



François Menant  
Séminaire 2010-2011, ENS  
« Les sociétés européennes au Moyen Âge :  
modèles d'interprétation, pratiques, langages »

Séance 12 - 18 février 2011

**Laurent Feller (Paris-I) :**  
**« Salaires, rémunérations, salariat au Moyen Âge »**

N.B. (F. Menant) : Ce texte, qui a servi de canevas à Laurent Feller pour la séance de séminaire du 18 février 2011, est une adaptation du rapport conclusif sur le programme "Salaire et salariat au Moyen Âge" qu'il a remis à l'ANR en 2009. Les textes du programme sont en ligne sur le site du LAMOP : <http://expedito.univ-paris1.fr/lamop/LAMOP/lamopEE.htm>. Le premier fichier, qui présente la problématique d'ensemble, est une bonne introduction. Les autres fichiers contiennent les résumés des communications des 5 rencontres du programme (mai 2006-juin 2008 ; voir le détail dans la présentation de L. Feller, ci-dessous)). Une 6<sup>e</sup> rencontre, conclusive, était prévue, elle ne semble pas être en ligne.

La bibliographie complète des différents exposés figure également sur le site ; elle est en ordre alphabétique, ce qui permet de repérer les références ; pour construire une bibliographie critique, on se reportera aux communications. Celles de la table ronde initiale offrent les titres essentiels pour un premier approfondissement.

La question du salaire à l'époque médiévale a évidemment retenu l'attention des historiens depuis longtemps. La constitution d'un groupe particulier d'individus ne vivant que de salaire, c'est-à-dire de la vente de leur force de travail, ne peut cependant pas être considérée comme élucidée, pas davantage que le passage d'un travail considéré comme un service dû à une société où le travail se mesure, se définit, s'achète et se vend, amenant l'apparition de la situation caractéristique du salarié, qui est une situation de dépossession. Le salarié n'a pas de droit sur l'outil de production, qui appartient à un autre. Il n'a pas non plus de droit sur l'objet produit qui, par convention, la convention qui règle l'existence même du salariat, ne peut pas lui appartenir. Cette double dépossession ou désappropriation établit une situation juridique et sociale commune à un groupe fourni d'individus ou de familles.

L'exposé qui suit rassemble les conclusions d'un programme intitulé « Salaire et salariat au Moyen Âge », qui a fonctionné de 2006 à 2008 ; il a été financé par l'Agence Nationale de la Recherche et a rassemblé un groupe très international deux fois par an durant trois ans.

*Historique et méthode*

Le projet a été avant tout l'affaire d'historiens spécialistes d'histoire urbaine, d'histoire agraire, d'histoire culturelle, d'histoire de l'État et d'histoire de l'art, tous habitués à manipuler des documentations spécifiques requérant des compétences particulières sont en matière de paléographie, soit en matière de diplomatique. Un juriste a participé activement à l'affaire d'un bout à l'autre (R. Carvais). Une économiste (Agnès Gramain, prof. Nancy II) a participé aux discussions et proposé une communication. D'autre part, on a associé très étroitement à la tenue de ces réunions un certain nombre de doctorants : 9 communications sur les 52 entendues ont pour auteur un doctorant.

L'entreprise s'est dotée d'un instrument de travail sous la forme de la publication sur le site internet de l'UMR 8589 de beaucoup des textes dits lors des réunions. Ceux-ci, rassemblés et mis en forme sont disponibles sur <http://expedito.univ-paris1.fr/lamop/LAMOP/lamopEE.htm>. Leur réunion forme un ensemble de 35 textes (sur 52 communications données au cours de 5 réunions), soit environ 400 pages. On a, à chaque fois, proposé une conclusion synthétisant les travaux et rendant compte des échanges. On a de la sorte réuni un corpus de textes de travail qui peuvent aussi servir de références et de points d'appui pour les nécessaires approfondissements en cours.

Enfin, une bibliographie systématique sur la question du salaire et du salariat au Moyen Âge a été réunie. Sans prétendre à l'exhaustivité, elle n'en constitue pas moins un outil de travail efficace. Elle est également en ligne. Elle est enrichie par chacun des participants et a pour vocation à constituer une base destinée à faciliter les recherches ultérieures. L'entreprise doit s'achever par la publication, après l'achèvement du programme, d'un ouvrage synthétisant les apports du projet.

### *L'enquête*

Pourquoi lancer une enquête d'historiens sur la question du salaire et du salariat au Moyen Âge ? La question a été abordée et traitée dans les années 1930 à 1960 au cours des grandes enquêtes internationales sur les prix et les salaires. Depuis le milieu des années 1970, elle ne suscite plus guère d'intérêt chez les historiens médiévistes, alors qu'elle le fait chez les sociologues, comme le prouve, par exemple, la publication en 1995 du livre de Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. L'enquête de celui-ci, partant du XIV<sup>e</sup> siècle, semblait une sollicitation et un défi, parce que l'auteur semblait trouver une légitimation à son entreprise dans le vide relatif laissé par le travail des historiens. Castel interroge la place du salariat dans la société contemporaine, et, pour cela se demande quelle place il occupe dans les sociétés anciennes : il y a là un appel à la réflexion, et surtout, un appel à enquête. Le salariat naît en effet en tant que forme sociale durant les siècles centraux du Moyen Âge (XII<sup>e</sup>-XIII<sup>e</sup> siècle), au moment où les tâches se diversifient presque à l'infini dans la société urbaine, du fait du développement et de la complexification des activités industrielles, commerciales et agricoles ainsi que de la monétarisation croissante de la vie économique. La question de la rémunération se pose alors en des termes neufs : le recours à l'argent n'est pas exclusif d'autres prestations et les relations entre salariant et salariés sont d'une grande complexité. Il apparaît d'autre part que les relations entre salaire et hiérarchies sociales ne sont pas bien connues, de même que celles établies entre évaluation du salaire et construction d'une discipline du travail. D'autres points, comme les relations entre la crise et le salariat à la fin du Moyen Âge demandent des approfondissements. Bref, toute une série de questions se pose que le programme s'est proposé d'affronter. L'intérêt pour la question du salaire et du salariat vient de celui qu'éprouvent bon nombre d'historiens pour une histoire sociale du travail, liée

organiquement à l'histoire économique, qu'ils cherchent à construire. L'étude de la question relève donc d'un enjeu méthodologique et épistémologique autant que d'une prise de position dans les débats d'aujourd'hui sur le destin du salariat au début du XXI<sup>e</sup> siècle.

L'entreprise a été lancée dans un contexte particulier de l'historiographie française et internationale, à un moment où l'intérêt pour l'histoire économique et sociale du Moyen Âge semble renaître, d'une part, et à un moment aussi où les interrogations de notre société sur les formes et les fonctions du salariat, sur le niveau de vie, sur la rémunération du travail, sont grandes. La relation entre l'établissement, le renforcement ou la dissolution du lien social, et le salaire et le salariat est, par bien des façons, au cœur des préoccupations de la période actuelle. Il s'agissait en conséquence de prendre position sur un ensemble de questions intéressant directement le monde d'aujourd'hui, mais de le faire en s'interrogeant sur une période spécifique, les XI<sup>e</sup> -XVI<sup>e</sup> siècle, parce que c'est à ce moment que naissent les formes sociales et économiques que sociologues et politiques interrogent aujourd'hui.

Pour traiter de l'ensemble des questions, une grille problématique générale avait été proposée au début du programme. Elle a été affinée au fur et à mesure du développement de l'enquête et de la réflexion qui s'est cependant tenue au plan de travail initial.

### 1. *Historiographie, sources et problèmes*

Au cours de la première rencontre organisée à Avignon en juin 2006, on a rappelé dès l'abord qu'il y avait un arrière-plan théorique et empirique d'une extrême importance. Celui-ci se déroule en plusieurs temps. Les premières enquêtes, lancées dans les années 1930-1930, ont pour but d'étudier les prix et les salaires sur le long terme et elles ont en arrière-plan des finalités politiques et sociales. Elles ont partie liée avec les législations qui, au début du XX<sup>e</sup> siècle, ont organisé en Europe le droit du travail. Dans les années 1920 et 1930, le Comité international pour l'histoire des prix rassemble un matériau considérable, en partie publié sous la houlette de Lord Beveridge en Angleterre, d'Elsas en Allemagne, de Hauser en France et de Hamilton en Espagne. Ces travaux ont tous été interrompus par la guerre et aucune collaboration de cette ampleur ne s'est ensuite reconstruite. Toutefois, salaires et prix sont demeurés au cœur des recherches en histoire économique jusqu'à la fin des années 1970. En France, les grandes thèses de Wolff, de G. Bois, de C.-M. de la Roncière s'appuient sur des enquêtes soigneuses et étendues et s'insèrent dans un courant de recherches qui approfondit notre connaissance de la conjoncture et s'intéresse aux prix, aux niveaux de vie et aux coûts de production.

Les années 1960 apparaissent comme un âge d'or des recherches sur ce thème. Les innovations les plus importantes semblent alors liées au Congrès international des Sciences Historique tenu à Munich en 1965 et publié en Italie par la *Rivista Storica Italiana*. Les interrogations tournent autour de l'apparition du salariat comme classe et de la place exacte du salariat dans la vie économique, ainsi qu'autour de l'opposition entre travail artisanal et travail dans la grande entreprise. Une série de questions sont alors posées. Elles ont trait aux rapports de travail (au temps, à la tâche, au forfait), à la durée du travail, dont on sait bien maintenant qu'il n'était pas lié au jour solaire mais avait une définition légale qui le régularisait et le limitait. Une attention particulière est apportée à la question du travail itinérant. Si l'école historique anglaise peut voir dans le déplacement des travailleurs le signe de l'ébauche d'un marché du travail, les liens que salariat et marginalité entretiennent ne sont pas nécessairement toujours éclaircis. Enfin, la question des prix et des salaires à la fois comme indicateur de la conjoncture et comme moyen de mesurer les niveaux de vie a été

abordée de façon systématique. Le secteur du bâtiment, négligé au profit du textile jusqu'aux années 1980, est devenu un pourvoyeur de données sérielles de toute première importance, construites à partir de données fréquemment continues mais parfois fort complexes, les entrées n'étant pas toujours régulières et la réalité du rapport entre salarié et salariant allant bien au-delà de l'échange attendu entre une force de travail vendu et un salaire versé qui correspondrait simplement au prix d'une marchandise. L'historiographie s'est développée par pays et plusieurs écoles sont apparues : de là est née la nécessité de construire une équipe aussi internationale que possible.

## 2. Lexique

La première question à se poser est celle de savoir quel est le vocabulaire « indigène » permettant de désigner le rapport salarial et le salaire comme tel. Or, c'est là l'un des problèmes que rencontre la réflexion sur la notion : il n'y a pas vraiment de terme propre pour désigner le salaire jusqu'à une date finalement tardive.

Le vocabulaire utilisé par les notaires, les auteurs de comptabilité ou de statuts est étendu mais n'est pas pour autant précis. La rémunération n'est tout simplement pas désignée par un terme particulier, les scribes se contentant d'enregistrer le versement d'une somme à telle ou telle personne pour son travail. Quand des mots sont employés ils s'avèrent parfois spécialisés. Ainsi, en Toscane, au XIV<sup>e</sup> siècle le *feudum* ou *feo* qui désigne le paiement en argent d'un fonctionnaire public, bien loin, donc, du sens qui est celui de ce mot dans un contexte féodo-vassalique. Il est d'ailleurs interchangeable avec le mot *salarium* : *salarium seu feudum*. Cela demeure un mot hyper-spécialisé et connoté du fait de son rapport au pouvoir. La rétribution du travailleur, c'est normalement le *salarium* ou le *pretium*... On peut au demeurant se trouver dans des situations où les mêmes versements peuvent être désignés par plusieurs mots. En Provence au XIV<sup>e</sup> siècle, *loquerium*, *pretium*, *pensio*, *salarium*, *stipendium*, *merces*, *gagium* peuvent être employés les uns pour les autres, jusqu'à ce que *salarium* et *merces* finissent par l'emporter. Il y a donc plusieurs termes différents pour désigner une réalité multiforme.

S'il existe un juste prix, il n'y a pas de juste salaire : les deux notions ne se recouvrent pas totalement. Cela peut emmener vers les réflexions théologiques qui accompagnent l'émergence des notions de prix. Ainsi, pour Thomas d'Aquin, la *retributio* est *quasi pretium*. De même, saint Antonin († 1453) réfléchit-il en terme de pouvoir d'achat du salaire lorsqu'il met en relations le *pretium* et le *salarium*, le prix étant pour lui la somme d'argent nécessaire pour se procurer un bien.

Le versement en argent par le donneur de travail n'est pas le seul élément de la rémunération : celle-ci est rarement exclusivement en argent. Des versements en nature l'accompagnent presque toujours, ce qui introduit de la complexité dans la relation salariant-salarié. En effet, enchâssés dans les paiements, se trouvent les formes de gratification et des éléments qui apparaissent comme des contreparties dans un échange non marchand.

L'analyse lexicale a ainsi montré l'absence d'un vocabulaire spécialisé et, en même temps, une grande variété dans les situations, soit de travail, soit de paiement. La relation entre les mots et les situations semble être aléatoire et dépendre en grande partie non de la singularité du rapport mais de la culture du scribe. Les usages sont ainsi longs à se construire. Il y a d'autre part de secteurs spécialisés où la rémunération étant un élément de distinction et non pas seulement une question de revenu, elle doit recevoir un nom particulier, comme dans le cas des officiers politiques.

Les catégories servant à désigner les paiements effectués sur les chantiers ou dans les ateliers ne sont pas nettement fixées avant la fin du XIV<sup>e</sup> siècle. Il est d'autre part extrêmement fréquent, même au XV<sup>e</sup> siècle, qu'aucun mot ne soit utilisé pour désigner ces paiements. Autrement dit, nous étudions des situations que les contemporains percevaient eux-mêmes comme fluides ou variables et pour laquelle ils ne disposaient pas de catégories très précises. Cela atteste d'un cloisonnement de l'univers du travail.

### *3. Embaucher et payer*

Les modes de rémunération sont normalement décidés au moment de l'embauche qui fixe aussi les modalités de l'emploi : la durée de celui-ci, ainsi que l'unité de mesure retenue pour quantifier le travail sont choisis à ce moment. La question de l'unité de temps retenue comme pertinente par les acteurs est essentielle. La journée est le fondement de cette mesure, mais d'autres durées, le mois ou l'année sont parfois préférées : elles ne sont ni socialement ni économiquement neutres ou indifférentes.

Les rémunérations, elles, sont d'une extrême variété dans leur forme comme dans leur nature. Dans le cadre de la cellule familiale, ainsi, les travaux effectués ne donnent pas lieu à une comptabilité formalisée ni au versement régulier de contreparties économiques pouvant être assimilées à des salaires. Il n'en demeure pas moins que du travail est fait. Tout le problème de la mesure du travail des femmes dans l'atelier, lorsqu'elles ne sont pas employées à la production se trouve là. Le nettoyage de l'atelier, la préparation des repas des compagnons et du maître, l'entretien, également, des apprentis constituent une part encore mal éclairée de la vie économique et sociale médiévale. Pour ce qui est de la corvée, les choses sont beaucoup moins évidentes, rien n'empêchant le versement d'une forme de contrepartie à l'exécution des travaux que ce soit sous forme alimentaire ou sous forme pécuniaire.

Le premier paramètre à prendre en compte est celui de la nature du contrat passé entre le travailleur et son employeur. Il prévoit la nature du travail à effectuer, mais aussi la façon de l'évaluer, que ce soit en mesurant du temps ou en définissant précisément la tâche (embauche à prix fait). La durée des embauches est très variable. Elle dépend des tâches à accomplir comme des besoins de l'employeur ou de son souci de créer des hiérarchies. Ainsi, dans le cas d'officiers ou de responsables de chantier que l'on veut conserver dans leur emploi, le contrat est nécessairement de longue durée et prévoit une rémunération spéciale, versée sous forme de pension. Dans le monde rural, en revanche, l'emploi à l'année est le signe d'une condition économique et sociale déprimée, la sécurité se payant par une situation de sujétion et par un montant annuel du salaire faible. Inversement, les ouvriers agricoles constituant les équipes provisoires, pour la moisson, par exemple, sont toujours mieux payés.

L'argent n'est pas le seul moyen utilisé pour rémunérer le travail. La rémunération inclut fréquemment des prestations en nature ainsi que des éléments divers que l'on rangera dans la catégorie des gratifications et compensations.

L'obligation de vêtir et de nourrir le salarié, voire de le loger fait explicitement partie de certains contrats de travail. En Allemagne, pour la nourriture, cela peut aller de 1 à 4 repas par jour, dont la qualité est très variable. Le vin, d'autre part, peut parfois remplacer le numéraire. La valeur de ces prestations complémentaires est connue : à Nuremberg au XV<sup>e</sup> siècle, les ouvriers obtiennent leur remplacement par une somme en argent qui s'ajoute au salaire journalier. Inversement, des salaires calculés en argent sont parfois versés en céréales. Dans l'artisanat, enfin, l'employeur fournit du bois de chauffe. Des prestations

inattendues, comme le *Badegeld*, l'argent pour le bain donné par l'employeur aux employés sont parfois mentionnées.

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

Les négociations menées au moment de l'embauche peuvent ainsi être étonnamment complexes et déboucher sur des situations d'une grande hétérogénéité. Dans ces conditions, la réflexion se déplace. En examinant l'ensemble des éléments constituant la rémunération, on est contraint de sortir d'une approche purement économique du salaire et du salariat. Certes, les indications qui nous sont données nous permettent d'obtenir des informations sur le coût réel du travail pour l'employeur ainsi que sur les conditions concrètes des travailleurs : on retrouve ici une difficulté théorique souvent mentionnées. L'approche qui a ici été tentée, sans lever tout à fait la difficulté, permet d'entrer dans le détail des choses et d'aborder la question des obligations sociales qui sont incluses dans la relation de travail. Celles-ci sont assez clairement établies dans le cas de l'apprentissage. Les diverses prestations offertes ou obtenues en plus du versement en argent indiquent que le salaire ne doit pas et ne peut pas être considéré seulement sous un angle économique mais que, par derrière, se jouent et se nouent tout un ensemble de relations de protection et d'assistance ou de tutelle. Des formes de solidarités s'expriment à travers les rémunérations. Elles contribuent également à renforcer la hiérarchie et à la renvoyer dans un autre ordre, dans la mesure où le fournisseur de travail peut aussi être celui qui, comme le seigneur du haut Moyen Âge, fournit le pain. Savoir dans quelle mesure ces obligations sont formalisées et effectivement remplies demeure un problème, lié à la réalité de l'exercice de la charité dans le cadre professionnel et donc lié, en dernière analyse, à l'efficacité et à la pertinence sociale des métiers, à leur réelle emprise sur la société.

#### 4. Evaluer les rémunérations

La mesure des éléments constituant la rémunération, c'est-à-dire la définition des critères qui permettent d'apprécier son montant, est complexe en raison de la multiplicité de ces éléments. Les acquis de l'historiographie concernent essentiellement ce qui a trait au temps et à sa mesure ainsi qu'aux savoir-faire de chaque employé rémunéré. Le salaire reflète le jugement porté par l'employeur sur les capacités du travailleur. Pour dépasser ce point, qui donne lieu à toute une série d'idées reçues sur le travail, on a établi un certain nombre de critères plus fins dont la combinaison permet de mieux décrire la réalité du rapport salarial : présence ou absence d'éléments extra-économiques (gratifications, repas, tout ce qui est donné en plus) ; titre et fonction sur le chantier ou dans l'atelier ; qualification et savoir-

faire ; réputation ; nature de la tâche effectuée (indépendante de la qualification ou de la spécialité professionnelle) ; position hiérarchique ; pénibilité et risque. On a insisté sur la nécessité de repérer les critères mobilisés pour définir la nature de la rémunération et son niveau. Leur hiérarchisation est variable et doit être établie au cas par cas, chantier par chantier, entreprise par entreprise. L'absence de norme est en effet ce qui empêche la constitution d'un véritable marché où, toutes choses étant égales, la mesure de la valeur du travail pourrait s'effectuer.

D'une façon qui n'est guère surprenante, les salaires sont modulés et individualisés parfois à l'extrême. Cela rend le niveau des rémunérations très variable, parfois pour un même individu, selon la tâche à laquelle il est assigné. Celle-ci n'est pas nécessairement fixe : à Avignon, au XIV<sup>e</sup> siècle, un même personnage, employé comme maçon, touche 3 sous par jour, mais gagne 5 sous s'il l'est comme charretier : dans ce cas, l'employeur paie aussi l'emploi de la charrette. Il y a de plus des niveaux de salaire fort différents à l'intérieur d'un même chantier ou d'un même atelier : les rémunérations peuvent connaître des écarts de 200% sur le chantier de la cathédrale de Bamberg au XV<sup>e</sup> siècle. De façon générale, les femmes gagnent moins que les hommes. Elles effectuent surtout des tâches différentes de celles qui sont attribuées aux hommes. Les salaires 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.

Définir une rémunération, cela signifie aussi mesurer la durée du travail. Celle-ci est plus ou moins strictement encadrée partout en Europe et atteint les 9 à 12 heures quotidiennes. Le salaire est plus bas en hiver qu'en été parce que la journée de travail est moins longue.

Les ouvriers sont en effet généralement payés à la journée. Celle-ci est, à son tour, mesurée. Certains chantiers ou certaines entreprises adoptent de façon précoce, c'est-à-dire dès le XIV<sup>e</sup> siècle, un système de mesure de l'écoulement du temps en installant une clepsydre ou, dès qu'il y en a de disponible, une horloge. Sur les chantiers navals catalans, la demi-journée est la mesure ordinaire. En Toscane, la journée 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. Le salaire peut aussi être calculé annuellement mais, comme en Allemagne, versé à la semaine : l'adéquation entre le montant concordé au départ et le montant effectivement versé n'est pas nécessairement totale. La question de la mesure du temps dans l'organisation du travail et de l'apparition ou non d'un temps linéaire importe enfin beaucoup à l'institution de la discipline du travail et à celle du calcul effectif des rémunérations.

La concurrence entre travail à la tâche, travail à prix fait et salaire mesuré au temps est permanente. Elle touche plusieurs niveaux de l'organisation du travail. Des ouvriers, sur les chantiers ou à l'intérieur des ateliers textiles, peuvent être payés à la tâche : c'est le cas, par exemple, des tailleurs de pierre ou des fileuses. Le tarif imposé par les maîtres marchands aux propriétaires d'ateliers de tissage a des effets pervers nombreux, notamment sur le niveau de la rémunération des ouvriers, payés à partir du prix convenu entre le marchand et le tisserand pour la réalisation de l'ouvrage. Il est difficile de dire comment, dans l'atelier textile, les rémunérations étaient construites : toutefois, le tarif fait dépendre le revenu du travailleur non du temps passé mais de la réalisation effective et concrète de l'ouvrage commandé.

On sait qu'en Italie centrale le paiement à la tâche s'est généralisé entre 1380 et 1430. On mesure encore mal les implications non pas de ce changement – la pratique a toujours existé –, mais de son éventuelle généralisation en Europe. Le travail à la tâche s'étend à toute sorte de domaines, du textile à la construction et aussi au décor peint des palais. Là, les maîtres sont payés à la toise, c'est-à-dire à la superficie peinte, ce qui est une extension du tarif au domaine de la peinture.

La rémunération des maîtres constitue un autre problème. Dans les ateliers textiles, s'ils ne sont pas propriétaires de l'*oustille*, c'est-à-dire s'ils sont salariés, leur rémunération est toujours beaucoup plus haute que celle du simple travailleur. Sur les chantiers de construction, le problème peut être compliqué, les maîtres d'œuvre étant salariés pour un travail qu'ils font sur place et touchant aussi une autre rémunération pour leur fonction d'organisation et de commandement. Celle-ci prend la forme d'une pension 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. La pension, sur certains chantiers de cathédrale, peut ainsi être assimilée à une prébende. Les maîtres d'œuvre se placent ainsi dans un entre-deux social.

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 : les tailleurs de pierre ne peuvent ainsi être employés que 50 jours par an, sur un total ouvré de 250. La déqualification est donc 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.

C'est seulement après avoir pris en compte l'ensemble des variables que l'on peut déterminer des régularités et rechercher la signification effective des rémunérations constatées en termes d'analyse sociale.

### 5. Régler les salaires

Le salaire n'est pas toujours versé selon un tempo régulier. Que ce soit par convention, du fait de difficultés de l'employeur ou de celles rencontrées par l'employé qui peut avoir besoin d'avances, le rythme des versements n'est pas une donnée réglée d'avance. Un salaire calculé à la journée ou à la demi-journée est normalement, mais pas nécessairement, versé à la fin de la semaine, le samedi. Souvent, le salaire est estimé à l'année dans le contrat et le versement effectué à des moments choisis par convention. À Marseille, c'est fréquemment le terme, payable d'avance, qui est utilisé. De même, dans le cas de l'engagement des marins, à Barcelone, au XV<sup>e</sup> siècle, la signature de l'engagement donne lieu au versement d'une prime. Ces systèmes posent la question des garanties, fréquemment nécessaires pour que le patron soit assuré de la présence effective du salarié. Une organisation de cette nature n'est pas de nature à faciliter la circulation des travailleurs d'un emploi à l'autre ou d'un lieu à un autre. Soumis à un régime d'avances, ils sont en fait débiteurs de leur patron tant que le contrat n'est pas venu à échéance. Tout changement d'emploi en cours de contrat entraîne nécessairement un remboursement des sommes déjà perçues, ce qui fragilise la situation des travailleurs.

Aux effets de cette dette salariale, en l'occurrence de ce que doit le travailleur à son patron s'il est sous le régime des termes payables par avance, s'ajoute la question de l'endettement structurel des salariés. Au lendemain de la Peste Noire, les travailleurs étant peu nombreux et le travail abondant, le crédit est facile dans une ville comme Marseille. Les salariés



peuvent donc vivre nettement au-dessus de leurs moyens pendant un assez long temps, leur capacité de travail, et le fait qu'ils soient en vie, semblant une garantie satisfaisante de remboursement. Mais, plus souvent, ce sont les besoins de la consommation qui rendent obligatoire l'endettement, le plus souvent auprès du patron. Dans ces conditions, comme le remarquait B. Geremek, le rapport salarial s'inverse. Il ne s'agit plus de vendre son travail ou de louer sa personne, mais de rembourser une dette par son travail. C'est subvertir fondamentalement l'idée même de salariat que de lier remboursement d'une dette et rémunération et de transformer le travail en instrument d'apurement. On entre alors dans le cadre d'une forme de travail forcé. Celui-ci, rappelons-le, existe au demeurant en Occident durant toute la période, que ce soit sous la forme de la corvée ou sous celle, plus sévère, de l'esclavage, principalement en milieu urbain. On constate ainsi des conditions très aliénantes, principalement dans les industries extractives, par exemple en Toscane, où le travailleur doit pourvoir à son entretien grâce à un régime d'avances comptabilisées par un système de baguettes de taille et où tout ce qu'il a dépensé en nourriture auprès du magasin de l'entreprise lui est défalqué au moment du compte. La rémunération prévue au contrat est ainsi amputée d'une somme pouvant atteindre les 2/3 du salaire brut. Seule une étude patiente des comptabilités, là où elles sont disponibles, permet d'éclairer ces situations de dépendance et d'extrême fragilité sociale.

### *Conclusion*

Le projet a permis d'amasser une masse conséquente d'informations glanées dans toutes les situations de travail actuellement soumises à enquête, travail agricole, secteur textile, secteur de la construction et ce, à travers la plupart des pays de l'Europe occidentale.

On a montré, d'autre part, au cours de l'enquête, la très grande complexité de la question qui ne peut se ramener, pour l'instant, à un schéma simple. La méthode choisie était la confrontation des diverses expériences documentaires et des problématiques de chercheurs. La diversité des situations locales et individuelles est telle, en effet, que toute approche « par le haut », qui ne serait pas fondée sur une pratique empirique importante, est condamnée à répéter les recherches des années 1960 et donc, vraisemblablement, à recueillir des résultats qui ne seraient pas fondamentalement différents ou neufs. L'avantage de l'enquête que nous avons conduite est qu'elle nous a permis de mesurer à quel point, sur ce sujet comme sur tant d'autres, le social était profondément imbriqué dans l'économique, au point de ne pas pouvoir en être discerné. La question de l'évaluation et du versement, en particulier, permet d'aborder celle, bien plus complexe, de la formation du niveau du salaire et des multiples variables qui interfèrent dans le processus. Les énumérer et les définir permet, en dernière analyse, de rendre possibles de nouvelles approches économétriques qui prendront en compte, peut-être au prix de nouvelles précisions ou de simplifications nécessaires mais consciemment conduites, l'ensemble des paramètres définis. Une telle réflexion est bien évidemment nécessaire. Elle ne peut naître que de collaborations avec d'autres disciplines, difficiles à organiser mais qui seront sans doute plus profitables après cette élaboration du matériau brut. Au-delà du bénéfice empirique de l'accumulation de connaissances nouvelles, ou de la diffusion à l'intérieur d'un collectif de connaissances non suffisamment partagées en dehors du cercle des spécialistes, nous pensons avoir contribué à la création de conditions favorisant le recours à des méthodes quantitatives qui, bien menées, pourraient apporter à cette question un éclairage décisif au niveau européen.

On a le sentiment d'avoir, en accumulant le matériau et les expériences, dégagé le terrain pour une réflexion qui pourra utilement intégrer d'autres sciences et contribuer à la

clarification de la position des historiens sur le thème. Il s'agit de mettre désormais ces informations à la disposition du public, c'est-à-dire des historiens, mais aussi des spécialistes d'autres disciplines.

Les résultats auxquels on est parvenu, importants en termes de méthode, ouvrent des pistes pour de nouveaux approfondissements. On peut les ramener à trois grands groupes :

1. *Rémunération et salaire.* La question de la nature des prestations offertes par un employeur aux travailleurs qu'il engage est une de celles sur lesquelles l'histoire économique a buté. Elles sont en effet composites, comprenant à la fois de l'argent et des denrées dont la valeur commerciale n'est pas connue : ces prestations apparaissent parfois comme des contreparties dans un échange qui n'est que partiellement marchand. Il est rare en effet que l'on soit en présence de rémunérations composées exclusivement en argent. Les rémunérations majoritairement en nature n'excluent pas non plus des versements en argent. La mise en relation des prix et des salaires est donc souvent un exercice périlleux, voire impossible : il est difficile de mesurer la valeur marchande d'un repas obligatoirement offert par l'employeur. Il est également difficile d'évaluer la signification de certains paiements comme l'argent pour le bain (*Badegeld*) octroyé à Nuremberg au XV<sup>e</sup> siècle.
2. *Définition des formes de paiement.* Le paiement des travailleurs utilise différentes formes. La tenure paysanne peut être assimilée à un salaire qui prendrait la forme d'une allocation définitive et unique en capital. Sur les chantiers ou dans les ateliers, on utilise, selon les situations, le salaire à la tâche, à prix fait ou au temps. Seule la dernière forme est, pour nous, du salaire. Il faut toutefois comprendre ce qui se passe dans les relations entre salariant et salarié : la combinaison de formes de paiement avec différents avantages en nature rend particulièrement complexe l'analyse des situations singulières et l'établissement de comparaisons. D'autre part, la façon dont le paiement est effectué (en or ou en monnaies de billon), de même que sa nature (une rente ou une prébende rémunère le savoir-faire du maître d'œuvre ou de l'architecte en plus du salaire versé pour son travail), établissent l'existence de relations sociales particulières.
3. *Construction et consolidation de hiérarchies nouvelles.* Aux hiérarchies déjà là et imposées par le cadre général de l'organisation sociale s'en ajoute une nouvelle fondée sur le mode de rémunération. Le monde du salariat existe à côté du monde féodal où la mesure de la valeur des choses, et notamment du travail, est un fait très secondaire. La mesure du prix des services effectués, l'attribution d'une valeur au travail change la nature de celui-ci et permet d'assigner une place au salarié différente de celle que son inscription dans la paroisse, dans la seigneurie ou dans la famille détermine.

Ces résultats appellent des prolongements, au croisement de l'histoire économique et de l'histoire sociale. On envisage de poursuivre la réflexion en s'orientant vers l'analyse de l'*expertise* et de la *compétence*. Ces deux concepts sont liés naturellement à la formation du salaire. Ils ont aussi à voir avec l'organisation générale du travail et de son contrôle, direction que le groupe désire prendre désormais.