



HAL
open science

De quoi les rémunérations du travail sont-elles le nom ?

Michel Margairaz, Michel Pigenet

► To cite this version:

Michel Margairaz, Michel Pigenet. De quoi les rémunérations du travail sont-elles le nom?. Le prix du travail, France et espaces coloniaux, XIXe-XXIe siècle, Editions de la Sorbonne, 2019, <10.4000/books.pSORBONNE.83658>. <hal-03749265>

HAL Id: hal-03749265

<https://hal.science/hal-03749265v1>

Submitted on 10 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.



HAL Authorization

Introduction

De quoi les rémunérations du travail sont-elles le nom ?

Michel Margairaz, Michel Pigenet

Les débats généraux sur les retombées de la mondialisation et sur les questions de compétitivité différentielle ont contribué à évoquer normes et niveaux de rémunération du travail dans les différents pays. Alors que de nombreux travaux présentent la rémunération du travail d'abord et essentiellement comme un coût, le présent ouvrage se propose de reprendre cette question en la présentant sous toutes ses dimensions, ce qui implique notamment de la resituer dans le temps long de l'industrialisation, notamment de la seconde industrialisation, lorsque s'amorce, à compter des années 1880, la « structuration d'un salariat consolidé autour du statut de l'emploi »¹. À l'heure de l'ubérisation, modalité parmi d'autres du regain de l'auto-entreprenariat, et de la refonte du code du travail, on perçoit mieux le caractère historique, pour ne pas dire fragile, de la définition et des contours du « salariat ». À travers l'identification des acteurs, des enjeux et des contextes, il s'agit précisément de comprendre les dynamiques historiques à l'œuvre dans l'évolution des formes, des modalités et des systèmes de rémunération du travail sous ses différentes acceptions.

Si la rémunération du travail a suscité une abondante littérature en relation avec son importance dans les relations professionnelles, les recherches ont privilégié souvent une approche quantitative – ou seulement quantifiée – qui, couplée à celle des revenus et des prix, participait des recherches sur les niveaux de vie². La question des modalités a plus tardivement retenu l'attention des historien.nes, en dépit d'évocations dispersées. Abordée au tournant des années 1960-1970³, elle s'affirme au cours des décennies suivantes⁴. Moins nettement en France, cependant, où les premiers travaux notables sont le fait de chercheurs étrangers⁵. L'avance ainsi prise par les historien.nes médiévistes et les modernistes vaut toujours, tandis que de récentes études⁶ ouvrent la voie à des échanges transpériodes prometteurs et invitent les historien.nes contemporanéistes à y prendre toute leur place.

Dans cette perspective, l'ouvrage rassemble des études qui visent à interroger la longue séquence allant du début du XIX^e siècle à nos jours, contemporaine de l'émergence d'une société, précisément qualifiée de « salariale ». Appliquée à la métropole et à quelques prolongements extérieurs ainsi que, jusqu'aux années 1960, aux territoires colonisés,

¹ R. Castel, article « Précarité », in A. Bévoit et alii, *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012, p. 554.

² E. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France*, Paris, 1900 ; Id., *Questions ouvrières et industrielles en France sous la Troisième République*, Paris, 1907 ; Id., *Salariat et salaires*, Paris, O. Doin, 1909 ; M. Halbwachs, *La classe ouvrière et les niveaux de vie*, Paris, Alcan, 1913 ; F. Simiand, *Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie*, Paris, Alcan, 1932 ; E. Labrousse, *Esquisse du mouvement des prix et des revenus en France au 18^e siècle*, Paris, Dalloz, 1933 ; J. Lhomme, « Le pouvoir d'achat de l'ouvrier français au cours d'un siècle, 1840-1940 », *Le Mouvement social*, n° 63, avril 1968, p. 41-69.

³ B. Geremek, *Le salariat de l'artisanat parisien aux 13^e-15^e siècles*, Paris, 1968 ; E. Hobsbawm, *Labouring Men. Studies in the History of Labour*, Londres, Wendenfeld & Nicolson, 1972.

⁴ H. P. Brown, S. V. Hopkins, *A perspective of Wages and Prices*, Londres, Methuen, 1981 ; P. Scholliers, V. Zamagni (eds.), *Labour's Reward: Real Wages and Economic Change in 19th- and 20th-century Europe*, Hants, Edward Elgar, 1995 ; P. Scholliers, *Wages, Manufacturers and Workers in the nineteenth century factory: the Voortman cotton mill in Ghent*, Oxford-Washington, Berg, 1996 ; P. Scholliers, L. Schwarz (eds), *Experiencing Wages: social and cultural aspects of wage forms in Europe since 1500*, New York, Berghahn, 2003.

⁵ Geremek, *Le salariat...*, op. cit. ; M. Sonenscher, *Work and Wages: natural law, politics and the eighteenth-century*, Cambridge, Cambridge UP, 1989.

⁶ P. Beck, P. Bernardi, L. Feller (dir.), *Rémunérer le travail au Moyen Age. Pour une histoire sociale du salariat*, Paris, Picard, 2014.

l'investigation présente le double avantage d'inclure des contextes et des configurations très différents, mais encore de considérer, sous l'angle décisif des rémunérations du travail, la portée des ambivalences et mixités sociales aux fondements de l'industrialisation et de la salarisation de la société française.

Des études et un glossaire

L'ouvrage intègre le fait que la question comporte deux dimensions, respectivement terminologique et conceptuelle, elles-mêmes liées et tributaires d'une histoire longue.

« Salaire », « prime », « solde », « traitement », « gages », « cachet », « émoluments », « appointements », « honoraires », « vacations », « commissions », « gratification », etc..., la richesse du vocabulaire des rémunérations, terme le plus général, se présente à l'image des réalités sociales qui en usent. De fait, à l'époque contemporaine, le « salaire » n'a pas seulement qualifié la rémunération du travail des ouvriers de production. Il s'identifiait aussi à des pratiques et à des relations sociales fondées sur le versement fixé à l'avance, relativement régulier et prééminent, sinon exclusif, d'espèces. En cela, il se distinguait, avant de s'imposer comme terme unificateur dans les années 1960-1970, de dénominations associées à des activités, à des conditions et à des statuts spécifiques. Ainsi, la « solde » des militaires partageait-elle avec le « traitement » des fonctionnaires, la garantie de versements mensuels proportionnels au rang ou au grade et l'assurance d'une progression à l'ancienneté. Ces avantages procédaient, avant l'adoption des recettes du *New Public Management*, du prestige attaché au service de l'Etat, à l'égal, sur un mode mineur, des « émoluments » tarifés des officiers ministériels ou attribués, dans le privé, aux collaborateurs des chefs d'entreprises. À l'inverse, les « gages » perçues par les domestiques signalaient un type de subordination, où la fidélité et l'obligation de servir ne comportaient aucune des contreparties consenties aux agents de l'administration.

Les auteur.es du présent ouvrage ont souhaité effectuer le repérage dans le temps et dans l'espace des différents termes, mais surtout et au-delà, approfondir l'analyse des hiérarchies, des valeurs, des conceptions et des modes de légitimation – implicites ou explicites - qu'ils recouvrent, ainsi que des évolutions multiples intervenues dans leur emploi. Le « salariat », terme forgé au milieu du XIXe siècle et postérieur à celui de « salarié », apparu, lui, un siècle plus tôt, est devenu progressivement hégémonique au cours du XXe siècle. La singularité de la rémunération du travail résulte, quant à elle, d'un processus historique d'émancipation, au demeurant partielle, de relations longtemps interpersonnelles frappées au coin de la sujétion, où l'évaluation de l'activité tend à se confondre avec la valeur attribuée à l'individu. Maintes formes de rétributions au caractère de récompenses et de libéralités – « pourboires », etc... - en témoignent jusqu'à nos jours, sous forme d'héritages ambigus et ambivalents. Prudente, la convention 95 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), adoptée en 1949, en prend acte qui, soucieuse d'étendre le périmètre de ses protections, énonce une définition large du salaire, soit toute

rémunération ou [...] gains susceptibles d'être évalué en espèces et fixés par accord par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

Sans même insister sur le cas des fonctionnaires, dont les devoirs d'obéissance et de loyauté vont de pair avec la reconnaissance d'une indépendance constitutive de droits inhérents à leurs missions d'intérêt général, l'établissement de la subordination s'avère parfois difficile. Du travail à domicile à l'auto-entreprenariat en passant par le portage ou le *freelance*, les exemples de statuts hybrides, de formes et d'époques diverses, ne manquent pas aux frontières

porées du salariat. L'incertitude, symétriquement, n'est pas moins grande aux antipodes du précaire, du côté des cadres dirigeants des entreprises privées ou des *traders*, lorsque la rémunération de l'activité donne un droit d'accès au capital et au partage du profit⁷.

Qu'en est-il, plus largement, de ce que l'on rémunère ? Ou de ce que l'on ne rémunère pas, si l'on considère la persistance du travail forcé, de règle et de masse dans les colonies jusqu'en 1946, plus circonstanciel en métropole. Le problème croise les débats théoriques classiques sur la valeur du travail, la valeur-travail et la force de travail⁸. En pratique, il renvoie également à ceux, lourds d'enjeux sociaux, soulevés par une division hiérarchisée du travail dont les critères de justification – qualifications certifiées, compétences éprouvées, aptitudes, dons et talents innés, etc... – combinent, de l'Ancien Régime⁹ à nos jours¹⁰, l'étalonnage du degré d'intellectualité des activités et l'intégration des facteurs ordinaires de domination (âge, genre, origine...).

Afin de répondre à ces questions, on a souhaité combiner une double approche. Une dizaine d'études interdisciplinaires inédites sur des questions majeures, situées dans la longue durée et dans un espace large, incluant le domaine colonial. Mais il est également apparu utile de consacrer une portion de l'ouvrage à démêler les multiples manifestations de la terminologie complexe attachée à la rémunération du travail, d'où l'existence d'un glossaire, lui aussi largement interdisciplinaire, de près de soixante-quinze termes ou expressions.

Sur ces bases, l'ouvrage repose sur trois grands axes de recherches.

Les rémunérations du travail : trois composantes et de multiples systèmes

La rémunération du travail assimilable au salariat inclut historiquement plusieurs composantes aux contours différents selon que le point de vue est prioritairement celui du droit, de l'économie ou de la gestion des ressources humaines, approches dont il a fallu se saisir, en coopération avec des spécialistes de ces disciplines, afin de rendre compte des écarts et de leur évolution. Cela rend compte du caractère résolument interdisciplinaire de l'entreprise

On s'intéresse plus particulièrement aux caractéristiques et aux dynamiques historiques de deux des trois grands types de composantes :

Le salaire, dont il s'est agi de suivre la périodicité du versement, n'a cessé d'osciller entre les deux principes majeurs de détermination que sont le temps d'activité (heures, jours, semaines, mois...) et le résultat de celle-ci, évalué au stade de la production (ouvrage, tâches, pièces...) comme au regard des économies réalisées ou des bénéfices dégagés (intérêt, participation). Dès avant l'instauration, au cours du XXe siècle, de *minima* conventionnels ou légaux, la rémunération a souvent comporté une partie fixe, assurée, dite salaire de base ou tarif, assortie de « paiements compensateurs » (Adam Smith), majorations, bonifications et de primes variables, individuelles ou collectives, au gré des rendements ou déterminées à l'avance et liées, entre autres, à l'ancienneté, à l'assiduité, au mérite, à la prolongation du travail au-delà du temps habituel, ou encore aux inconvénients et aux risques encourus (distance à parcourir, travail posté, de nuit, dominical, intempéries, pénibilité, salissures, dangerosité...). Il a fallu également prendre en compte les gratifications, par définition plus aléatoires.

⁷ O. Godechot, *Working Rich Salaires, bonus et appropriation du profit dans l'industrie financière*, Paris, La Découverte, 2007.

⁸ F. Vatin, *Le travail et sa valeur*, Paris, Albin Michel, 2008.

⁹ W. Sewell, *Gens de métier et révolutions. Le langage du travail de l'Ancien Régime à 1848*, Paris, Aubier, 1983.

¹⁰ P. Naville, *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Rivière, 1956 ; C. Palloix, P. Zarifian, *La société post-économique*, Paris, L'Harmattan, 1988 ; J. Saglio, « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Revue Travail et emploi*, n°78, 1999 ; A. Jobert, M. Tallard, « Les débats sur la qualification dans les négociations collectives (1950-1970) », *Education Permanente*, n° 149, 2001, p. 113-134.

La seconde composante comprend des compléments non monétaires accordés par l'employeur sous la forme d'accès gratuit ou à prix réduits à divers produits, services, œuvres, mutuelles et protections. On sait que certains de ces avantages en nature (nourriture, vêtements, combustibles, moyen de transport, etc...) ont longtemps eu à voir avec l'activité concernée, qu'il s'agisse de sa nature, à l'exemple du charbon attribué aux mineurs ou des droits de circulation des agents de la SNCF, et des conditions de son exercice (nuisances, isolement, servitudes horaires, contraintes de mobilité...). Il est admis généralement que leur part a régressé dans la rémunération du travail au cours du temps, mais il reste à en évaluer les fluctuations selon les branches et les périodes, les formes renouvelées et la distribution aux multiples niveaux hiérarchiques. L'analyse de la combinaison évolutive de ces avantages non monétaires en de véritables systèmes de rémunération a été pour partie conduite à suivre, en amont, leur élaboration à travers l'articulation entre des savoirs ergonomiques sur le travail concret, des stratégies managériales d'organisation du travail et des aspirations et des revendications des travailleur.se.s, et, en aval, à évaluer leur diffusion. Au-delà, les études ont eu à saisir la manière dont ces agencements ont accompagné la dynamique plus ou moins homogénéisante du processus d'industrialisation et de salarisation.

Rémunérations socialisées du travail et redistribution : les inégalités en question

Les prestations indirectes et socialisées constituent une troisième composante de rémunération du travail, essentielle, mais également paradoxale dans l'exacte mesure où leurs fondements et leurs mécanismes contredisent les principes des deux précédentes composantes. Historiquement indissociables du statut salarial qui, aux origines des assurances sociales, en conditionnait l'assujettissement obligatoire, ces prestations échappent aux prérogatives patronales comme à l'appréciation du travail fourni. Structurées à différentes échelles (nationale, sectorielle, professionnelle...) sous la forme d'indemnités et d'allocations familiales, de santé, de retraite ou de chômage..., elles reposent sur un financement par cotisations proportionnées aux salaires. Il ne s'agissait pas de détailler toutes les composantes de la protection sociale, mais d'analyser en quoi elles participent bel et bien de la dynamique historique, certes indirecte, des formes de définition, de mise en œuvre et de légitimation de la rémunération du travail. La multiplicité des régimes particuliers, avant même la mise en place en France en 1946 du régime général des salariés, démultiplie la complexité des modes de rémunération cependant que l'intégration progressive des différents statuts d'activité dans le système de Sécurité sociale – particulièrement depuis les années 1960 - pousse à une certaine uniformisation.

Couplées à d'autres versements et à des services d'assistance, ces prestations relèvent des revenus de redistribution au titre de salaires indirects (B. Friot, 1998), dont le poids n'a cessé de grandir dans la rémunération globale du travail, au fur et à mesure que s'affirmait l'Etat social dont elles représentent l'un des indices plus sûrs. Une étape décisive du processus de socialisation des moyens d'existence intervient, en parallèle des variantes de contrats aidés destinés à « mimer le travail », lorsque, dans la dernière décennie du XX^e siècle, la création du revenu minimum d'insertion (RMI), puis du revenu de solidarité active (RSA), rend « légitime l'affectation publique d'un revenu détaché de toute référence au travail »¹¹. Sans doute est-il encore trop tôt pour apprécier valablement la portée historique d'une telle mutation dans les critères d'allocations des ressources.

¹¹ Vatin, *Le travail...*, *op. cit.*

S'agissant de la place de la rémunération du travail dans la répartition des richesses, de récentes études statistiques¹² montrent plutôt une relative stabilité de très long terme entre la part de la valeur ajoutée consacrée à la rémunération du travail et à celle du capital (respectivement environ 2/3 et 1/3). Le constat de longue durée n'invalide pas la mise en évidence de variations significatives et non négligeables à court et moyen termes, qu'illustrent par exemple le tassement des revenus du travail depuis trente ans ou, corolairement, la part croissante de revenus mixtes (travail et capital) pour les plus hauts revenus. Ces travaux appellent à prolonger les réflexions sur les inégalités économiques et sociales à partir de l'observation et de l'analyse des niveaux et modalités différenciées de rémunération du travail. Ces inégalités, qu'enregistrent les diverses formes de précarité, d'intermittence, voire de gratuité du travail, ont été envisagées dans une histoire longue des activités, des secteurs, des branches, des espaces géographiques¹³, territoires d'outre-mer compris, mais aussi au regard des facteurs extraprofessionnels de hiérarchisation (genre, âge, origine...).

Transitions, ruptures et conjonctures : les procédures et les modalités de fixation des rémunérations en mouvement

Les caractéristiques sociopolitiques de l'industrialisation française expliquent la longue cohabitation de conditions salariales et de systèmes de rémunération du travail plus complémentaires et empilés qu'exclusifs. Cette situation, propice à toutes les mixités, pluriactivités et intermittences en premier lieu dans les campagnes, se prolonge jusqu'en plein cœur du XXe siècle, à l'encontre de vulgates et de schémas réducteurs. Elle éclaire, pour peu que les travailleur.se.s jouissent d'une certaine autonomie et que les employeurs y trouvent leur compte, la persistance de contrats à « prix-fait » ou « à l'entreprise », davantage inspirés du contrat commercial de louage d'ouvrage que du contrat de louage de services¹⁴. Ceux-ci se rencontrent aussi bien à l'intérieur des plus grandes usines qu'au sein des ateliers du cycle stéphanois ou des imprimeries, sur les chantiers du bâtiment, les coupes forestières ou les quais. L'ouvrage présente à plusieurs occasions la chronologie et les modalités de ces pratiques ainsi que leur interprétation. À cette fin, les auteur.e.s se sont efforcés de revisiter en détail les césures, les rythmes et les procédures de détermination des rémunérations du travail.

Cadre par excellence de reconnaissance du point de vue des acteurs, les procédures de détermination des rémunérations ont fortement évolué à la faveur de la construction du statut salarial moderne, contemporain de la seconde industrialisation (R. Castel, 1995). Les deux guerres mondiales, les grèves et la législation de 1936 sont au nombre des temps forts du XXe en matière d'innovations institutionnelles dans la définition et les modes de fixation des revenus du travail. Des procédures d'arbitrage établies par le ministre de l'Armement Albert Thomas lors de la Grande Guerre à la grille Parodi-Croizat de 1945-1946, en passant les conventions collectives de 1919 et, surtout, celles de 1936, une succession cumulative de normes publiques

¹² T. Piketty, *Les hauts revenus en France au XX^e siècle*, Paris, Grasset, 2001 ; Id., *Le capital au XX^e siècle*, Paris, Le Seuil, 2013.

¹³ H. Le Bras, E. Todd, *Le mystère français*, Paris, Le Seuil, 2013.

¹⁴ A. Dewerpe, *L'industrie aux champs. Essai sur la proto-industrialisation en Italie du Nord (1800-1880)*, Rome, Ecole française de Rome, 1985 ; J.-P. Burdy, *Le Soleil noir. Un quartier de Saint-Etienne (1840-1940)*, Lyon, PUL, 1989 ; M. Pigenet, *Les ouvriers du Cher, fin du 18^e siècle-1914. Travail, espace et conscience sociale*, Paris, Institut CGT d'Histoire sociale, 1990 ; Id., "Ouvriers, paysans, nous sommes...". *Les bûcherons du Centre de la France au tournant du siècle*. Paris, L'Harmattan, 1993 ; Id., « Les travailleurs de la manutention portuaire ou les métamorphoses du modèle corporatiste », in S. Kaplan, P. Minard (dir.), *La France, malade du corporatisme ? XVIII^e-XX^e siècle*, Paris, Belin, 2004, p. 265-280. J. Domenichino, *De la chimie et des hommes. Histoire d'une entreprise, Rhône-Poulenc Pont-de-Claix*, Grenoble, PUG, 1994.

et de cadres conventionnels ont assuré « la prépondérance du collectif »¹⁵, du moins jusqu'aux années 1980¹⁶, moment revendiqué de son contournement à travers le développement de pratiques d'individualisation salariale.

La fixation du SMIG, puis du SMIC, la participation-intéressement ou encore, entre 1969 et 1978, la mensualisation pèsent conjointement sur la dynamique d'ensemble. Le poids de l'État, variable selon les périodes, ne se limite pas, en effet, aux rapports entretenus avec les salariés de la fonction publique et des entreprises nationalisées. Dans cette optique, l'ouvrage concourt à cerner le rôle des différents acteurs (hauts fonctionnaires, représentants patronaux, syndicalistes, experts, etc.), suivis aux diverses échelles d'intervention (entreprise, branche, nation..., qu'il y aurait de lieu d'envisager encore aux échelons de l'UE et des organisations internationales...) des cadres et procédures impliquées.

L'ampleur et les modalités diverses de la rémunération du travail apparaissent ainsi tributaires des rapports de forces socio-politiques, rien moins qu'indifférents aux fluctuations de l'emploi et aux périodes de croissance ou de récession. L'une de ces données, parmi d'autres, réside notamment dans l'intervention des salariés. La distinction entre conjoncture « chaude » de forte mobilisation, irréductible aux rares épisodes de grève généralisée en 1936 et 1968, et conjoncture « froide » contribue grandement à l'intelligibilité de la diversité. La « faiblesse du consensus » dans les relations professionnelles, souvent invoquée à propos de la France au regard de la situation dans les pays voisins, n'a pas empêché, cependant, l'existence d'espaces et de temps de compromis, voire de phases de stabilité relative, fût-ce par défaut, à propos des rémunérations du travail¹⁷.

Il n'appartient certes pas aux historiens de prédire l'avenir, du moins la connaissance du passé permet-elle de comprendre, par-delà le repérage de leurs legs, les logiques et les enjeux des questions contemporaines. On admettra que ce ne soit rien en des temps d'incertitudes et de bouleversements¹⁸.

¹⁵ Castel, article « Précarité », cité *supra* (note 1).

¹⁶ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Systèmes de rémunération. Etude générale. Rapport de synthèse*, Dublin, 1982.

¹⁷ J. Saglio, article « Rémunération », in A. Bévort et alii, *Dictionnaire du travail*, op. cit., p.666 ; Id., « Gestion des personnels publics : évolutions récentes et perspectives », *La Revue de l'Ires*, 2007/1 (n° 53).

¹⁸ L'ouvrage est issu d'une recherche collective pluridisciplinaire commencée en 2014, bénéficiaire d'un financement NetWork-HeSam. Six journées de travail, échelonnées d'octobre 2014 à avril 2016, ont préparé l'enquête et la rédaction.