le retour sur investissement. En 1441, le boucher-charcutier Francesco da le Luganeghe, se plaint du poids de son *garzon* de 9 ans car il lui revient plus cher qu'il ne rapporte. Cela explique les progressions dans les rétributions, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. En 1499, la *fantesca* du drapier Zuan dal Savon, Corona âgée de 15 ans, gagne moins la première année que les trois suivantes. Au terme de la première année, elle gagne 1 ducat, les trois suivantes £10. L'efficacité plus grande, et donc les gains supérieurs, est prise en compte dans l'évaluation des rémunérations. Il existe un rapport entre le montant de la rémunération, c'est-à-dire le coût total de l'employé, et le travail accompli. Toujours en 1499, l'épicier Francesco Colmo da Conegliano indique la base de la négociation proposée à ses deux employés masculins de 27 et 22 ans. Il dit ne pas avoir encore fait « marché » avec eux, mais qu'ils « mériteraient » 12 ducats, complétés par la fourniture des habits et des chaussures. L'évaluation de leur travail permet de rentabiliser leur rémunération.

Ainsi, à l'intérieur de leurs entreprises, ils mettent en place une grille des rémunérations en fonction des occupations de chacun. La personnalisation des rémunérations correspond aux discussions entre employeurs et employés, mais selon une grille définie par la

pratique. Les deux documents des dinandiers en constituent un exemple, de plus ils mettent en valeur les différences d'un employeur à l'autre malgré des occupations que l'on suppose semblables entre les deux structures.

Le parcours d'un employé d'un mercier met en valeur la progression des rémunérations selon les qualifications. La progression se note au fur et à mesure de sa présence dans l'entreprise. En effet, il effectue toute sa carrière au sein de la même mercerie. Lunardo apparaît pour la première fois dans les archives trévisanes en 1430 ; à cette date il est baptisé. En 1434, il est inscrit dans la déclaration de son père un tanneur prospère ; Jacomo Zapasorgo. Ce dernier meurt peu de temps après et il faut attendre 1455, soit lors du quatrième *estimo* du XV^e siècle pour retrouver Lunardo. Âgé de 22 ans, il s'est rajeuni quelque peu, il dit être engagé auprès le mercier Bertolamio da Montona pour £60 par an plus les frais de nourriture. Il habite également chez son employeur, il a compilé sa propre déclaration car il possède des terres. Cinq années plus tard, en 1460, il vit et travaille toujours chez Bertolamio. Cette fois il n'apparaît que dans la déclaration de l'employeur. Celui-ci déclare lui verser £20 de petits, pour sa part, plus la nourriture. En effet, Bertolamio est associé avec un autre mercier originaire de Montona, Tomaso et ils se partagent les frais occasionnés. Bertolamio paie à peu près le quart des salaires des employés ; on peut donc penser que le salaire annuel de Lunardo se monte à £80. En 1462, Lunardo est toujours dans la même position : il gagne 20 ducats, soient £124, complétés par la nourriture. Il précise que son salaire lui sert à se vêtir et se chausser. En 1477, il a quitté le domicile de l'employeur, tout en continuant à y travailler. Les termes du contrat ont été modifiés, il ne parle plus de salaire mais indique gagner environ £200 par an, sans autre forme de rétribution. Il est probable que la rémunération soit calculée selon les aléas des affaires, en quelque sorte sur sa productivité. Enfin en 1486, âgé de 56 ans, il a mis un terme à sa carrière de mercier.

II. La division sexuée des tâches et des rémunérations.

D'après les déclarations, et sans que cela ne soit une découverte originale, les femmes sont moins payées que les hommes. Mais cela correspond aux fonctions différenciées entre les sexes, lorsque les femmes semblent occuper les mêmes rôles que les hommes, notamment dans les auberges, les rémunérations peuvent être similaires.

L'examen du personnel à domicile des acteurs des activités intellectuelles, des fonctions administratives ou encore des rentiers montre une prépondérance des femmes parmi les employés. Par exemple, le personnel des notaires est constitué, à chaque *estimo*, dans

Les salaires à Trévisé d'après la documentation fiscale...

son écrasante majorité par des femmes. Or, dès qu'un notaire s'occupe d'une activité comme le bois, la laine ou encore les peaux, il emploie un homme. Ainsi, en 1462, le notaire Zanin, qui perpétue la tradition paternelle dans la peausserie, dénombre dans son personnel à domicile une femme et trois hommes, dont un *puto* qui apprend justement la peausserie. À l'inverse, les acteurs de la production, des échanges et des services emploient majoritairement des hommes.

Année de l'estimo	Activités intellectuelles et rentiers		Activités « manuelles »	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1462	22,4	77,6	67,3	32,7
1499	27,7	72,3	61,5	38,5

Proportion des femmes et des hommes selon les activités pratiquées par les employeurs

La division sexuée du travail est établie ; la majorité des femmes employées est cantonnée à l'économie domestique. C'est la raison principale pour laquelle les familles emploient des femmes dans leur foyer. De la sorte, il est difficile de concevoir, dans certains cas, un autre emploi pour elles. En 1459, le maître barbier Gotardo emploie une *fantasca* de douze ans. Or, celui-ci est *lavorante*, son domicile n'est pas son lieu de travail. À l'image du barbier, les quinze dépendants qui emploient du personnel engagent exclusivement des femmes. Il est improbable que ces femmes soient assignées à autre chose que l'économie domestique. Les statistiques mettent en lumière les rôles principalement dévolus au personnel masculin : les hommes employés en majorité par les *populares* travaillent aux côtés du maître à des tâches liées aux activités pratiquées.

Les rémunérations mettent en évidence les différences entre les femmes et les hommes, en la défaveur des premières, à l'exception, semblerait-il, du personnel des auberges. Les cas ne sont pas nombreux, mais, de nouveau, des similitudes apparaissent. En 1447, aussi bien chez Lorenzo de Alemagna que chez Mathio q. Hendrigo da Baviera, les hommes sont payés £4 par mois et les femmes £3. Lorenzo stipule le montant des salaires sur une base annuelle, Mathio, comme chez la plupart des aubergistes et des boulangers, au mois. Le tarif féminin des deux aubergistes est celui pratiqué lors de la même opération fiscale pour le *fameio* d'un autre aubergiste, Girardo da Costanza q. Zuan. Il s'agit d'un premier indice

d'un écart ténu des rémunérations à l'intérieur des auberges. En 1460, l'aubergiste Zuan Todesco emploie quatre personnes, trois hommes et une femme : tous sont payés £3 par mois comme les quatre employés, trois hommes et une femme, de Corado en 1462 et les trois employés, deux hommes et une femme, de Polo da Riva en 1477. En 1489, l'aubergiste Pasqualin fils d'un tuilier emploie également quatre personnes, deux hommes et deux femmes. Les deux *famei*, âgés de 48 et 28 ans, sont payés £2 par mois avec en complément les frais de nourriture. La *massara* de 46 ans est rétribuée d'une façon similaire, tandis que le mariage de la *fantasca* de 15 ans est prévu à la fin du contrat. En 1499, il a renouvelé l'ensemble de son personnel. Il a un employé en moins, mais la configuration est semblable : un *fameio* de 40 ans, une *massara* de 45 ans et une *fantasca* de 18 ans. Il a modifié sa politique salariale dans un sens restrictif, le *fameio* est payé £18 s. 12, la *massara* £24 s. 16 et la *fantasca* 9 ducats pour les neuf années du contrat¹²². Les cas ne sont pas assez nombreux en 1499, mais une tendance à la baisse se perçoit pour les deux autres aubergistes, une femme et un homme, qui transmettent des informations. Le *fameio* âgé de 25 ans de l'aubergiste Marta veuve de Zanipolo da Feltre est payé £2 par mois et sa *fantasca* de 20 ans £12 s. 8. La *massara* de l'aubergiste Biasi est payée £18 s. 12 – autant que le *fameio* de Pasqualin – et son *fameio* est uniquement vêtu et chaussé. Par ailleurs, ils sont nombreux parmi les employés masculins, dans l'ensemble des activités à avoir acquis toutes les connaissances techniques. Ce sont comme le dit le voiturier sur l'eau Mathio da Cian à propos de Martin son *fameio* un *homo fato*, un adulte. Cela se remarque dans la distribution par âges et par sexes des employés à domicile :

Répartition par sexes		
Année de l'estimo	Part des Hommes	Part des Femmes
1460	55,7	44,3
1462	52,6	47,4
1477	50,4	49,6
1499	42,8	57,2

¹²² b. 82, fascicule 2, 13/02/1489 et b. 104, fascicule 2, lettre O, 17/04/1499.

Les salaires à Trévisé d'après la documentation fiscale...

Classes d'âges	Années d'élaboration de l'estimo			
	1459-60	1462-64	1474-81	1499-1504
Moins de 20 ans	60	61	58	46
Entre 20 et 30 ans	25	21	24	31
Entre 30 et 40 ans	7	6	5	9
Plus de 40 ans	8	11	12	14

Répartition par classes d'âges (%)

L'examen de la composition par sexes du groupe des employés à domicile fait apparaître des divergences selon les âges. Si jusqu'à l'âge de 20 ans la répartition est équitable, les hommes sont beaucoup plus nombreux dans la tranche des 20-30 ans tandis que par la suite, les femmes sont sur représentées, notamment après 40 ans où la présence masculine est réduite à la portion congrue. La plus forte présence masculine après 20 ans peut s'expliquer par le manque de capitaux empêchant de fonder une famille et d'établir sa propre affaire et, dans le même temps, par le départ des jeunes filles auparavant engagées, dotées par leurs employeurs, vers le foyer d'un époux. En effet, il est courant que la rémunération pour le temps de présence se résume à la dot en vue du mariage. Par la suite, la forte présence féminine correspond, probablement, au placement de femmes seules, veuves ou autres, n'ayant pu trouver d'autres solutions que d'aller travailler dans des foyers. Contrairement à ce qui a été observé à Florence, la présence féminine ne décline pas à la fin du XV^e siècle. La rémunération serait plus attachée à la fonction et à la qualification et non au statut de l'acteur.

III. La personnalisation des rémunérations

Il est toutefois difficile d'établir une règle parfaitement logique, les personnalisation des contrats donnant des montants forts différents pour la même fonction. On peut le voir dans un cas de cordonnier déjà utilisé lors du séminaire précédent. Le 1^{er} juillet 1474, Vettor s'engage pour une année comme employé à domicile dans la *bottega* d'un cordonnier pour £40 complétées des frais de nourriture et des chaussures. Or, le 8 août de la même année Vettor tente, sans succès, de changer d'employeur, les nouveaux termes du contrat étant beaucoup plus favorables. En effet, il essaie de s'engager chez un autre cordonnier sans être contraint de vivre avec lui. La durée du contrat prévue était également d'une année, mais le salaire nettement plus attractif : 19 ducats soit £117 s. 16 complétées par les chaussures.

Il aurait été obligé de se nourrir et de se loger, mais à Trévis il est possible de payer un loyer annuel de £8. Ainsi, l'augmentation de près de 200% entre les deux salaires monétaires aurait probablement compensé l'achat de nourriture et la location d'un logement. En un mois il n'a pu acquérir une qualification qui justifie une telle augmentation ; c'est une discussion entre les deux acteurs qui rend possible de tels écarts d'un contrat à l'autre.

La personnalisation des rémunérations est également mise en évidence grâce aux suivis permis par les sources. Les trois déclarations successives de l'épicier-mercier Gaspare d'Asolo fils d'un maître coutelier, correspondant aux trois premiers *estimi* (1434-35, 1439-1443 et 1447-1451), transmettent de nombreux renseignements pour approcher la complexité d'une carrière. En 1442, Gaspare se présente comme un ancien épiciier et il précise également le nom de son précédent employeur, Lazarin dal Busco. À cette date, il fait partie du personnel du mercier Tomaso da Montona. Avant cela il était employé chez un autre marchand qui déclarait le payer £132 par an. En 1442, son engagement d'un an chez Tomaso da Montona prévoit une rémunération de £110. Gaspare précise qu'avant de s'engager chez Tomaso, il est resté plusieurs mois sans rémunération, *inviamento*. Son « chômage » l'a-t-il contraint à accepter la baisse substantielle de £22, soit passer de £11 par mois à un peu plus de £9 ? Il lui faut ainsi plus de temps pour acquitter son loyer annuel de £12.

Un autre paramètre à prendre en compte dans l'évaluation des rémunérations est la durée des contrats. Les salaires des bouchers peuvent être élevés – certains jusqu'à £31 par mois – mais les bouchers ne sont pas engagés pour l'année ; le carême correspondant à une période sans viande. En 1462, deux bouchers payés l'un £10 par mois et l'autre £20 ont un contrat qui se termine à Carnaval, un troisième Lorenzo Schiavon n'est engagé que pour quatre mois. L'absence de viande durant cette période de l'année se note dans les échanges avec Venise : les mois de mars et d'avril 1446 sont quasiment des mois où aucune bête à viande ne quitte Trévis pour Venise.

Les négociations interviennent entre les employeurs et les employés pour fixer le montant de la rémunération et la durée des contrats. Il existe de nombreuses façons de rétribuer le travail et plusieurs combinaisons apparaissent. Les rémunérations sont personnalisées et elles constituent l'aboutissement d'accords entre deux parties, en dehors de toute organisation corporative. Néanmoins une grille est mise en place, les salaires en argent sont compris à

Les salaires à Trévisé d'après la documentation fiscale...

l'intérieur d'une échelle précise et cela quels que soient les secteurs pris en considération. Des salaires plus élevés peuvent apparaître pour des « travailleurs d'élite », notamment les salariés des dinanderies. D'une manière générale, les rémunérations augmentent avec l'âge, c'est-à-dire avec les qualifications, et les contrats se raccourcissent concomitamment.

ANNEXE

Document 1 : Déclaration du peaussier Jacomo da San Martin.

20/12/1459

Condition de maistro Jacomo da San Martin pilizer in Trevixo in Croce de Via.

[...]

Vetor d'Aslo so fameyo de anni 32, al quale ge da de salario lire sette al mese.

Zorzi da Budin so fameyo anni 28, al quale da de salario lire sette al mese.

Zan Jacomo so fameyo anni 34, al quale da de salario lire sie s. 15 al mese.

Document 2 : Déclaration du dinandier Antonio Bisoia.

25/04/1499

condicion de mi Antonio Bisoia battirame in Trevixo

Io Antonio Bisoia batirame in Trevixo et de fora aliquando de etade de anni cinquanta cinque vel circa et Çorzi mio primo genite de anni 33 vel circa con sua moiere Agnolla et mia moiere Madalena.

Item, Tomaxo segundo fiollo de anni 20 vel circa.

Item, Jacomo terzo et ultimo fiolo de anni 13 vel circa

N°7

Lavoranti salariadi a l'ano con le spexe di boca infrascritti
videlicet :

**m° Domenego fo de Beltrame mio zenero et m° del maio ogni
anno ducati 50 £310.**

m° Çane dito Chochay da Cochay de Bresana ducati 34 val a monede
ducati 34 £210 s. 16.

m° Piero fo de Pastor fabro milanexe per suo salario a l'ano
ducati 24 £148 s. 16.

Antonio dito Togno da Barsso milanexe per suo salario a l'anno
ducati 24 £148 s. 16.

Piero fo de Fozin fabro milanexe per suo salario a l'ano
ducati 24 £148 s. 16
Bon dito Boneto da Cremeno [Cremona] milanexe per salario *ut supra*
ducati 20 £124
Vicenzo fiolo de m° Alesio carboniero per salario *ut supra*
ducati 17 £105 s. 8
Çane fo de Piero campanero milanexe per salario *ut supra*
ducati 16 £99 s. 4
Toni fradelo de Zan da Lin Bergamasco per salario *ut supra*
ducati 15 £93
Piero da Corsabio milanexe per salario *ut supra*
ducati 14 £86 s. 16
Bortolamio dito Bortolaxo caratiero per salario *ut supra*
ducati 5£31
Francesco dito Frachasso da Cosina salario *ut supra*
ducati 4 ½ £27 s. 18
Toni da Olzinado milanexe per salario *ut supra*
ducati 2 ½ £15 s. 10
Massere over fantesche zoè Madalena del Zoto et Catarina
ducati 8 £49 s. 12
N°15

Lavoranti in la botega da Trevixo

Andrea da Cremeno milanexe et Jacomo de Zorzi de Clugio dito
ducati 38 £235 s. 12
N°2

Bovari e lavoratori da tera in lo bosco a Fener

Bernardin Zotto de Selva per suo salario *ut supra*
ducati 16 £99 s. 4
Bernardin d' Albrigo steva a Feleto et a comun per suo salario
ducati 11 ½ £71 s. 6
Çane fiolo de dona Maria de Soligo per suo salario
ducati 10 £62
Jacomo carboniero et *** fameio al bosco de Fener so salario
ducati 25 £148 s. 16
N°5
Spexe de tute le boche soprascrite che sono n°29 a ducati a l'anno
ducati 348 £2157 s. 12.

Document 3 : Déclaration du dinandier Zani fils de Zuan da Bergamo.
30/04/1499
Condizione de maestro Zani de Zuane da Bergamo, batirame a la Zela.

Les salaires à Trévisè d'après la documentation fiscale...

Lavoranti per far carboni: Coradel, acordado a salario uno anno per ducati 32, Togneto acordado uno ano per ducati 16, Marcheto acordado uno ano per ducati 10, Gozo acordado uno ano per ducati 9,5 e le spese de bocha a tuti li supra scritti.

Lavoranti per el batirame : Pasqualino sta in Borgo de Sancto Tomaxo per 1 ano ducati 24, Antonio ditto Spiziaro per uno ano ducati 18, (...) da Bresa uno ano ducati 9. Jacomo Bresano uno ano per ducati 5.

Tre altri lavoranti pagadi a zornada s. 10 al zorno et le spese a li supra scritti.

Una massara per nome Caterina da Moresia acordada uno ano per ducati 5,5 e le spese.

Document 4 : Le parcours du mercier Lunardo Zapasorgo.

Registre des baptêmes : 26/01/1430, baptême de Lunardo fils du tanneur Jacomo Zapasorgo.

17/08/1434

Condicion de m° Jacomo Zapasorgo scorzer in Trevixo

[...]

Dixe esser boche VIII tra le qual à fioli infrascrite zoè : Ferigo anni 16, Bernabe anni 15, Bertolamio anni 14, **Lunardo anni 4**, Margarita anni 11, Hisabeta anni 9.

08/12/1455

Condition de Lunardo fiol che fo de m° Jacomo Sapasorgo scorzer

El dito Lunardo si sta chom m° Bortolamio da Montona marzer per £60 a l'ano e le spese.

02/05/1460

Condition de Bortholamio da Montona merzaro

[...]

Item pago ogni anno per la dita mia rata a Lunardo Zapasorgo garzon de botega £20 de pizoli.

[...]

Lunardo Zapasorgo el qual me serve im botega al qual ge fa le spexe

25/11/1462

Condition de Lunardo Zapasorgo q. ser Jacomo Zapasorgo scorzer, el qual sta cum ser Bortolamio da Montona marzer a salario e guadagna ducati vinti a l'anno e le spexe del qual salario el se veste e calze.

28/01/1477

Condizion de Lunardo Zapasorgo marzer sta in la botega de ser Bortolamio da Montona e vadagno £200 a l'ano, tal ano mancho e tal ano più a mie spexe.

28/07/1486

Condizion de Lunardo Zapasorgo marzer abita in Coneian Novelo el qual non n' à exerizion nesun.

Document 5 : La diversité des rémunérations des employés des boulangers (1434-1499).

Année de l'estimo	Nom Employeur	Nom employé	Âge	Titre	Rémunération (inscrite dans le document)
1434	Gualtier	n.i	n.i	Fameio	1 ducat/m S
1434	Anzelin	Nicolò	n.i	Fameio	£5 s. 4/m S
1441	Rigo	n.i	n.i	Fameio	£6/m
	*	n.i	n.i	Fameio	£4/m
	*	n.i	n.i	Fameio	£3/m
1441	D. Caterina	n.i	n.i	Fameio	£14/m S
	*	n.i	n.i	Fameio	Pour les deux
1447	Michiel q. Rigo de Alemagna	n.i	n.i	Fameio	£4/m
1447	Rigo de Alemagna	n.i	n.i	Fameio	£3/m
1447	Rigo q. Cora da Norimbergo	n.i	n.i	Fameio	£5/m S
1447	Rigo Todesco	n.i	n.i	Fameio	s. 40/m V C
1455	Sforza Todesco	n.i	n.i	Fameio	£3/m
1455	Federigo Todesco q. Andrea	n.i	25	Fameio	£3/m S
1460	Rigo q. Cora	n.i	22	Fameio	£4/m
1460	Zuan Todesco q. Cora	n.i	n.i	Fameio	£5/m
1460	*	n.i	n.i	Fameio	£5/m
1460	Zuan	n.i	n.i	Fameio	£3 s. 10/m S
1460	Piero q. Rigo de Alemagna	Lunardo	30	Fameio	£48/an
1460	Michiel q. Rigo	Cora	25	Fameio	£50/an
1460	Marco Todesco	Buffo	20	Fameio	£3/m
	*	Justo	n.i	Fameio	£2/m
1462	Marco	Isabeta	15	Fantesca	£10/an
	*	Lovo	20	Fameio	£4/m
	*	Francesco	22	Fameio	Salario
	*	Cristofol	14	Fameio	V C

Les salaires à Trévisé d'après la documentation fiscale...

1462	Rigo q. Rigo de Alemagna	Zorzi	18	Fameio	£42/an S
	*	Cristofol	12	Fameio	£18 s. 12/an
1462	Michiel Todesco q. Rigo	Andrea	46	Fameio	£25/an
1462	Zuan q. Zuan dal Vin	Gaspere	15	Fameio	Salario
1462	Hieronimo q. Ambruoso	Zuan	12	Fameio	£18 s. 12 (1 an)
1462	Zuan Todesco q. Zuan	Zuan Todesco	23	Fameio	£4/m (<i>sta de mese in mese</i>)
1462	Sforza Todesco	n.i	n.i	Fameio	£3/m S
1462	Bulfo Todesco q. Stefano	n.i	n.i	Fante	£37 s. 4/an S
1462	Rigo	Nicolò	26	Fameio	£3 s. 10/m
	*	Polo	13	Garzon	S V (1 an)
1462	Zuan Todesco q. Rigo da Baviera	Zuan Todesco	24	Fameio	£4/m
1462	Cora q. Rigo de Alemagna	Bernardo	18	Fameio	£18/an
1462	Zuan Todesco q. Cora da Salzboung	n.i	n.i	Fameio	£62/an S
1462	Mathio q. Piero da le Mole	n.i	50	Fantesca	£31/an
1477	Rigo Todesco	Tomaso	n.i	Fameio	£3 s. 10/m
1477	Michiel	n.i	n.i	Fameio	£4/m
1477	Andrea Todesco	Lunardo	?	Fameio	£2 s. 10/m
1477	Zuan Todesco q. Cora da Salzboung	Tomaso	32	Fameio	£4/m
1477	Luca q. Tomaso	Andrea	22	Fameio	£4/m
	*	Madalena	16	Fantesca	S
1477	Andrea q. Federigo	Andrea	16	Fameio	£18 s. 12/an
1477	Nicolo q. Cristofol	Jacomo	n.i	Fameio	£3/m
1477	Zorzi q. Lunardo d'Alemagna	Bolfo	25	Fameio	£4/m S
1486	Cora	Nicolò	n.i	Fameio	£4/m
1486	Liberal q. Zuan Bressan	n.i	n.i	Fameio	£3 s. 2/m S
1499	Pasqual	Bernardo	20	Fameio	£3/m S
	*	Donà Fachin	24	Fameio	S
	*	Perin	40	Fameio	£3/m S
1499	Andrea Batarel	n.i	n.i	Fameio	12 ducats/an
	*	n.i	n.i	Fameio	Pour les deux
1499	Jacomo Manzon	Gaspere	18	Fameio	£40 V C (2 ans)
1499	Martin Todesco	Cora	20	Fameio	£4/m
1499	Batista	Zuan	14	Fameio	V C (2 ans)
1499	Antoni q. Zuan	Lorenzo	20	Fameio	£36
1499	Zuan	Maria	16	Mamola	£8/an V C

1499	Zuan Todesco q. Bertolamio	Zuan	18	Fameio	£2 s. 10/m
------	----------------------------	------	----	--------	------------

Les rémunérations des employés des boulangers (* indique le même employeur)

S = *spese*, la nourriture, V= Vêtements, C= Chaussures

Conclusion

Laurent Feller
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
LAMOP

CONCLUSION. RÉSUMÉ DES COMMUNICATIONS.

La question mise à l'ordre du jour, l'évaluation des rémunérations a donné lieu à douze communications. Le caractère lacunaire de la publication contraint, cette fois, à en donner un résumé avant d'esquisser une très brève synthèse

Travaillant sur les Pipe Rolls du XII^e siècle, **Fanny Madeline** dispose d'un grand nombre d'éléments relatifs aux salaires dans le domaine de la construction des châteaux royaux. La nature même de ses sources, qui sont synthétiques, en rend l'exploitation assez malaisée. Elle trouve toutefois des salaires de gardiens de châteaux, d'*ingeniatores*, et de maçons et a ainsi un point de vue acceptable sur les hiérarchies des chantiers. L'*ingeniator*, le maître des engins, des machines présentes sur le chantier, a un salaire. Il dispose aussi de gratifications importantes.

Le gros problème que soulève cette chronologie est celui de l'inflation. A partir des années 1180-1190, les prix augmentent. Les salaires suivent-ils ? Une deuxième difficulté réside dans la variabilité des unités de mesure du temps utilisées : le jour, la semaine ou l'année. Et il faut se livrer à des conversions pour y voir clair. Enfin, en plus des sommes versées régulièrement et rétribuant évidemment le travail, il faut compter avec les gratifications et les dons. Il est d'autre part possible de cumuler les salaires. La rémunération est donc composite et complexe. Une analyse factorielle permet cependant de mettre un peu d'ordre dans cette diversité.

Giuliano Pinto étudie les comptes de constructions et les statuts en Toscane. Il recherche les différents critères d'évaluation du salaire. Le premier, dans la main d'œuvre spécialisée, est l'habileté et l'expérience. Les manœuvres : on ne s'intéresse qu'à la force de leurs bras. Les femmes sont toujours payées moins que les hommes. Elles touchent environ la moitié du salaire maximum attesté. La nature de la tâche, quelle que soit la qualification est ce qui détermine le salaire : on donne par exemple à Pistoia 6 sous par jour pour débarrasser des gravas, mais 8 sous pour scier du marbre.

La réputation permet d'établir, à l'intérieur d'une même catégorie, par exemple celle des maîtres, des différences notables de salaire. Ceux qui ont des tâches d'organisation et de direction sont mieux payés. Les apprentis, ainsi que tous ceux qui ne sont pas autonomes dans leur travail sont moins payés.

Le temps de travail est réglementé par les statuts. À Pistoia, il est différent en été et en hiver. La journée y est divisée en segments horaires, les points, valant chacun environ 20 minutes. Il y en a 36 par jour. On peut retirer la valeur du point du salaire en cas de retard. Cela permet de contrôler l'assiduité, la ponctualité et l'intensité du travail.

Les maîtres gagnent de 70 à 80% plus que les manœuvres.

Entre 13^e et 15^e siècles, la rétribution prend une plus grande cohésion. Les maîtres sont de mieux en mieux payés et la fourchette des salaires s'élargit. Apparaît, de plus, la question du salaire des artistes.

Le salaire est réglementé par les statuts. Mais celui-ci vient davantage encadrer le marché qu'autre chose. Les autorités interviennent sur des points comme la durée de la journée de travail, la réparation des outils, le paiement des vivres fait l'objet de négociations et sont les points d'application de la conflictualité.

Magda Bernaus prend l'exemple de la construction de la *lonja* de Barcelone (la *lloja de mar*), dont les principales phases de construction sont des 14^e et 15^e siècles. Les chantiers ont laissé une documentation qui se concentre sur quelques années (1421, 1422-1423, 1428). Les cahiers de compte qui nous sont parvenus permettent d'examiner les activités de certains métiers (maçons, travailleurs de la pierre, charpentiers). Le salaire est journalier. Il existe des différences entre chaque catégorie de métier et, à l'intérieur, les catégories de maîtres, compagnons, apprentis, ne sont guère applicables, chaque secteur ayant sa propre terminologie. Il existe des subdivisions très fines liées à la nature de la tâche effectuée, et chacune pouvant venir recouvrir partiellement les catégories voisines.

La catégorie de *mestre de case*, *magister domorum*, ne recouvre pas spécifiquement un emploi mais une charge officielle, qui n'est pas rémunérée directement. En fait, c'est le bénéfice économique induit par l'activité qui sert de rémunération.

Ces résultats partiels, comparés à ceux d'autres chantiers catalans, tendent à montrer que les variations de salaire tendent, au 15^e siècle, à devenir moins fortes. D'autre part, les maîtres de certains offices reçoivent des salaires quotidiens bien meilleurs que d'autres maîtres. Enfin, la variété des salaires est minimale.

Roser Salicru. Examine les salaires dans la navigation et l'armement maritimes, c'est-à-dire les salaires des équipages et la construction navale. Barcelone a laissé des comptes sur ces matières depuis le 14^e siècle. Ils permettent d'observer les salaires des hommes embarqués et

des autres. Les rameurs touchent un salaire élevé. Les plus qualifiés, les rameurs de proue qui sont maîtres de manœuvre, touchent un tiers environ de plus que les simples rameurs. Les conditions économiques faites aux rameurs peuvent être considérées comme attrayantes, suffisamment en tout cas pour attirer des hommes d'autres professions. Les services à la mer sont bien mieux payés que les services « en armement », effectués à terre. Certaines opérations contraignent les spécialistes à se déplacer (pour le calfatage, par ex.). Ils sont alors défrayés. Pour ce qui est des réparations, le recrutement est normalement familial et inclue les femmes, payées à la tâche pour le transport des marchandises. Les esclaves interviennent dans ces activités et peuvent former des équipes autour de leurs propriétaires ou être loués comme journaliers.

Sandrine Victor examine le salariat à Gérone au XV^e siècle. La construction de la cathédrale de Gérone a laissé des archives importantes qui documentent les activités de chantier, de loge et de carrière.

Les rémunérations en nourriture existent. Elles sont liées à un travail difficile. Elles peuvent cependant faire baisser le montant de la rémunération pour les ouvriers spécialisés. Les maîtres d'œuvre ont un salaire et une pension payée à l'année. C'est la pension, non le salaire, qui fait la différence entre le maître d'œuvre et les autres maîtres.

Les maîtres ont des rémunérations supérieures de 30 à 60 % à celles des ouvriers. Les charpentiers sont les mieux payés. En ce qui concerne les apprentis, le premier critère déterminant leur paie est l'âge.

On est payé à la journée. La demi-journée est l'unité de compte de base. Les paiements, cependant, ne sont pas quotidiens mais hebdomadaires. On en paie que les journées effectuées (rien, par exemple, en cas de pluie). La distance entre le domicile et le lieu de travail d'une part, la qualité du travail de l'autre, entrent en ligne de compte.

Pour ce qui est des ouvriers qualifiés, on note peu de différences entre été et hiver. En revanche la différence est importante dès lors qu'il s'agit de travailleurs non qualifiés. Le schéma habituel de la rémunération est : la qualité de l'ouvrier, l'expérience et le savoir-faire. La force et l'âge comptent au premier chef. Ainsi, la paie du maître d'œuvre décroît avec l'âge, lorsqu'il ne peut plus travailler mais seulement conseiller et surveiller (il lui reste alors sa pension). La jeunesse (et donc l'inexpérience) fait baisser le salaire. Si les bons ouvriers sont mieux payés, il faut aussi faire la part de la capacité de certains individus à négocier.

Enfin, il existe des différences de salaire entre les types de chantier. Le maître est mieux payé à la cathédrale que sur les chantiers de la

ville. Les ouvriers, en revanche, sont davantage payés sur les chantiers laïcs, il est vrai plus brefs. Enfin, le risque du métier est également pris en compte (pour la construction, évidemment, la chute ou le risque inhérent à certaines réparations).

Antoni Conero analyse les prix et les salaires à Lleida entre 1400 et 1500. La cathédrale y a été construite à partir de 1193. On a une documentation continue et abondante pour la période 1350-1700, à partir du moment où l'Œuvre est fondée et maintenue en activité.

Les maîtres d'œuvre ont une rémunération dont le montant équivaut à une prébende de chanoine, ce qui pose la question de la nature de ce paiement. Les travailleurs à la journée, eux, sont payés en espèce et peuvent avoir une série de compensations ou de gratifications supplémentaires. Les sculpteurs, pour leur part, sont payés à la pièce : on touche là à la question de la formation du prix de l'œuvre d'art et de ses rapports avec le salaire de l'artiste. Une série d'exemples tirés du prix des statues du porche de la cathédrale sont donnés.

Neithard Bulst. Les comptes de construction de Bamberg dans la 2^e moitié du 15^e siècle permettent d'examiner une palette très large de métiers, des couvreurs aux tailleurs de pierre. Il y a 6 ou 7 niveaux de salaires différents et une variation de 200% entre les salaires. Le danger, la saleté, la qualification du travail effectué entrent en ligne de compte. Ce qui compte aussi, c'est l'activité effectuée. Il y a donc des déqualifications. La durée du travail est un autre point. Le salaire est calculé annuellement mais versé à la semaine, avec une notable réduction, le salaire effectivement versé au bout de 52 semaines étant inférieur au chiffre annuel annoncé. On travaille de 210 à 260 jours par an et, en plus, il n'est pas impossible que l'on doive travailler le dimanche. Certaines activités sont intermittentes. La taille de pierre n'occupe le spécialiste que 50 jours par an : les 200 autres jours, il fait autre chose.

On tient compte de l'âge, du sexe, de la force physique et de la compétence. Les salaires sont variables d'une ville à l'autre. Il existe des accords entre elles pour freiner, voire empêcher, les déplacements des salariés. Les autorités fixent un salaire maximum. Les débuts de carrière des ingénieurs sont aussi examinés : la question de l'insuffisance des rémunérations contraint à la pluri-activité, voire amène à changer de métier (d'ingénieur à soldat, par exemple).

Francine Michaud. À Marseille, l'individualisation est liée à la personnalité. Les facteurs sont le sexe, l'âge, le niveau d'endettement, les appuis familiaux, la solidarité professionnelle.

Le sexe. Les femmes sont toujours beaucoup moins payés que les hommes (40%). Le salaire féminin apparaît ainsi comme un salaire d'appoint. Dans la domesticité, cependant, la plus haute paie est celle des nourrices.

Dans le secteur maritime, la pêche au corail fournit des informations. Le chef de barque est propriétaire ou locataire de l'embarcation, ce qui change son statut. Il faut pouvoir engager 45 florins pour acheter une barque. L'embauche est souvent familiale. Le salaire est alors dégressif.

Dans le cas du travail temporaire, les salaires sont plus élevés. La sécurité de l'emploi induit une baisse du salaire. L'endettement est un facteur important, le maître étant souvent aussi un créancier. Cela lui permet évidemment de négocier salaires à la baisse.

Robert Carvais s'intéresse à la question de la preuve du versement du salaire à travers la question des impayés et des retards, à Paris aux 17^e et 18^e siècles. Des juridictions spécifiques existent pour le bâtiment qui connaissent des litiges. Le salaire est protégé (fournit des moyens de subsistance) et fragile (c'est un moyen de pression). Le salarié est un créancier privilégié. Le salaire peut être saisi dans le cas de délits corporatifs. Il faut alors l'évaluer, ce qui dépend de la preuve soumise au juge. Ce sont les écrits qui comptent le plus (mémoires, livrets, rôles, contrôles). Le contrat peut en effet être oral. On recherche alors des traces de son exécution. Le prix de la journée de travail sert de base à tous les calculs. Mais il existe plusieurs tarifs journaliers. Il faut parfois évaluer le travail effectivement réalisé. Par exemple la construction d'un mur, il faut mesurer la façon et le matériau. Les marchés sont le plus souvent verbaux : les parties rappellent au juge les rémunérations et les facteurs (pénibilité, risque) afin que celui-ci parvienne à isoler le prix de la façon de celui du matériau. Bref, les juges cherchent à trouver les facteurs qui ont concouru à la formation du prix du travail.

Joan Domenge aborde la question du salaire des orfèvres à Majorque au 15^e siècle. À travers une série d'objets d'orfèvrerie, il s'interroge sur la rémunération des maîtres et des ouvriers qui les ont fabriqués. Ils sont payés par unité : c'est la réalisation, la tâche qui est rémunérée. L'achat du matériel et la main d'œuvre sont payés par le commanditaire avec le versement d'une seule somme. Il est possible d'évaluer le prix de la façon à condition d'estimer la difficulté du travail réalisé et de connaître aussi le prix de la matière première (or ou argent). Le fabricant ne peut espérer gagner en jouant sur l'aloi, élément très contrôlé. Le prix de la main d'œuvre peut donc être connu par soustraction du prix de la matière première de la somme versée. Il s'agit toutefois de la rémunération d'un collectif (maître et ouvriers).

Mathieu Scherman. Traite de Trévisse au 15^e siècle à travers des documents fiscaux qui prennent en considération uniquement les groupes domestiques. Il présente et commente un certain nombre de cas concrets tirés des *estimi*. L'*estimo* de 1499, par exemple, recense

les employés des exploitations agricoles et relève les salaires qui leur sont versés : ils viennent en déduction de la valeur imposable.

Dans le cadre de la *bottega*, les rémunérations sont personnalisées selon une grille définie dans la pratique. Les *estimi* étant répétés, il est possible de suivre l'évolution du salaire d'un individu sur plusieurs années. Ainsi Lunardo Zapasorgo, mercier. Est devenu orphelin avant que son père ait pu le former à son métier de tanneur. Est longtemps employé et salarié avant d'être sans doute associé à son patron pour une somme annuelle dix fois supérieure à un salaire.

Les femmes sont systématiquement moins payées que les hommes mais exercent des fonctions différentes.

François Rivière s'intéresse au montant des rémunérations dans les métiers normands à la fin du Moyen Âge. Partant des résultats présentés dans sa thèse par Guy Bois, il propose une analyse des sources comptables et des contrats d'embauche du tabellionage de Rouen entre 1360 et 1420. Plus de la moitié concernent le bâtiment. La rémunération en nature est importante en valeur. Contrairement aux thèses de Bois, elle peut rendre le numéraire secondaire. Les facteurs de variation de la rémunération sont liés à la nature de l'embauche (la tâche, la journée, la semaine, le mois, l'année). La qualification du travailleur entre ne ligne de compte.

Franco Franceschi. Les critères de variation des salaires dans les manufactures lainières florentines aux 14^e et 15^e siècles. La qualité des tissus entraîne un travail long et structuré. Les rapports contractuels existant sont riches et variés. Les ateliers domestiques forment un réseau dense qui assure la transformation de la matière. Entre 1380 et 1430, la rétribution à la tâche s'étend au détriment de la rétribution au temps.

Le niveau le plus bas est celui des Ciompi, c'est-à-dire de ceux qui préparent la laine grège. Ils peuvent avoir des subordonnés.

L'âge entre en ligne de compte dans la construction des hiérarchies salariales. Les Ciompi ont des *garzoni*, payés 80 % du montant salarié des adultes. Les travailleurs spécialisés, qui se sont appropriés un savoir faire est beaucoup plus élevé. La qualification, dans les métiers de la laine est un élément important. La situation générale du marché du travail influe sur le niveau des rémunérations. Les difficultés démographiques sont parallèles à une crise de la demande et entraînent une contraction du nombre des ateliers et des salaires. Le déclin du nombre des travailleurs dans les années 1350-1360 entraîne au rebours une hausse des salaires.

La durée de l'engagement est un autre facteur. Il faut parfois recourir à une main d'œuvre temporaire davantage payée mais très sensible aux variations du marché.

La Peste Noire perturbe tous les jeux dans la mesure où il est presque impossible de trouver des correctifs définitifs.

L'Arte della Lana prend des mesures de régulation du marché du travail. Elles sont essentiellement répressives et visent à briser les mouvements revendicatifs. L'ouverture de nouveaux ateliers d'une part, une réorganisation de leur structure financière de l'autre changent la donne dans les années 1420, après une révolte des teinturiers. La menace de la migration des ouvriers entraîne des négociations.

Il existe aussi des négociations individuelles. L'analyse de leurs détails montre que le rapport salarial n'est pas exclusivement un rapport de marché (on évoque, pour obtenir un meilleur salaire, l'amitié, le voisinage, le fait que l'on se connaît depuis longtemps).

Le type de matériau travaillé (laine anglaise ou laine italienne) entraîne une nouvelle différenciation : travailler la laine anglaise est mieux payé.

Les rétributions sont personnalisées, ce qui apparaît lors des conflits. En 1406, les cardeurs veulent 10 sous par drap. Une enquête montre que cette tâche est normalement payée, à ce moment, entre 7 et 9 sous par drap. Il existe donc à la fois un niveau salarial moyen et une oscillation à l'intérieur d'une fourchette.

Conclusion

Les 12 communications présentées ont été faites, autour d'une grille commune, par des historiens et des historiens de l'art. Les comptes de construction ont été, comme il était logique, abondamment sollicités. Les approches par le biais du contentieux et de la conflictualité (Carvais, Franceschi), sont beaucoup moins nombreuses. Les sources fiscales (Scherman) et notariales (Michaud, Rivière) offrent des potentialités considérables, notamment en ce qui concerne la part du salaire dans les coûts d'exploitation et la place effective du numéraire dans la vie économique. La part du travail, enfin, dans la formation du prix de l'œuvre d'art au moment où la situation de l'artiste commence à apparaître, peut faire l'objet d'une mesure même sommaire (Domenge).

Un certain nombre de points importants ont pu être éclairés. Tout d'abord, en ce qui concerne la construction, la prise en compte du danger dans l'exécution de certaines tâches, notamment lors de réparations dans des lieux malcommodes d'accès, mais aussi lors des tâches de préparation (creusement des fondations) ou d'entretien (descendre dans un puits) (Victor). Le supplément de salaire, alors, rémunère le risque pris.

Tous les orateurs ont été attentifs à la question du genre. Il n'est pas très étonnant que le salaire féminin soit toujours inférieur au salaire

masculin et ne soit finalement qu'un appoint. Toutefois, les tâches salariées par les hommes et les femmes sont différentes.

Les salaires sont modulés et, en règle générale, individualisés. Ils sont calculés en fonction de critères intégrant l'âge, le sexe, la force physique, le savoir-faire, l'expérience, la réputation et les liens pouvant exister entre employeur et salariés. Cette modulation du salaire est un moyen de matérialiser des hiérarchies. On paie le travail et on estime aussi la réputation du travailleur, surtout dans les secteurs les plus spécialisés ou les plus hautement qualifiés. La description du bon ouvrier proposée dans le cours de sa communication par G. Pinto offre, de ce côté, une belle image : il est *utilior, industriosus, subtilis et valde faticabilis* (ce qui veut dire qu'on peut lui faire faire tout ce que l'on veut).

La rémunération des maîtres d'œuvre sur les grands chantiers, d'autre part, les place dans un entre-deux social. Ils sont salariés pour un travail qu'ils font (Victor) et touchent aussi une autre rémunération, qui assure l'essentiel de leur train de vie et les situe à l'intérieur de la hiérarchie sociale locale. C'est la nature du paiement, non son montant, qui classe.

Toutes les communications portant sur les chantiers de construction insistent sur la mobilité, entendue dans un sens particulier. On n'est pas employé à la même chose tout au long de l'année. Les travaux spécialisés, hautement rémunérés, sont souvent de courte durée. Entre-temps, l'ouvrier gagne sa vie en faisant autre chose, c'est-à-dire en travaillant ailleurs sur le chantier. La déqualification est apparemment une donnée permanente, comme si la spécialisation, notamment en ce qui concerne la taille des pierres n'était en somme qu'un facteur secondaire pour l'individu, non un élément constitutif de son identité sociale et professionnelle.

La mobilité géographique, elle, est freinée par l'organisation générale. Elle peut l'être par les villes qui, en Allemagne (Bulst), interviennent avec vigueur dans des procédures de contrôle du marché du travail. Si les informations circulent d'une ville à l'autre, on voit mal comment les travailleurs peuvent en tirer un avantage réel, à la fois du fait des autorités et du fait des métiers.

La question de l'endettement auprès du maître apparaît cruciale. La dette est un moyen de pression considérable qui permet de faire baisser les salaires et peut même, comme l'a montré B. Geremek, inverser ou détruire tout à fait le rapport salarial, dès lors que le remboursement doit s'effectuer en travail.

Enfin, la question de l'esclavage urbain dans les villes méditerranéennes a été effleurée. Les esclaves ne pèsent pas sur le marché du travail. Ils apparaissent comme des agents économiques travaillant au profit de leur maître qui touche leur salaire. Ils peuvent

former, comme dans les navires barcelonais (Salicru) des équipes de rameurs dirigées par leur propriétaire qui apparaît alors comme un entrepreneur d'un genre particulier.

Il semble que les solutions apportées à la question du salaire et de son évaluation aient été relativement homogènes. Il peut y avoir là un effet de source : le recours systématique aux comptabilités de construction peut en être la cause. Seule une communication a exploré les comptabilités d'entreprises textiles italiennes. Les sources contentieuses (Carvais, Franceschi), pour leur part, peu sollicitées, offrent un éclairage complémentaire tout à fait indispensable à la compréhension de ce qui se joue, à la fin du Moyen Âge. Enfin, il manque à cette réflexion un arrière-plan plus théorique qui intégrerait les réflexions des juristes et des théologiens sur le juste prix et le montant des salaires.

Annexe 1 : La publication des travaux du séminaire.

Une réflexion collective menée sur une aussi longue durée doit donner lieu à une publication, ne serait-ce que pour justifier auprès de l'Agence Nationale de la Recherche l'emploi de ses subsides. L'équipe ne souhaite pas réaliser un ouvrage utilisant la formule « Actes de colloques » mais produire un ouvrage intégré où toutes les contributions seraient rassemblées de façon à former un tout organique qui présenterait les avancées de la réflexion menée par le collectif. On est donc parvenu, à Barcelone, à s'accorder sur un plan général et une organisation du travail qu'il faudra préciser lors de la dernière réunion, prévue en septembre 2008.

Il reprendra les cinq thématiques qui ont formé l'ossature des séances. On a écarté un plan strictement géographique, bien que les discussions aient montré l'importance des situations locales. Un tel plan entraînerait en effet des redites et tournerait à la juxtaposition de monographies. On ne méconnaît pas cependant la nécessité de se référer autant qu'il est nécessaire de le faire à l'apport des monographies. L'ouvrage devra ainsi rendre compte des différences géographiques d'une part et celles nées de la multiplicité des activités de l'autre

Toutefois, il convient de construire un discours qui soit le plus largement synthétique possible.

On prévoit une division en 5 parties :

1. Historiographie
2. Lexique du salaire
3. Formes du salaire (modalités de paiement)
4. Evaluation du salaire
5. Moment du paiement

Chacune des parties sera composée d'une introduction synthétique au thème et d'articles. Ceux-ci exprimeront la diversité des points de vue et ne reprendront pas nécessairement les communications : cela contraindrait les auteurs à écrire plusieurs articles à l'intérieur de l'ouvrage, ce qu'il n'est pas possible d'envisager. En conséquence, il conviendra de désigner un responsable de chaque thème et de demander aux participants d'envoyer leur contribution dans la section qui leur semblera convenir au mieux à leur participation comme à leurs intérêts scientifiques. On n'exclut naturellement pas, à ce stade de la réflexion, de demander des contributions à des personnes qui, extérieures au séminaire ou n'ayant pas pu y prendre la parole, de fournir un texte.

Les synthèses devront, autant que possible, se référer aux monographies et intégrer les informations fournies par les différents articles, tout en les discutant. Les monographies compléteront ainsi le discours synthétique.

Une telle organisation requiert un peu de préparation. Un plan de travail devra être construit avant la réunion des 13 et 14 juin à Lille, et des responsables devront à ce moment là avoir été choisis. La réunion terminale, qui se tiendra à Florence les 26 et 27 septembre 2008 devra, en plus du programme scientifique ordinaire, être aussi un conseil de rédaction. Celui-ci devra arrêter le plan définitif de l'ouvrage, entériner les noms des différents contributeurs, organiser les propositions et fixer des délais. Il serait souhaitable que les articles puissent être rassemblés assez rapidement après la dernière séance, afin que les synthèses puissent être elles aussi écrites rapidement.

Un nouveau problème est soulevé, celui de l'iconographie qu'il faut commencer à rassembler, si elle existe. Les images montrant des paiements effectués sur des chantiers ou dans des lieux de travail doivent être recherchées et interrogées : y a-t-il une iconographie du salaire ? Et peut-on rassembler là-dessus un dossier qui viendrait enrichir la publication finale ?

L'ouvrage, enfin, prendra une forme papier. Les Publications de la Sorbonne (Paris 1) devraient être intéressées par l'ouvrage.

