



HAL
open science

Les modes de rémunération et d'embauche des ouvriers en Europe occidentale, évolutions et enjeux (années 1830-années 1930)

Michel Pigenet

► **To cite this version:**

Michel Pigenet. Les modes de rémunération et d'embauche des ouvriers en Europe occidentale, évolutions et enjeux (années 1830-années 1930). Fabien Salesse, Joëlle Alazard, Xavier Vigna. La casquette et le marteau. Nouveaux regards sur le travail en Europe occidentale (1830-1930), Bréal, 2021, Collection Capes agrégation. hal-03748615

HAL Id: hal-03748615

<https://hal.science/hal-03748615>

Submitted on 9 Aug 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les modes de rémunération et d'embauche des ouvriers en Europe occidentale, évolutions et enjeux (années 1830-années 1930)

Michel Pigenet

Embauches, rémunérations, de quoi parle-t-on ? Dès avant le XIXe siècle, l'« embauchage » désigne le recours à des personnes pour un travail et une durée donnés. Elle implique la subordination que suggère le terme synonyme d'« engagement », dont l'étymologie renvoie à la « mise en gage », au double sens de donner sa parole et de se sentir obligé. Dans le cas qui nous occupe, il vaut attachement à servir, avec ce que le verbe suggère d'exigences fortes, à l'instar de celles qu'entraînent l'enrôlement militaire, l'engagisme colonial ou la louée de domestiques, « aux gages » de leur maître, comme l'on sait.

Embauché, le travailleur perçoit un salaire, dont Émile Levasseur proposait, en 1909, une définition large , soit « la rémunération en nature ou en argent que reçoit le salarié pour prix soit du travail qu'il exécute quand il est à la tâche, soit du temps de travail qu'il donne quand il est à la journée ou à l'heure, soit du service qu'il rend sur la commande et au profit du salariant »¹. Pour mémoire, rappelons que la signification moderne de « salarié » est attestée dès 1758². Prenons garde, cependant, aux mots, catégories et aux concepts dont l'aptitude à rendre compte de la société salariale actuelle occulte parfois une antériorité grosse de malentendus, voire de confusion.

Les modalités plus ordinaires de rémunération ne sont pas moins lourdes d'enjeux majeurs. Les débats classiques et théoriques autour de la force de travail, de sa valeur et de la valeur-travail³ s'en font l'écho, pour ne rien dire des tensions inhérentes aux critères censés justifier la division hiérarchisée du travail, de l'évidence des savoir-faire et de l'approximatif degré d'intellectualité aux facteurs peu ou prou naturalisés de domination : l'âge, le genre, l'origine... ?

Les voies de l'embauche à l'ère industrielle

Travailler pour autrui : les contraintes d'une relation inégale

Travailler pour autrui n'est jamais allé de soi. À plus forte raison quand la dépendance qui en résulte croise l'altérité brutale d'usines ou de mines plus aménagées pour les machines et la production que pour les hommes, dont l'agression des sens émousse la conscience de dangers permanents.

¹ E. Levasseur, *Salariat et salaires*, Paris, O. Doin, 1909.

² P. Beck, P. Bernardi, L. Feller (dir.), *Rémunérer le travail au Moyen Âge. Pour une histoire sociale du salariat*, Paris, Picard, 2014.

³ Cf. F. Vatin, *Le travail et sa valeur*, Paris, Albin Michel, 2008.

Récits et turnover convergent sur le constat des refus. Dans l'industrie lourde allemande, un quart à un tiers des ouvriers abandonnent au cours du premier mois. Entre 1896 et 1908, chez Krupp, le taux moyen annuel de départs est de 41 %⁴. Il monte à 57 % dans les mines de la Ruhr. Venus de l'agriculture, où l'on ne ménage pas sa peine, les néo-ouvriers fuient moins le travail que son inhumanité industrielle et la prolétarisation.

Ces réticences sont plus durables en France, dont l'industrialisation, plus précoce qu'en Allemagne, doit composer avec une société postévolutionnaire acquise à la préservation de la petite propriété. À Carmaux, la Compagnie minière s'adapte tant bien que mal avec l'absentéisme des paysans-mineurs⁵. Tôt ou tard, cependant, la condition ouvrière prend le dessus et, dans son sillage, la relation asymétrique entre des travailleurs, dont l'emploi conditionne l'existence, et des employeurs, pour lesquels il s'agit de valoriser un capital.

Le droit s'en mêle qui, sacralisant la propriété, penche du côté des propriétaires que sont les employeurs. L'égalité civile proclamée s'en ressent. Passons sur l'interdiction des coalitions, censée s'appliquer à tous, mais que les discrètes ententes patronales contournent plus aisément que les rassemblements d'ouvriers. Plusieurs textes établissent l'infériorité des salariés. Jusqu'en 1868, le Code civil spécifie qu'en cas de litige sur le salaire ou les acomptes, le « maître est cru sur son affirmation ». Résurgence d'une contrainte d'Ancien Régime, une loi de 1803 oblige les ouvriers à détenir un livret, document d'identité et instrument de contrôle de leur mobilité et du respect de leurs engagements salariaux⁶. Son défaut vaut preuve de vagabondage, passible de 6 mois de prison. Malgré le recul de son utilisation avant l'abolition votée en 1890, nombre de patrons continuent de le réclamer après cette date ou exigent un « bon de sortie » visé par le précédent employeur.

Cette infériorité juridique n'est pas moindre, au contraire, dans le reste de l'Europe. Avant 1914, en Prusse, les junkers rendent la justice sur leurs domaines et les domestiques indociles risquent trois jours de prison. Sans aller aussi loin dans la sujétion, la persistance des corporations, en Allemagne et en Italie, jusque dans la seconde moitié du XIXe siècle restreint l'autonomie des compagnons.

Outre-Manche, le libéralisme s'accommode de discriminations légales destinées à contraindre les classes populaires au travail salarié et à les soumettre à l'autorité des employeurs. On connaît le rôle des *poor laws*, que durcit l'institution, en 1834, de *workhouses*, dont la loi stipule qu'elles doivent décourager leurs « bénéficiaires » d'y rester et les convaincre d'accepter n'importe quel emploi. En 1823, la loi *Masters and Servants* confirme la dépendance des domestiques tenus d'être au service exclusif du maître qui les

⁴ J.-J. Lee, « Labour in German Industrialization », in P. Mathias, M. M. Postan (ed.), *The Cambridge Economic History of Europe*, vol. 7, *Capital, Labour and Enterprise*, Cambridge, CUP, 1978.

⁵ R. Trempé, *Les mineurs de Carmaux (1848-1914)*, Paris, Éd. Ouvrières, 1971.

⁶ Cf. A. Dewerpe, « En avoir ou pas. À propos du livret d'ouvrier dans la France du XIXe siècle », in A. Stanziani (dir.), *Le travail contraint en Asie et en Europe, XVIIe-XXe siècles*, Paris, Éd. de la MSH, 2010.

héberge et les nourrit⁷. À cette fin, les *servants* risquent amendes et prison en cas d'absentéisme ou de rupture du contrat de travail quand les *masters* responsables d'un renvoi s'exposent, au pire, au versement d'une simple indemnité. Au milieu du XIXe siècle, l'assimilation aux *servants* de larges fractions de salariés étend son application des mines aux usines de céramique. Au Pays de Galles et en Angleterre, la loi engendre plus de 7 000 poursuites par an entre 1858 et 1875, année de son abolition. De nouveaux textes s'empresment toutefois, à l'exemple du *Employers and Workmen Act*, de maintenir une balance juridique inégale entre employeurs et travailleurs.

Dans le même temps, des règlements intérieurs ont force de loi au sein des entreprises. En vertu du droit de propriété, les employeurs affirment leur volonté d'être maîtres chez eux. En France, la Cour de cassation se rend à leurs arguments et valide, en 1866, certains règlements mis en cause par des conseils de prud'hommes sensibles à la critique de leur unilatéralité⁸. Prolixes dans l'énoncé des devoirs des salariés, les textes prévoient des punitions, échelonnées, de l'avertissement au renvoi définitif, en passant par des amendes. Pour quelques minutes de retard, les retenues infligées aux fileurs de coton anglais approchent le quart de leurs gains journaliers⁹. Dans les années 1880, la Compagnie d'Anzin inflige 1 franc d'amende en cas d'absence non motivée, montant porté à 3 francs si elle se produit le lundi¹⁰. Une décennie plus tard, l'Office du travail estime à 47 % à Paris et 13 % en province, la proportion des ouvriers soumis à ce type de prélèvements, que le législateur se décidera à interdire en 1932.

S'embaucher

L'embauche n'a pas toujours la netteté d'une relation salariale, notamment en milieu rural. En Périgord, où l'on se « loue » à un « maître » ou à un « monsieur », le recrutement saisonnier des « usines à fer » emprunte au vocabulaire de l'affermage et du placement des domestiques¹¹. Dans les forêts du Centre de la France, la « banalité des coupes » est toujours de règle à l'aube des années 1930¹². L'usage contraint les marchands de bois à accepter sur les chantiers tout habitant de la commune qui souhaite y travailler.

Les villes connaissent d'autres formes de publicisation. À Paris, les ouvriers du bâtiment négocient leur embauche sur des places, au vu et au su de tous¹³. Outre les réunions

⁷ S. Deakin, « La contrainte au travail : une comparaison des systèmes de *common law* et de droit civil, XVIIIe-XXe siècle », in A. Stanziani (dir.), *Le travail contraint...*, op. cit.

⁸ P. Fridenson, « L'autorité dans l'entreprise en France et en Allemagne 1880-1914 », in J. Kocka (dir.), *Les bourgeoisies européennes au XIXe siècle*, Paris, Belin, 1997.

⁹ E. P. Thompson, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Seuil, 1988.

¹⁰ E. Zola (présentation par H. Mitterand), *Carnets d'enquêtes. Une ethnographie inédite de la France*, Paris, Plon, 1993.

¹¹ Y. Lamy, *Hommes de fer en Périgord au XIXe siècle*, Lyon, La Manufacture, 1987.

¹² M. Pigenet, « Ouvriers, paysans, nous sommes... » *Les bûcherons du Centre de la France au tournant du siècle*, Paris, L'Harmattan, 1993.

¹³ F. Boll, S. Sirot, « Du « tarif » à la convention collective. Grèves et syndicats ouvriers à Londres, Paris et Hambourg à la fin du XIXe siècle », in F. Boll, A. Prost, J.-L. Robert, *L'Invention des syndicalismes. Le syndicalisme en Europe occidentale à la fin du XIXe siècle*, Paris, Publications de la Sorbonne, 1997.

d'arrondissements, les plus connues se déroulent au pied de l'Hôtel de Ville pour les maçons¹⁴, places Saint-Gervais et Baudoyer pour les peintres, place Maubert pour les couvreurs... Les charpentiers, qui répugnent à ces « marchés aux esclaves », préfèrent traiter chez des marchands de vin. Là circulent les informations sur les emplois, les tarifs, les conditions de travail et, au besoin, les consignes. D'une manière générale, le quartier et le faubourg sont les échelons pertinents d'une interconnaissance professionnelle, que le compagnonnage étend au niveau du pays tout entier. Dans les cités polyindustrielles, le tout-venant des ouvriers se fie au bouche-à-oreille et fait le tour des ateliers et des chantiers. L'embauche « à la criée » est le lot de beaucoup des « journaliers ». Généralisée dans les ports, hauts lieux d'une intermittence durable¹⁵, elle intéresse aussi la grande industrie au-delà des années 1930.

Des filières plus ou moins structurées mènent vers les usines. Dès les années 1820-1840, les puddleurs et les mécaniciens britanniques franchissent la Manche pour s'employer sur le continent. Quatre décennies plus tard, la mobilité et l'organisation des ouvriers cigariers leur permettent de contrôler le marché du travail de part et d'autre de l'Atlantique¹⁶. L'objectif est hors de portée de la masse des mineurs confrontés à de puissantes compagnies en situation de quasi-monopole. L'ambition de contrer la concurrence entre travailleurs par la maîtrise de l'accès au métier traverse en effet toute la période et suit des voies multiples : contrôle de l'apprentissage, réduction de la durée du travail, limitation de la production, création de « bourses du travail », imposition du *closed shop*... Les résultats varient au gré du rapport des forces et des traditions professionnelles. Rarement durables, ils restent circonscrits aux couches supérieures du monde ouvrier, à l'exception notable des dockers.

Embaucher, une prérogative patronale majeure

Quoi qu'il en soit, la décision d'embauche, ou de renvoi, appartient au patron, prérogative qu'encadrent peu à peu la législation et des conventions collectives. Les critères de sélection sont donc ceux de l'employeur. Savoir-faire, qualifications, compétences et expériences sont essentiels, mais, au choix, la préférence va aux ouvriers les mieux charpentés. À la fin du XIXe siècle, l'habitude se répand d'exiger un certificat médical et de ne pas embaucher au-delà d'un certain âge, 30-35 ans à Carmaux. Le sexe entre également en ligne de compte, pour interdire ou orienter. Les employeurs donnent encore l'avantage aux chefs de famille, dont le statut semble gage de « sagesse », qualité que sont censés garantir les certificats de « bonne vie et mœurs » et les lettres de recommandation. Ce qui ne dispense pas de

¹⁴ Pour une description illustrée du marchandage place de l'Hôtel de Ville, on se reportera à A. Cottureau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle), *Annales. Histoire, sciences sociales*, n° 6, 2002.

¹⁵ M. Pigenet, « Les travailleurs de la manutention portuaire ou les métamorphoses du modèle corporatiste » in S. Kaplan, P. Minard (dir.), *Le corporatisme : impasse ou troisième voie ?* Paris, Belin, 2004.

¹⁶ A. Knotter, *Transformations of Trade Unionism. Comparative and Transnational Perspectives on Workers Organizing in Europe and the United States, Eighteenth to Twenty-First Centuries*, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2018.

discrètes enquêtes. Mieux vaut alors ne pas être catalogué « mauvais élément », « forte tête »¹⁷ ou, pire, « meneur ».

En France, le Code civil de 1804, dont s'inspirent plusieurs pays du continent, fait du « contrat de louage d'ouvrage par devis et marché » la référence en matière de relations de travail. Les treize articles qui lui sont consacrés relèvent autant du droit des biens que de celui des personnes, qu'ils lient autour de l'exécution d'une tâche. Seule sa sous-catégorie dite de « louage de services » mentionne la durée d'engagement des ouvriers et des domestiques pour signifier qu'elle ne saurait être à vie. De fait, beaucoup d'ouvriers passent d'une activité et d'un patron à l'autre au fil des saisons qui régissent les travaux agricoles, dont les rythmes dictent ceux de l'économie.

Les maîtres de forges du premier XIXe siècle traitent différemment le personnel « externe » occupés dans les bois ou au minerai, et les travailleurs « internes » les plus qualifiés, qu'il importe de conserver au service de l'usine¹⁸. Les cultures professionnelles interviennent sur les durées d'embauche. Malgré le savoir-faire de leurs ouvriers, les chantiers navals ajustent ainsi ces périodes sur les carnets de commandes. Jusque dans les années 1930, les contrats proposés par ceux de la Clyde sont généralement inférieurs à six semaines¹⁹.

Mettons à part les ouvriers de l'État, bénéficiaires d'une enviable stabilité d'emploi, que les textes réglementaires prennent, néanmoins, de distinguer du « droit au maintien permanent au service de l'administration » réservé aux fonctionnaires. Ce paternalisme d'État influence les entreprises privées concessionnaires de services publics en réseaux, désireuses, elles aussi, de fidéliser leurs personnels et de compenser les contraintes de continuité d'activité.

Embauches indirectes et apogée du marchandage

Parler du marchandage invite à un détour par la manufacture dispersée proto-industrielle et le travail à domicile, concurrents et complémentaires de l'économie usinière. Les chiffres disponibles signalent leur poids jusque tard dans le siècle, à la campagne comme en ville. Dans les années 1880, le nombre des tisserands manuels dans les environs de Roubaix équivaut celui des ouvriers des usines mécanisées de la cité. Le système fonctionne sur une autre échelle à Lyon, où un millier de « fabricants » régissent le tissage de la soie, dont la production se délocalise vers une vaste région au détriment des canuts de la Croix-Rousse²⁰.

La notion d'embauche n'est guère pertinente, certes, pour décrire la relation commerciale, tarif contre ouvrage, nouée dans ces cadres. Du moins tant que l'artisan travaille seul ou,

¹⁷ N. Bourguinat, « Le développement de l'électrométallurgie en Maurienne: recomposition et nouvelles régulations d'un milieu rural en crise (1897-1921) », *Le Mouvement social*, n° 165, 1993.

¹⁸ D. Woronoff, *L'Industrie sidérurgique en France pendant la Révolution et l'Empire*, Paris, Éd. de l'EHESS, 1984.

¹⁹ A. McKinley, « Travail et rapport d'autorité dans la construction navale : l'exemple des chantiers de la Clyde (1900-1939) », *Le Mouvement social*, n° 156, 1991.

²⁰ P. Vernus, « Relations contractuelles, tarifs et usages dans la fabrique lyonnaise de soierie au XIXe siècle », in A. Stanziani (dir.), *Le travail contraint...*, op. cit.

plus souvent, avec l'aide de sa femme et de ses enfants. Parfois, cependant, la chaîne des médiations s'élargit. Des tisseurs anglais, les *sweaters*, se chargent ainsi de distribuer le tissu et de récupérer les vêtements auprès de voisins qu'ils mettent en concurrence. Il arrive aussi que l'artisan engage un ou deux compagnons, situation fréquente parmi les canuts lyonnais. Ces embauches compliquent l'organisation sociale, mais n'en modifient pas la nature, notamment l'hégémonie des donneurs d'ordre. Au tournant des années 1820-1830, ceux-ci inaugurent à Paris, sous le nom de « confection », un système rigoureux de division du travail²¹. D'abord développé dans l'habillement, il se répand dans la chaussure et l'ameublement. Partout maître du jeu, le négoce use au mieux d'un capital circulant au cycle court et gère ses stocks de marchandises au plus près des ventes, reportant sur les artisans les aléas du commerce et le financement des moyens de production.

L'industrialisation change toutefois la donne. La mécanisation réclame une immobilisation inédite de capitaux, hors de portée des artisans qui, menacés sur le terrain de la productivité, résistent sur le front de la souplesse et de l'inventivité. À Paris, des ateliers de mécanique relèvent ainsi le défi des machines à vapeur et se regroupent pour en louer les services. En 1872, ils sont 1 500, employant 9 000 ouvriers²². Financièrement plus accessible, la machine à coudre relance le travail à domicile auquel concourt ensuite le moteur électrique.

L'essentiel, cependant, se joue du côté des usines. Issus du négoce, beaucoup de ceux qui investissent dans ces établissements sont aussi peu familiers des nouvelles techniques que des savoir-faire ouvriers. Sans rien céder de prérogatives qu'ils savent rappeler le cas échéant, ils sont nombreux à déléguer l'organisation du recrutement. Là intervient le marchandage qui, une fois défini le travail à réaliser et négocié son tarif, laisse au tâcheron le soin de réunir les ouvriers nécessaires.

En usage de longue date dans le bâtiment et l'artisanat, la procédure pénètre les usines, dont la plupart sont des « agrégats d'ateliers »²³. Ainsi en va-t-il en France comme en Grande-Bretagne ou en Allemagne, dans les mines et la sidérurgie aussi bien que dans les verreries ou sur les chantiers navals, etc. Source de tensions entre travailleurs et intermédiaires, dont les gains sont inversement proportionnels à la part du tarif qu'ils reversent aux premiers, le marchandage assure une certaine autonomie aux équipes, sinon une cohésion à toute épreuve. En leur sein, en effet, les contractants les plus qualifiés ont, seuls, voix au chapitre et se réservent le droit de recruter et de rémunérer leurs aides. Gardons-nous, au regard de cette « entre-exploitation » ouvrière, d'occulter la réalité de

²¹ A. Cottureau, « Introduction » à la réédition de D. Poulot, *Le Sublime ou le travailleur comme il est en 1870 et ce qu'il peut être*, Paris, F. Maspero, 1980.

²² J. Gaillard, *Paris, la ville (1852-1870)*, Paris, L'Harmattan, 1997.

²³ A. Moutet, « Les origines du système Taylor en France. Le point de vue patronal (1907-1914) », *Le Mouvement social*, n° 93, 1975.

l'exploitation ouvrière par « d'hypothétiques patrons »²⁴. Les travailleurs n'en doutent pas, quant à eux²⁵, tandis que les entreprises ont l'initiative des travaux à réaliser et attisent la rivalité des équipes en compétition au moyen d'enchères descendantes. Cette prééminence s'accroît à la faveur de changements techniques qui valorisent le savoir des ingénieurs et profitent aux employeurs, maîtres des investissements. Ainsi les progrès de la mécanisation dans les verreries va-t-il de pair avec le recul du marchandage devant les embauches directes²⁶. Il résiste plus longtemps dans les mines et la sidérurgie pour s'intégrer à l'ordre et aux hiérarchies rigides de l'industrie moderne. Ce faisant, il participe moins des procédures d'embauche que des modes de rémunération au sein d'usines adeptes des méthodes de sous-traitance internes du travail.

Rémunérer le travail ouvrier: références et enjeux

La performance et le temps

Les critères qui président à la rémunération du travail relèvent d'une histoire de longue durée. Les sources médiévales font état de salaires au temps et aux résultats, de paiement en nature et en espèces²⁷.

En France, le Code civil privilégie la rémunération à l'ouvrage, « à la pièce », « à l'entreprise » ou « au forfait », dont les partisans arguent qu'il avantage les ouvriers les plus actifs et efficaces. Les employeurs sont également sensibles aux atouts d'un tarif fixé à l'avance, quitte à se plaindre parfois d'un système plus favorable à la quantité qu'à la qualité, propice au gaspillage des matières premières et de l'énergie, pour ne rien dire des pratiques de freinage. S'ils lui reprochent d'élever les frais de surveillance du personnel, les entrepreneurs ne récusent pas par principe le salaire au temps, qui paraît adapté à la rémunération des travaux simples confiés aux manœuvres et aux journaliers.

En réalité, les différents types coexistent souvent, voire se succèdent, dans les ateliers et sur les chantiers. À l'intérieur des usines à fer des années 1830-1860, les auxiliaires et les manutentionnaires sont d'ordinaire payés à la journée, au contraire des fondeurs, forgerons, puddleurs ou lamineurs, rémunérés à la tâche. Cette dichotomie est toujours en vigueur sur les chantiers navals du XXe siècle. Les choses se compliquent dans les imprimeries parisiennes de la Belle Epoque où les typographes les plus compétents travaillent « en conscience » et au temps, à l'instar des... manœuvres et des apprentis, mais non du gros de leurs confrères, salariés au forfait. La compagnie minière de la Loire n'hésite pas, pour sa part, à imposer le salaire à la tâche aux mineurs confrontés à des tailles « difficiles », pour les payer à la journée s'ils s'activent sur un chantier plus « facile »...

²⁴ C. Didry, « Salaire à la pièce (XIXe-XXe siècle). Du marchandage au salariat », in M. Margairaz, M. Pigenet (dir.), *Le Prix du travail, France et espaces coloniaux, XIXe-XXIe siècle*, Paris, Éd. de la Sorbonne, 2019.

²⁵ Cf. W. H. Sewell, *Gens de métier et révolutions*, Paris, Aubier, 1983.

²⁶ J. W. Scott, *Les verriers de Carmaux, histoire de la naissance d'un syndicalisme*, Paris, Flammarion, 1982.

²⁷ Cf. P. Beck, P. Bernardi, L. Feller (dir.), *Rémunérer le travail...*, op. cit.

À partir du dernier tiers du XIXe siècle, la mécanisation ébranle le salaire à la pièce, que la production de masse fait évoluer en salaire aux pièces ou au rendement, modalité du *sweating system* et d'un surmenage décriés. Dès le courant des années 1860-1870, chez Krupp ou dans les filatures mécanisées du textile et les usines de mécanique hexagonales, les travailleurs sont assurés d'un fixe, que complètent des suppléments – primes, boni – en rapport avec la production réalisée. Sur cette voie, la mesure du travail accompli s'affine et se complexifie. De Taylor à Bedaux, le temps alloué pour chaque opération, qui détermine le niveau de salaire, se précise au « point-minute » ou « centime-minute » près.

Le montant du salaire ne suffit pas, cependant, à rendre compte d'une rémunération à laquelle il faut adjoindre les plus divers compléments non monétaires : services, œuvres, mutuelles et avantages en nature - produits alimentaires, vêtements, moyens de transport, logement... Ces initiatives participent de politiques de gestion d'un personnel qu'il s'agit d'attirer, puis de fixer et, simultanément, d'encadrer hors de l'usine. En dépit de son ubiquité, le paternalisme ne concerne qu'une minorité d'établissements. Bien représenté dans les mines, l'industrie lourde et les chemins de fer, on le rencontre dans une large gamme de branches : textile, mécanique, automobile, pneumatique, confiserie, etc.

Litiges et résistances ouvrières

Les salaires viennent très nettement en tête des revendications avancées lors des grèves de la période. En traiter demanderait plus qu'une contribution. On se contentera ici de considérer les résistances ouvrières aux modes de rémunération.

Lors des grèves du printemps 1834 et au plus fort du large mouvement du printemps-été 1840, tailleurs de pierres, charpentiers, menuisiers, charrons et carrossiers font figurer le remplacement du travail à la tâche par le salaire au temps en bonne place de leurs exigences, lesquelles posent, en outre, les questions du tarif minimum, des tâcherons et des règlements intérieurs²⁸. À Carmaux, les mineurs mettent longtemps en échec les tentatives patronales de généralisation du salaire à la tâche dont la Compagnie attend une augmentation des rendements²⁹. Elle y parvient, cependant, après 1869. Le pli semble pris. En effet, critiqué par le syndicat dès sa constitution, le mode de rémunération n'est plus sérieusement contesté par les ouvriers, dont les points de vue à ce sujet s'opposent et varient, dans le Tarn et ailleurs, au gré des qualifications, du degré d'autonomie au travail, de l'âge et du sexe, de l'inégale capacité à agir collectivement et de la conjoncture... Amenés à composer avec leur base, les militants n'en pensent pas moins. Au congrès d'Amiens, en 1906, la CGT réaffirme son hostilité au salaire aux pièces. Un rapport explique qu'il est cause de chômage, de surproduction, de jalousies et de rivalités dommageables et lui oppose la « commandite ouvrière », « école de solidarité et d'éducation ». Le modèle est mis en œuvre dans certaines imprimeries parisiennes, où les typographes se répartissent le travail,

²⁸ J.-P. Aguet, *Les grèves sous la Monarchie de Juillet*, Genève, 1954.

²⁹ R. Trempé, *Les mineurs...*, *op. cit.*

s'engagent à un minimum de production journalière, puis se partagent à égalité la rémunération versée à l'équipe.

En amont de la production, d'autres litiges portent sur l'état des outils ou des machines, sur les matières premières, dont les ouvriers déplorent la mauvaise qualité, quand les employeurs déplorent leur gaspillage et le vol. En aval, ils tournent autour des volumes produits. Au milieu des années 1880, à Anzin, l'enregistrement des berlines insuffisamment pleines de charbon suscite d'âpres discussions. On s'affronte aussi sur les difficultés rencontrées dans l'exécution des tâches. La complexité des tarifs ajoute aux motifs de tensions. Dans les tissages de coton du Lancashire, leur variation selon les étoffes nourrit la suspicion des ouvriers³⁰. Convaincus de ce que leurs employeurs les dupent, ils veillent à désigner des responsables syndicaux habiles à démêler les comptes. Ailleurs, on débat ferme des rebuts et des pièces défectueuses. À Vierzou, en 1833, la première grève de porcelainiers met en cause les « fentes » après cuisson, dont les ouvriers refusent d'être tenus pour responsables³¹. Trente-et-un ans plus tard, elle est à l'origine d'un conflit général à Limoges.

À défaut de s'uniformiser, la chronologie incertaine et capricieuse des modes d'embauche et de rémunération porte partout la marque des mutations qui accompagnent la seconde industrialisation entamée dans les années 1870-1880.

Les mutations de la seconde industrialisation et l'avènement du salariat moderne

Discipliner et fixer : les nouveaux traits du salariat

Avec la seconde industrialisation, la masse inédite des capitaux investis rend impérative l'utilisation maximale de la force de travail. Si, comme par le passé, les employeurs continuent de se disputer les ouvriers les plus qualifiés, indispensables au bon usage d'équipements dont le prix recommande d'éviter les manipulations hasardeuses et maladroites, il leur faut aussi, désormais, fixer, stabiliser, l'ensemble de leur personnel. Aussi est-ce du cœur des entreprises et à l'initiative de leurs chefs, que s'ébauche une nouvelle conception des relations de travail, fondée sur l'instauration de liens contractuels durables, dont l'explicitation des droits et des devoirs de chaque partie, va de pair avec la reconnaissance formelle de la subordination des travailleurs. L'évolution technique amoindrit la part des savoir-faire, au fondement de l'autonomie ouvrière, au profit des ingénieurs et des bureaux tendus vers l'idéal directorial de contrôle des faits et gestes des salariés. L'heure est à la discipline, qu'ordonnent les règlements intérieurs et que font respecter les contremaîtres, dont la fonction coercitive s'accroît dans les secteurs les plus

³⁰ R. Cazals, J.-C. Daumas, M. Ellerkamp, A. Fowler, « Le syndicalisme des villes et bassins textiles », F. Boll, A. Prost, J.-L. Robert, *L'Invention des syndicalismes...*, op. cit.

³¹ M. Pigenet, *Les ouvriers du Cher (fin XVIII^e siècle-1914)*. Travail, espace et conscience sociale, Montreuil, IHSCGT, 1990.

taylorisés³². Indissociable du rapport social qui préside à sa dynamique, la mécanisation y concourt. Patron parisien de la mécanique résolu à vaincre le sublimisme, Denis Poulot ne s'y trompe pas qui, en 1870, note : « Pour nous, il n'y a rien de moralisateur comme une machine »³³.

Le mouvement n'est pas plus immédiat que général, y compris dans les branches à forte intensité capitaliste. Dans la construction navale écossaise des années 1920, les directions renoncent à accroître la division des tâches qu'autoriserait l'évolution technique, par crainte de bousculer les hiérarchies ouvrières traditionnelles qui réduisent les frais de gestion du personnel et d'encadrement. Loin des grandes entreprises, enfin, le travail à domicile ne disparaît pas. Toujours plus féminisé, il atteint son apogée en 1901 au Royaume-Uni, en 1906 dans l'Hexagone, où il concerne encore 1,4 million de personnes en 1936.

Ces changements majeurs ne vont pas sans rejaillir sur les modes d'embauche et de rémunération dans des sociétés entrées dans l'« ère des masses », dont la salarisation massive engendre une quête de régulations socio-économiques.

De nouvelles normes législatives et conventionnelles

Terrain par excellence d'une intervention politique, l'aspiration à la fixation d'un salaire minimum vient de loin. Avancée par les grévistes parisiens des années 1840, John Stuart Mill l'examine en 1848 pour en réfuter la faisabilité. La question revient en force à la fin du XIXe siècle à l'occasion des campagnes menées dans les pays anglo-saxons par des mouvements de consommateurs, des associations caritatives ou de travailleurs, contre le *sweating system*³⁴. Encore faut-il s'entendre sur ce que recouvrent la notion et l'objectif de « salaire minimum ». Vise-t-on à dépasser le principe d'un simple plancher pour garantir un minimum vital ? S'agit-il d'assurer un revenu apte à préserver la santé des travailleurs et de leur famille ? Désire-t-on en user pour éliminer les profiteurs du *sweating system* et à favoriser l'émergence d'une économie alliant performance et haut niveau de vie ? La revendication inclut-elle l'hypothèse d'un salaire socialisé, complémentaire et distinct des modes classiques de rémunération du travail ?

Sans apporter de réponse définitive, des expériences sont conduites à l'échelon local avant d'être prolongées et généralisées au niveau national. À Paris, la publication de la *Série officielle des prix de la Ville de Paris* sert de référence, à compter de 1876, à la détermination de minimas salariaux pour les entreprises qui traitent avec l'administration municipale. Les décrets Millerand d'août 1899 étendent la possibilité de fixer un « salaire normal » dans les cahiers des charges des collectivités territoriales, mesure rendue obligatoire pour les

³² F. Ricciardi, « Les frontières de l'autorité au travail : études et controverses autour de la figure du contremaître (Europe et États-Unis, XIXe-XXe siècles », in N. Hatzfeld, M. Pigenet, X. Vigna (dir.), *Travail, travailleurs et ouvriers d'Europe au XXe siècle*, Dijon, EUD, 2016.

³³ D. Poulot, *Le Sublime...*, op. cit.

³⁴ J. Gautié, « Débats et politiques du salaire minimum. La voie française en perspective internationale, des années 1890 à nos jours », in M. Margairaz, M. Pigenet (dir.), *Le Prix du travail...*, op. cit.

marchés de l'État³⁵. Le Royaume-Uni n'est pas en reste. En 1891, la *Fair Wage Resolution* prévoit des procédures similaires, dispositions qu'élargit, en 1909, le *Trade Board Act* par l'institution de « conseils d'industrie » chargés de définir des minimas dans quatre branches réputées pour leurs bas salaires³⁶. Trois ans plus tard, à la suite de six semaines de grèves, le *Minimum Wage Act* prévoit la formation de commissions paritaires destinées à fixer un salaire minimum dans les mines.

Pendant la Première Guerre mondiale, la double nécessité de tenir le front du travail et de conforter l'union nationale entraîne une série d'expérimentations sociales qui défient les anciens dogmes libéraux. En Grande-Bretagne, leur terre d'élection, le gouvernement contrôle ainsi, d'une manière ou d'une autre, près des deux tiers de la main-d'œuvre à la fin du conflit. La loi française du 10 juillet 1915 sur le salaire minimum des ouvrières à domicile de l'industrie du vêtement qu'elle se propose d'aligner sur les rémunérations des travailleuses en usines. Des comités paritaires sont chargés d'établir, à défaut de le fixer, le montant d'un salaire minimum local³⁷. Le problème de l'équivalence temps-salaire, abordé par le texte est également posé par la loi du 23 avril 1919 sur les 8 heures avec maintien des rémunérations, notamment dans une branche telle que la métallurgie, où nombre d'ouvriers travaillent aux pièces³⁸.

Les ruptures de contrat entre travailleurs et employeurs n'interpellent pas moins le législateur, qui tarde à s'en emparer. En France, la loi de 1890 sur le délai-congé laisse en suspens la plupart des points litigieux. Centrée sur les ruptures « abusives » de contrats de louage de service à durée indéterminée, elle retient le principe d'un préavis, mais ne dit rien de sa durée, qu'elle renvoie aux usages locaux et professionnels, souvent 8 jours, et laisse au juge soin d'apprécier la légitimité de la rupture. En 1928, une nouvelle loi n'apporte pas de solution plus satisfaisante. En pratique, bien des patrons ne prennent guère de gants pour licencier leurs salariés. Malgré la règle des 8 jours de préavis en vigueur dans la métallurgie parisienne, les ouvriers renvoyés de l'usine Renault-Billancourt en 1935, doivent quitter leur poste dans l'heure qui suit la décision.

On est alors à la veille du Front populaire qui va relancer l'activité conventionnelle, laquelle a précédé sa reconnaissance légale. En France, on estime à près de 2 000, contre plus de 10 000 en Allemagne, le nombre des accords collectifs conclus avant 1914. La plupart voient le jour à l'issue d'une grève et traitent d'abord des salaires. Le plus célèbre, signé à Arras en 1891 et régulièrement actualisé, intéresse les mineurs du Pas-de-Calais.

³⁵ Les décrets autorisent aussi les contrats publics à limiter la durée du travail et à fixer des quotas d'étrangers. Ils rappellent également l'interdiction du marchandage.

³⁶ Soit la confection de vêtements, les fabrications de boîtes en papier, de dentelle et de filets, de chaînes. Cf. L. Machu, « Les conventions collectives en Europe dans la première moitié du XXe siècle », in N. Hatzfeld, M. Pigenet, X. Vigna (dir.), *Travail, travailleurs et ouvriers...*, op. cit.

³⁷ C. Avrane, *Ouvrières à domicile. Le combat pour un salaire minimum sous la Troisième République*, Rennes, PUR, 2013.

³⁸ C. Didry, « Salaire à la pièce (XIXe-XXe siècle). Du marchandage au salariat », in M. Margairaz, M. Pigenet (dir.), *Le Prix du travail...*, op. cit.

La guerre constitue, là aussi, un tournant. Au Royaume-Uni, les *Withley Committee* de 1916 précèdent les *Joint Industrial Council*, dont les décisions court-circuitent les négociations collectives, mais priment sur les contrats de travail individuels. Ils tombent toutefois en désuétude au lendemain du conflit. La rupture est plus durable en Allemagne après l'ordonnance du 23 décembre 1918, qui reconnaît au syndicat un rôle déterminant dans une perspective partagée de « paix sociale ». Rien de tel en France, où la loi de 1919 admet que le syndicat puisse être le porte-parole des travailleurs, sans toutefois l'ériger en représentant incontournable, mais préserve la liberté patronale de se soustraire à une convention collective et écarte la procédure d'extension.

Tous ces changements modifient à la fois les relations de travail, la condition salariale, ainsi que les conceptions de l'activité salariale.

L'invention du chômage

Dans les années 1880, l'aggravation de la Grande Dépression voit grossir la masse des « sans-emplois », dont la visibilité remuante bouleverse les représentations et la terminologie du phénomène. Aux quatre coins de l'Europe occidentale, les administrations s'appliquent à cerner les caractéristiques nouvelles d'un « chômage » qu'elles mettent en relation avec le modèle, qui s'esquisse d'un emploi salarié à plein temps et rattaché à un établissement identifiable.

Sur cette base minimale, la loi anglaise d'assurance chômage de 1911 n'est obligatoire que pour cinq branches - soit 2,3 millions d'ouvriers, dont ceux du Bâtiment et des chantiers navals -, où les licenciements sont la réponse habituelle en cas de crise³⁹. Elle exclut donc les travailleurs à domicile, les saisonniers, les intermittents ou les nouveaux venus sur le marché du travail. Elle écarte tout autant les invalides inaptes au travail et les « vagabonds professionnels ». En l'état, elle assure le versement, quinze semaines durant, d'une allocation égale à 20 % du salaire antérieur. Son financement paritaire, doté d'une subvention publique, est géré par un fonds unique centralisé, que relaient des bureaux locaux de contrôle des caisses agréées, ainsi privées d'une réelle autonomie. Ce n'est pas là leur moindre défaut aux yeux des syndicalistes qui s'y rallient à contrecœur.

À cette date, la France, rétive à l'égard des assurances sociales obligatoires, n'en est pas là. Peu de sociétés de secours mutuel et quelques caisses syndicales versent des secours à leurs membres au chômage. La Fédération CGT du Livre est la seule à le faire systématiquement lors des grèves déclenchées avec son aval. Le temps du conflit, les grévistes deviennent ses « salariés ». En 1905, une loi autorise les collectivités territoriales à subventionner les caisses de chômage⁴⁰. Avec moins de succès, le texte s'inspire du système initié cinq ans plus tôt, à

³⁹ N. Whiteside, « Définir le chômage, traditions syndicales et politique nationale avant la Première Guerre mondiale », in M. Mansfield, R. Salais, N. Whiteside (dir.), *Aux sources du chômage, 1880-1914. Une comparaison interdisciplinaire entre la France et la Grande-Bretagne*, Paris, Belin, 1994..

⁴⁰ M. Pigenet, « Prestations et services dans le mouvement syndical français (1860-1914). Aux origines d'une "lacune" », in *Les Cahiers de l'IRM*, n°51, 1993.

Gand, en Belgique, et qui, rapidement imité dans le reste du royaume, rencontre un large écho en Europe.

L'indemnisation du chômage revient en débat dans l'entre-deux-guerres, notamment en Grande-Bretagne, où le nombre de chômeurs ne descend jamais au-dessous du million. En 1921, une nouvelle loi a étendu le régime de 1911 à tous les salariés. En 1927, l'Allemagne, qui compte alors 2 millions chômeurs, se décide à créer une assurance chômage obligatoire, principe que persistent à écarter les parlementaires français. Un temps envisagée, l'inclusion du chômage dans la loi sur les assurances sociales obligatoires fait les frais du compromis qui, au printemps 1930, permet de couvrir les salariés contre les risques de maladie, d'invalidité et de vieillesse. En conséquence, les secours versés aux chômeurs hexagonaux demeurent aussi aléatoires que disparates.

À cette date, les premiers effets de la crise commencent à se manifester en Europe. Non sans tergiversations, tâtonnements, discordances, voire antagonismes, elle contraint à nouveau les gouvernements à intervenir et à consolider le socle d'États sociaux désormais conscients d'eux-mêmes. Les voies déjà ouvertes du côté de la régulation des modalités d'embauche et de rémunération du travail s'élargissent, tandis que les éléments socialisés du salaire s'affirment. En France, la part des prestations sociales dans le revenu disponible des ménages s'élève à 5 % en 1938. Elle était de 1,1 % en 1913. Elle sera de 16,6 % en 1950. Beaucoup de chemin reste à parcourir, mais une page se tourne.