

## Salaires et justice dans les corporations vénitiennes au XVIIe siècle : le cas des manufactures de verre

Francesca Trivellato

Annales. Histoire, Sciences Sociales, Année 1999, Volume 54, Numéro 1

p. 245 - 273

[Voir l'article en ligne](#)

### Avertissement

L'éditeur du site « PERSEE » – le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation – détient la propriété intellectuelle et les droits d'exploitation. A ce titre il est titulaire des droits d'auteur et du droit sui generis du producteur de bases de données sur ce site conformément à la loi n°98-536 du 1er juillet 1998 relative aux bases de données.

Les oeuvres reproduites sur le site « PERSEE » sont protégées par les dispositions générales du Code de la propriété intellectuelle.

#### Droits et devoirs des utilisateurs

Pour un usage strictement privé, la simple reproduction du contenu de ce site est libre.

Pour un usage scientifique ou pédagogique, à des fins de recherches, d'enseignement ou de communication excluant toute exploitation commerciale, la reproduction et la communication au public du contenu de ce site sont autorisées, sous réserve que celles-ci servent d'illustration, ne soient pas substantielles et ne soient pas expressément limitées (plans ou photographies). La mention Le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation sur chaque reproduction tirée du site est obligatoire ainsi que le nom de la revue et- lorsqu'ils sont indiqués - le nom de l'auteur et la référence du document reproduit.

Toute autre reproduction ou communication au public, intégrale ou substantielle du contenu de ce site, par quelque procédé que ce soit, de l'éditeur original de l'oeuvre, de l'auteur et de ses ayants droit.

La reproduction et l'exploitation des photographies et des plans, y compris à des fins commerciales, doivent être autorisés par l'éditeur du site, Le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation (voir <http://www.sup.adc.education.fr/bib/>). La source et les crédits devront toujours être mentionnés.

**SALAIRES ET JUSTICE**  
**DANS LES CORPORATIONS VÉNITIENNES**  
**AU 17<sup>e</sup> SIÈCLE**  
**Le cas des manufactures de verre**

Francesca TRIVELLATO

Comment s'établissait le salaire dans un marché du travail corporatif et spécialisé ? Existait-il une rétribution moyenne ou modale pour chaque catégorie de travailleurs ? Quel rôle jouait la justice civile quand elle réglait les rapports de travail et les niveaux des salaires ? Cette recherche voudrait répondre à ces questions à propos des maîtres et des compagnons des verreries de Murano entre 1638 et 1692, questions qui sont en fait récurrentes dans toute enquête sur le travail urbain pendant l'Ancien Régime.

Les caractéristiques du système de rétribution en vigueur à Murano incitent à s'éloigner des interprétations que l'historiographie propose au sujet des salaires des maçons à l'époque préindustrielle, réorientant l'attention sur la négociation salariale et ses pratiques — autant individuelles que collectives — qui gouvernaient le marché du travail artisanal. A leur tour, les initiatives des corporations et des magistrats vénitiens concernant la formation du salaire soulèvent le problème de la relation entre les ordres économique, corporatif et juridique.

En se transformant en « histoire des salariés »<sup>1</sup>, l'histoire des salaires a obtenu, depuis une trentaine d'années, son autonomie par rapport à l'histoire

\* Toute ma reconnaissance va à Giovanni Levi et à Renzo Derosas pour l'aide et les suggestions qu'ils m'ont apportées. Elle s'adresse aussi à Sandro Colelli, Diogo R. Curto et Reinhold Mueller pour les remarques qu'ils ont formulées sur la première version de ce travail et auxquelles je n'ai que partiellement répondu. Le texte qui suit relève cependant de mon entière responsabilité.

Les valeurs monétaires sont généralement exprimées en sols selon les équivalences suivantes : 20 sols = 1 lire ; 6 lires et 4 sols = 1 ducat.

1. Cf. Ruggiero ROMANO, « Storia dei salari e storia economica » et B. GEREMEK, « I salari e il salariato nelle città del basso medio evo », *Rivista storica italiana*, LXXVIII, 2, 1966.

## SALAIRES ET JUSTICE

des prix. Elle est cependant demeurée assez imperméable au riche courant d'études qui, pendant la dernière décennie, a esquissé une image nouvelle des corporations artisanales, plaçant au cœur de l'analyse la façon dont les individus et les corps de métier exploitent les ressources jurisprudentielles des institutions citadines<sup>2</sup>. Le cas de Murano nécessite précisément que l'on insère le système de rétribution dans son contexte institutionnel. Nous examinerons d'abord la relation entre la hiérarchie économique et la stratification — formelle et informelle — de la corporation ; ensuite, la réglementation sur le juste salaire telle qu'elle est présentée par un jurisconsulte romain du milieu du 17<sup>e</sup> siècle, nous informera sur les moyens et les finalités des tribunaux de Murano et de Venise pour redessiner les mécanismes de négociation en matière de salaires.

### *Les conditions de la stabilité*

Paiement à la journée, généralement en monnaie ; fluctuations saisonnières des prix et des salaires ; stabilité dans la longue période tant des salaires nominaux que du rapport entre les salaires des maîtres et ceux des compagnons. Voilà les traits les plus significatifs qui caractérisent habituellement les rétributions perçues par les compagnons du bâtiment dans l'Europe préindustrielle.

Plus précisément, le concept de stabilité des salaires nominaux a reçu — dans les deux acceptions que l'on vient de rappeler — sa définition la plus achevée grâce aux travaux pionniers que Phelps Brown et Hopkins ont consacré aux maçons de l'Angleterre méridionale : le rapport entre le salaire nominal des maîtres et celui des compagnons serait demeuré stable pendant cinq siècles, de 1412 à la veille de la première guerre mondiale<sup>3</sup>. D'autres recherches ont confirmé cette caractéristique qui est ainsi présentée comme une constante<sup>4</sup>. La thèse de la stabilité des salaires s'est dès

2. La bibliographie sur ce thème est très vaste. Pour l'Italie la référence incontournable est C. PONI, « Norms and Disputes: The Shoemakers' Guild in Eighteenth-Century Bologna », *Past and Present*, n° 123, 1989, pp. 80-108. Très utile aussi M. SONENSCHER, *Work and Wages: Natural Law, Politics and the Eighteenth-Century French Trades*, Cambridge, Cambridge University Press, 1989. Le mérite de ces travaux est d'avoir « enrichi de manière extraordinaire notre connaissance du système économique de la société d'Ancien Régime ainsi que de son système juridique », S. CERUTTI, « Mestieri e interessi : le corporazioni a Torino in età moderna », *Studi Storici Luigi Simeoni*, vol. XLI, 1991, pp. 103-127 (p. 104).

3. Voir la réédition de H. PHELPS BROWN et S. V. HOPKINS, *A Perspective of Wages and Prices*, Londres, Methuen, 1981. H. Phelps Brown lui-même a consacré un volume entier à cette question des différentiels salariaux mais il ne s'est intéressé qu'à l'époque contemporaine, H. PHELPS BROWN, *The Inequality of Pay*, Oxford, Oxford University Press, 1977.

4. Pour certaines villes d'Italie à la fin du Moyen Age et à l'époque moderne, voir D. SELLA, *Salari e lavoro nell'edilizia lombarda durante il secolo XVII*, Pavie, Editrice Fusi, 1968 ; A. DE MADDALENA, *Prezzi e mercedi a Milano dal 1701 al 1860*, Milan, Banca Commerciale Italiana, 1974 ; G. VIGO, « Real Wages of the Working Class in Italy: Building Workers' Wages (14th to 18th Century) », *Journal of European Economic History*, vol. 3, n° 2, 1974, pp. 378-399 ; R. A. GOLDTHWAITE, *The Building of Renaissance Florence*, Baltimore-Londres, The Johns

lors progressivement affirmée, servant souvent de critère de sélection des données<sup>5</sup>.

A l'appui de la rigidité des salaires, deux arguments sont généralement avancés. Le premier — d'ordre démographique — part de l'hypothèse d'une offre de travail presque illimitée à la disposition des activités du bâtiment ; le deuxième — d'ordre culturel — renvoie à un concept de « coutume » qui, en plus d'être mal défini, ne concerne pas les réglementations corporatives dont l'influence est en tout cas réputée faible. Ces deux explications font référence à un marché du travail uniforme et impersonnel qui correspond mieux aux cas des travailleurs du bâtiment, dont l'apprentissage et la spécialisation sont réduits, qu'à ceux des ouvriers du verre de Murano. Il est vrai que la majorité des études consacrées aux salaires des maçons a pour objet principal la mesure dans la longue durée du pouvoir d'achat des classes laborieuses dans différentes régions de l'Europe, et donc seule la valeur moyenne était intéressante. Au contraire, l'analyse qui suit fait porter l'attention sur les salaires nominaux et les facteurs qui concourent à leur formation.

### **Le régime salarial d'une corporation artisanale<sup>6</sup>**

Les graphiques des salaires des travailleurs du bâtiment à l'époque préindustrielle sont souvent élaborés à partir d'un salaire type (moyen ou

---

Hopkins University Press, 1980, pp. 324-330. Pour Venise, en revanche, la seule série salariale connue d'une certaine importance — celle des maçons de la *scuola grande* de San Rocco entre 1550 et 1630 — n'est stable que pour les salaires nominaux et pour le rapport entre les salaires moyens des maîtres et compagnons, avec une prédisposition des premiers à augmenter plus vite que les derniers à la suite des mouvements démographiques qui caractérisent les périodes postérieures à la peste de 1575-1576 et à la famine de 1590-1591 : B. PULLAN, « Wage-Earners and the Venetian Economy, 1550-1630 », dans *Crisis and Change in the Venetian Economy in the Sixteenth and Seventeenth Centuries*, Londres, Methuen, 1968, pp. 146-174.

5. Pour une illustration de cette propension à éliminer des séries salariales des maçons les cotes jugées atypiques et donc à négliger les implications liées à ces oscillations, voir D. SELLA, *op. cit.*, pp. 83-84 ; A. DE MADDALENA, *op. cit.*, p. 46 et R. A. GOLDTHWAITE, *op. cit.*, pp. 324-329 ; D. WOODWARD, *Men at Work: Labourers and Building Craftsmen in the Towns of Northern England, 1450-1750*, Cambridge, Cambridge University Press, 1995, pp. 169-170. En marge de la rigidité de longue durée de la série salariale des maçons hollandais aux 16<sup>e</sup> et 17<sup>e</sup> siècles, Jan De Vries signale l'existence de certains contrats individuels d'embauche pour lesquels le salaire est différent du salaire « normal » ce qui traduit la présence de négociations et de concurrence entre les patrons et les compagnons, J. DE VRIES, « The Labour Market », *Economic and Social History of the Netherlands*, vol. IV, 1993, pp. 55-78 (pp. 66-67).

6. La base de données a été établie à partir de 456 observations sur les salaires des maîtres et des compagnons de la corporation des verriers. Les observations sont tirées de 455 contrats parmi les 1 208 contrats d'embauche enregistrés par la chancellerie du podestat de Murano entre 1638 et 1696 et du seul contrat d'embauche retrouvé parmi les actes notariaux de Murano dans la même période : Archivio di Stato di Venezia [ASV], *Arti*, b. 726 (1638-1660) ; Podestà di Murano, b. 232 (1661-1696) ; Notarile Atti, b. 15227, cc. 62r-63v. Pour la qualification de compagnon et la typologie des rétributions, les observations se distribuent de la manière suivante : 263 salaires journaliers (135 de maîtres, 95 de compagnons, 33 de travailleurs sans qualification) ; 116 salaires hebdomadaires (9 de maîtres, 91 de compagnons, 16 de travailleurs sans qualification) ; 77 salariés à la pièce (52 de maîtres, 2 de compagnons, 23 de travailleurs

## SALAIRES ET JUSTICE

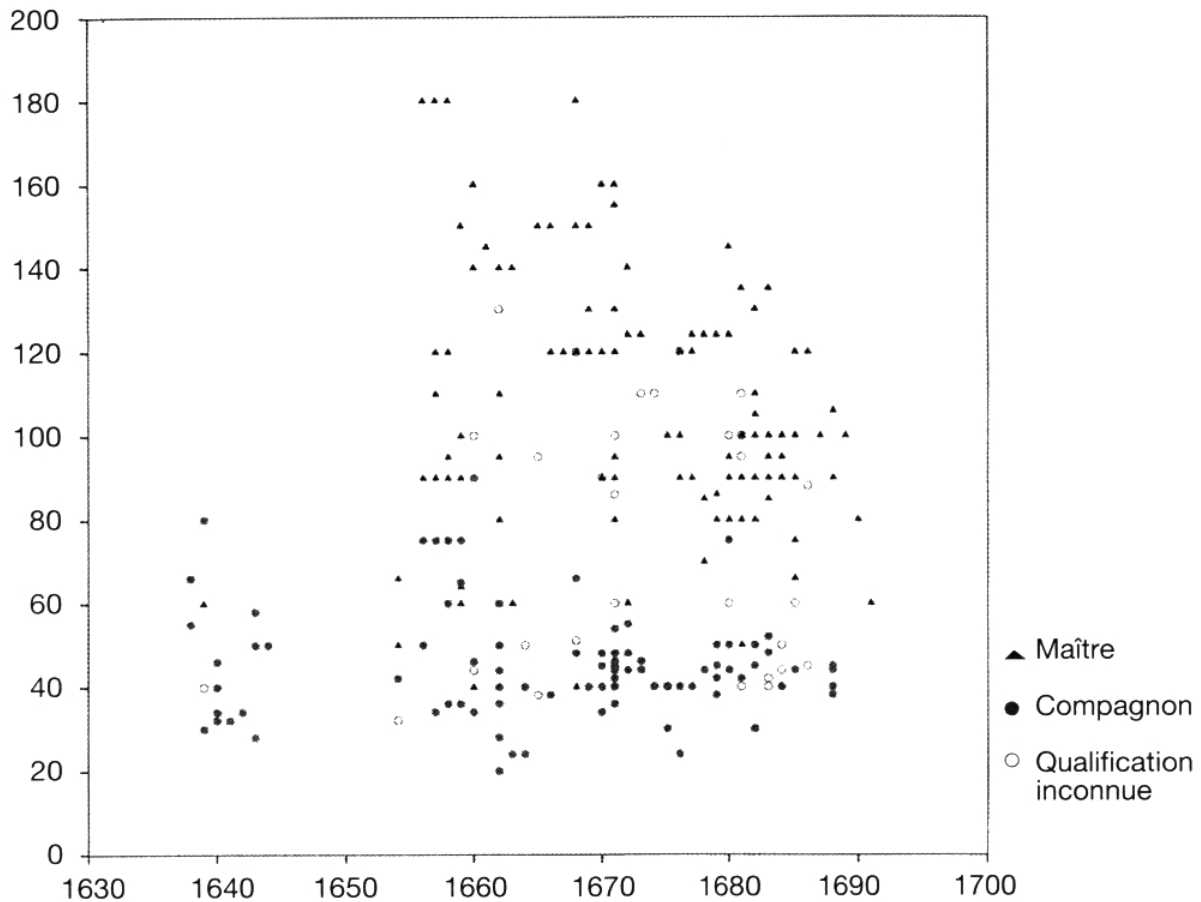


FIG. 1. — Salaires journaliers des maîtres, compagnons et ouvriers de qualification inconnue.

modal) perçu par un compagnon hypothétique à chaque échelon de la carrière artisanale. Ils présentent dès lors un mouvement caractéristique avec des lignes droites ou, à la limite, une évolution par degré. Par contre, le graphique des salaires nominaux perçus par les maîtres et les compagnons à Murano entre 1638 et 1692 (fig. 1 et 2) met en évidence la dispersion de ce modèle de rétribution. Il est alors nécessaire de prendre en compte les variables qui entrent dans la négociation individuelle entre les patrons (qui dirigeaient la verrerie mais n'en étaient pas toujours les propriétaires) et leurs employés afin d'évaluer dans quelle mesure elles ont pu déterminer le montant des salaires de chaque travailleur pendant toute la période étudiée. Le calcul sur une base décennale permet ensuite une analyse agrégée des données afin d'établir des corrélations entre les variations de niveau et

sans qualification). En l'absence d'indications dans le contrat, la qualification de maître ou de compagnon a été attribuée exclusivement sur la base d'informations concernant la carrière du compagnon ou sur la description des tâches décrites dans le contrat, mais jamais en ne prenant en considération le seul niveau du salaire. L'enregistrement des contrats d'embauche pendant la période étudiée est partiel et discontinu au point qu'ils ne concernent que le cinquième de la main-d'œuvre réellement active entre 1638 et 1696. Cependant, la source ne permet pas de repérer aucun type de sélection capable de biaiser la représentativité des données ; ces dernières peuvent donc être considérées comme un échantillon valable.

de distribution des salaires nominaux, d'un côté, et les événements de la vie de la corporation, de l'autre. Notons que cette confrontation ne prend en compte que les salaires au temps car il est impossible de calculer la totalité des rémunérations à partir des rétributions à la pièce.

La coexistence de trois types de rétribution — à la pièce, à la journée et à la semaine — constitue la première source de variabilité de ce régime salarial, et ce d'autant plus qu'un même compagnon peut, d'une année à l'autre, être payé sous l'une ou l'autre forme. Le salaire à la pièce est réservé presque exclusivement aux maîtres (au moins 52 sur 77 observations), en particulier à ceux qui sont employés dans la fabrication des plaques de verre à miroir et des vitres pour fenêtres (43 sur 52 maîtres), c'est-à-dire dans le secteur où la productivité peut être évaluée en unités de mesure homogènes. Par contre, le salaire à la semaine était principalement destiné aux compagnons (91 sur 116 relevés)<sup>7</sup>. La distinction n'est cependant pas parfaitement rigoureuse car ils étaient en effet souvent rémunérés à la journée : deux salaires à la pièce ont été perçus par des compagnons qui accomplissaient des tâches intermédiaires entre leur statut et celui de maître. Précisons encore que les plus hauts et les plus bas salaires au temps des maîtres étaient versés sur une base hebdomadaire.

Le salaire à la pièce est souvent considéré comme caractéristique du système de production artisanale alors que la rémunération au temps marque le passage vers le modèle industriel, sauf persistances — surtout parmi l'élite de la classe ouvrière naissante — de normes coutumières<sup>8</sup>.

La rétribution à la pièce ne devient un facteur décisif dans la restructuration de la manufacture du verre de Murano qu'à partir de la fin du 19<sup>e</sup> siècle, lorsque l'activité s'organise autour d'unités de production au sein desquelles les salaires des emplois subalternes étaient établis sur la base de ceux des maîtres. Si l'on considère, en revanche, les contrats d'embauche du 17<sup>e</sup> siècle, ce système de sous-traitance pas plus que ce type d'organisation du travail ne semblent exister<sup>9</sup>.

7. Cette corrélation entre la forme de la rétribution et la qualification du travail a été codifiée par les statuts de la corporation de Murano en 1766 : L. ZECCHIN, *Il capitolare dell'arte vetraria muranese del 1766*, Venise, Camera di Commercio Industria e Agricoltura di Venezia, 1954, p. 126.

8. E. J. HOBBSAWM, « Custom, Wages and Work-Load in Nineteenth-Century Industry », dans *id.*, *Labouring Men: Studies in the History of Labour*, Londres, Weidenfeld and Nicolson, 1964, pp. 344-370. Pour les effets de la substitution partielle du salaire à la pièce pour un salaire journalier dans l'industrie de la soie de la plaine du Pô dès le 17<sup>e</sup> siècle, voir C. PONI, « Misura contro misura. Come il filo di seta divenne sottile e rotondo », *Quaderni Storici*, XVI, 47, 1981, pp. 385-422. Pour un exemple de la résistance du salaire à la pièce, voir R. REITH, « Conflitti salariali nella storia dell'artigianato tedesco del XVIII secolo », *Quaderni Storici*, XXVII, 80, 1992, pp. 449-473 et S. ORTAGGI CAMMAROSANO, *Libertà e servitù. Il mondo del lavoro dall'Antico Régime alla fabbrica capitalistica*, Naples, Edizioni Scientifiche Italiane, 1995.

9. Un seul contrat d'embauche concernant un maître payé à la pièce prévoyait aussi, en 1681, 440 sols pour la rétribution hebdomadaire de son aide. Dans la suite du texte, tous les exemples relatifs aux travailleurs de Murano pour lesquels une référence d'archives n'est pas fournie sont des extraits de la série des contrats signalée dans la note 6.

## SALAIRES ET JUSTICE

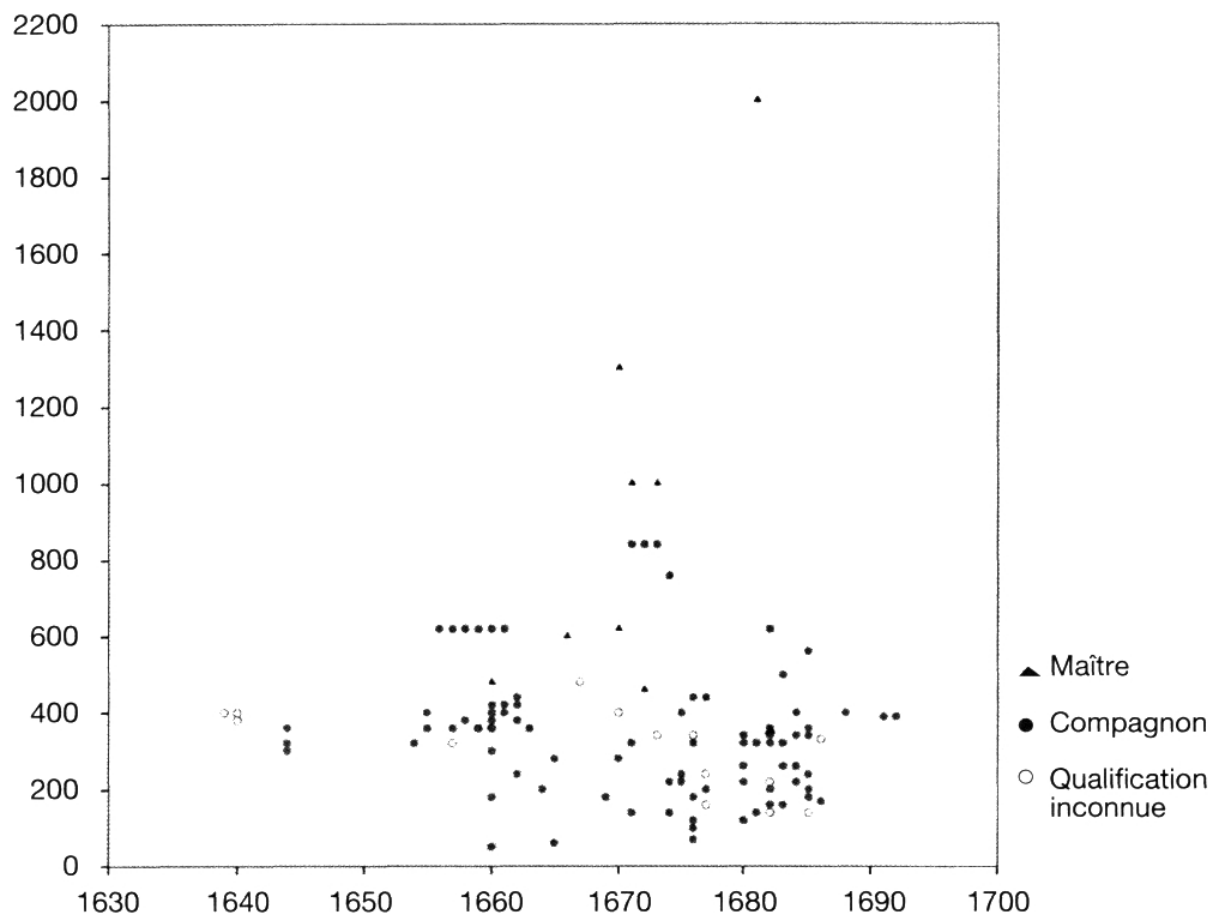


FIG. 2. — Salaires hebdomadaires des maîtres, compagnons et ouvriers de qualification inconnue.

Calculés sur une base journalière ou à la semaine, les salaires au temps prévoyaient une embauche continue pour toute la saison de travail de 44 semaines, du 1<sup>er</sup> octobre au 31 juillet de l'année suivante. La semaine ouvrable était de six jours (exceptées les fêtes civiles et religieuses), chaque journée étant de douze heures, consécutives ou non<sup>10</sup>. Malgré cette uniformité, les différences entre les salaires des compagnons étaient pourtant remarquables. Entre 1638 et 1691, les rémunérations des maîtres et des compagnons varient avec des marges assez larges. Les salaires journaliers des maîtres vont de 40 sols à 180 sols, ceux des compagnons de 20 sols à 90 sols ; quant aux rétributions à la semaine, la fourchette s'étale de 360 sols à un maximum de 2000 sols pour les maîtres, et de 5 sols à 840 sols pour les compagnons.

Deux traits remarquables sont à retenir : d'abord, il y a une dispersion marquée parmi les salaires des deux catégories ; ensuite, une zone de superposition existe entre les salaires des maîtres et ceux des compagnons.

10. En 1657, le fait de travailler pour de l'argent au-delà du temps convenu est prohibé, L. ZECCHIN, *op. cit.*, p. 138. Cependant, en 1666, le contrat d'un maître fabriquant de plaques à miroir prévoyait un salaire hebdomadaire de 600 sols et d'éventuelles rétributions additionnelles à la pièce.

Ces règles du jeu, qui survivront aux réductions des marges de liberté par les autorités corporatives et du gouvernement, étaient à la base des discussions entre chaque propriétaire de four et ses employés. Du côté de l'offre de main-d'œuvre, de multiples éléments difficilement mesurables pesaient sur le déroulement des négociations. D'abord, des critères objectifs tels que la qualité de maître ou de compagnon, le secteur de production et les tâches particulières à accomplir. Ensuite, la productivité individuelle qui dépendait de l'âge et du lieu d'origine du compagnon (ce dernier critère étant fixé par les règles de la corporation). Enfin, les modalités de la rétribution complémentaire, monétaire ou non, et les prêts qui étaient parfois accordés au titre d'avance sur le salaire. Dans la perspective de cet article, les données longitudinales sur les salaires perçus par un même travailleur dans des années différentes ont été préférées parce qu'elles permettent de reconstruire les logiques qui régissaient — à l'intérieur de chaque manufacture ainsi que d'une manufacture à l'autre — la négociation et la mobilité salariales.

Luigi Zecchin — grand expert du verre de Murano —, bien que sceptique au sujet des contrats d'embauche qui font l'objet de cette étude, avait déjà constaté la diversité de traitement des maîtres verriers d'un secteur à l'autre<sup>11</sup>. Jusqu'au 18<sup>e</sup> siècle, la corporation de Murano n'était pas officiellement organisée en trois branches distinctes mais les qualifications prévues par les *prove di maestranza* (examens d'accès à la maîtrise) permettent d'identifier au moins trois secteurs de production : celui du verre soufflé qui comprenait tant les fabrications de grande valeur en cristal que celles en verre commun de toute dimension ; celui des plaques de verre pour miroir et des vitres pour fenêtres ; et celui des cannes en verre pour les perles et les émaux. Selon le type de travail, l'organisation de la production et les tâches des compagnons variaient sensiblement, d'autant plus que seul le secteur du verre soufflé fabriquait des produits finis ; dans les autres cas, la finition était à la charge des corporations établies au centre de Venise. Ainsi, les carrières des compagnons, et *a fortiori* celles des maîtres habilités à la pratique d'un « métier » spécifique, demeuraient le plus souvent séparées. Cependant, dans le secteur du verre soufflé on avait recours au maître pour une multitude de fabrications et l'on dispose de témoignages d'une certaine mobilité du secteur des petits objets en verre vers celui des miroirs.

Les graphiques ne distinguent pas entre les secteurs de productions car moins de la moitié des observations peut être attribuée sans ambiguïté à une branche bien précise<sup>12</sup>. Toutefois, la confrontation de ces données montre qu'en moyenne les salaires nominaux les plus élevés pour les maîtres

11. L. ZECCHIN, *Vetro e vetrai di Murano*, Venise, Arsenale Editrice, 1987-1990, 3 vols, v. II, p. 122.

12. Seulement 198 données salariales parmi les 456 peuvent être attribuées avec certitude à l'un des secteurs précédemment identifiés, sur la base de la description des tâches accomplies par le compagnon ou du type de production qui était mentionnée dans le contrat. Une autre ambiguïté est due au fait que dans le secteur des verres soufflés le compagnon pouvait être embauché pour travailler autant le verre de valeur que le verre commun. Dans ces cas, j'ai mis en fiche le contrat sur la base de la compétence la plus élevée parmi celles exigées.

## SALAIRES ET JUSTICE

se rencontraient dans la fabrication des plaques à miroirs puis, en ordre décroissant, dans le secteur du cristal, du verre soufflé commun et des cannes pour les perles et les émaux. Les salaires moyens des compagnons variaient eux aussi d'une branche à l'autre : plus élevés dans la production des miroirs — les cas des compagnons accomplissant des tâches normalement réservées aux maîtres étaient fréquents dans ce secteur — et de niveau équivalent dans les secteurs du cristal et des perles, spécialités où les auxiliaires dont les rémunérations restent inconnues sont les plus nombreux. Non seulement la moyenne mais aussi la dispersion des salaires nominaux des maîtres étaient élevés dans la production de plaques à miroirs et du cristal, deux secteurs où l'habileté technique et la concurrence de l'étranger étaient fortes. La productivité individuelle exerçait donc une influence très sensible sur le niveau des salaires, ce que confirme le fait que, au cours d'une même saison de travail, dans le même secteur productif et, souvent, au sein de la même manufacture, des compagnons de rang identique percevaient des salaires différents<sup>13</sup>.

L'habileté jouait aussi un grand rôle dans l'établissement des rétributions des compagnons qui, comme les maîtres, au début de chaque saison de travail, négociaient individuellement le montant de leurs salaires en fonction des tâches accomplies, du type de production et de leur productivité. Les tâches pouvaient varier considérablement : des opérations préliminaires et moins qualifiées (couper le bois, mélanger les matières premières lors de la calcination, assister le maître pour étaler les plaques...) jusqu'à l'aide directe au maître (la préparation de produits soufflés tels que les *colletti* pour les verres et le *vesighe* pour les miroirs). Pourtant, il arrivait que les salaires des différents compagnons embauchés par le même four sur la base de qualifications identiques pouvaient varier pendant la même année de travail sans que d'autres rétributions monétaires atténuent les différences<sup>14</sup>.

L'idée d'un rapport stable entre le salaire nominal des maîtres et celui des compagnons ne s'applique pas au cas de Murano ; on constate plutôt l'existence d'un ensemble unique qui comprend tant les salaires des maîtres que ceux des compagnons (entre 40 et 90 sols pour les salaires à la journée et entre 360 et 840 sols pour les salaires à la semaine). Très rares étaient les cas où le maître et le compagnon du même four percevaient un salaire équivalent. Plus souvent, la hiérarchie économique reproduisait celle des tâches et de la productivité plutôt que les étapes de la carrière artisanale.

13. Des différences de l'ordre de 5 à 10 sols entre des salaires journaliers payés au cours de la même année à des maîtres travaillant dans la même manufacture sont assez fréquentes dans tous les secteurs productifs. En 1662, dans un four produisant des cannes pour la fabrication des perles et des émaux, deux maîtres étaient payés respectivement 80 et 120 sols par jour. En 1670 dans une verrerie fabriquant des plaques à miroir, la différence entre les salaires hebdomadaires de deux maîtres allait jusqu'à 580 sols. Enfin, dans le même four fabriquant des produits soufflés en cristal, en 1671, un maître gagnait 80 sols par jour alors qu'un autre 130, et en 1685 un maître 66 et un autre 100.

14. En 1659 deux compagnons sont embauchés dans un four avec la même qualification de *sotto-fanti* et avec la même tâche à accomplir : le premier avec un salaire de 75 sols par jour, le second de 65 sols ; le premier avec un *donativo* annuel de 15 ducats et le second de 11 ducats.

Ce phénomène était particulièrement prononcé dans les fours qui produisaient des plaques à miroir : on y distinguait deux qualifications de compagnon (*sopra-fante* et *sotto-fante*) alors que le *vesigher* (le préposé à souffler les cylindres de verre brut que des compagnons moins qualifiés étalaient en feuilles rectangulaires) avait un statut de première importance<sup>15</sup>. D'ordinaire, le *vesigher* était un maître mais assez souvent des compagnons accomplissaient cette fonction : dans l'exercice quotidien du travail, la limite entre les métiers était donc fluctuante, ce qui identifie assez bien ce que l'on pourrait qualifier de « taxinomie indigène » de la corporation, à savoir une stratification professionnelle qui procède du lexique des acteurs sociaux<sup>16</sup>. L'opposition maître/compagnon pouvait donc s'estomper lorsque, par exemple, le contrat d'embauche d'un maître prévoyait la qualification de *sopra-fante* (c'est ainsi le cas d'un maître payé 50 sols par jour, soit l'un des plus bas salaires pour un maître) ou bien, à l'inverse, lorsque un compagnon *sopra-fante* était embauché pour travailler aussi *a scagno*, c'est-à-dire en exerçant la fonction de maître. Cette deuxième pratique, assez répandue, permet de nuancer le jugement habituel sur le durcissement progressif des hiérarchies corporatives dans la phase de dépression économique, tout en montrant comment une stratification économique assez flexible pouvait coexister avec une hiérarchie rigide sanctionnée par des statuts. Il est d'ailleurs possible qu'à la suite de la suspension des *prove di maestranza* en 1695, l'exploitation illégale d'une main-d'œuvre sous-qualifiée exerçant des fonctions réservées aux maîtres se soit accrue sans que cela fasse problème pour les registres officiels<sup>17</sup>.

Une autre variable conditionnait les hiérarchies corporatives et les niveaux des salaires : le lieu d'origine du compagnon. Durant tout le 17<sup>e</sup> siècle, en effet, la citoyenneté de Murano demeurait — bien que sous des formes moins strictes — une condition nécessaire pour les maîtres verriers et les exploitants de four<sup>18</sup>. Cependant, la série des contrats d'embauche montre que même des travailleurs dépourvus du titre de « citoyen de Murano » —

15. Parmi les 77 observations sur les salaires à la pièce, deux concernent des compagnons avec la qualification de *vesigheri* (l'un des deux est nommé « *sopra-fante e vesigher* ») et 3 des maîtres appelés également *vesigheri*. Dans les 1 208 contrats d'embauche, 63 spécifient la tâche de *vesigher* (31 sont relatifs à la fonction de maître, 23 à celle de compagnon et 9 sont sans précision).

16. Sur le concept de « taxinomie indigène », voir Alain GUERREAU, « A propos d'une liste de fréquences des dénominations professionnelles dans la France du XIX<sup>e</sup> siècle », *Annales ESC*, 1993, n° 4, pp. 979-986.

17. Dans l'organigramme des verreries de Murano rédigé en 1743 par les officiers de la corporation, on dénombre 130 maîtres et 43 compagnons embauchés pour travailler comme maîtres, ASV, Inquisitori di Stato, b. 826.

18. A partir de 1605, le titre de « citoyen de Murano » est identifié par l'inscription dans le *Libro d'oro* : institué trois ans auparavant, il enregistrait les chefs de famille de Murano nés à Murano ou y résidant depuis vingt-cinq ans et ceux auxquels les chefs du Conseil des Dix avaient concédé le titre par privilège (V. ZANETTI, *Il libro d'oro di Murano*, Venise, Stab. Tip. Fontana, 1883). Sur les ordonnances extraordinaires qui, après la peste de 1630-1631, ont permis l'entrée dans la corporation à un certain nombre d'étrangers (c'est-à-dire des sujets de l'État vénitien) dans la qualification d'ouvriers non spécialisés, voir L. ZECCHIN, *Vetro e vetrai*, *op. cit.*, vol. I, p. 185 et vol. II, p. 50.

## SALAIRES ET JUSTICE

beaucoup d'entre eux étaient originaires du Frioul, territoire soumis à Venise<sup>19</sup> — étaient enregistrés avec le grade de maître. Ces maîtres « étrangers » qui opéraient dans tous les secteurs percevaient des salaires inférieurs à ceux de Murano. En plus, aucun d'eux ne semble employé dans la production des cristaux. L'origine géographique a par contre joué un rôle pour les compagnons : dans le secteur des miroirs, les « étrangers » recevaient en moyenne des salaires supérieurs aux compagnons de Murano. Pour les travailleurs étrangers, la barrière géographique était donc beaucoup plus un obstacle au cours de la carrière qu'à l'embauche. Du côté de la demande de main-d'œuvre cela signifie que, à productivité égale, les patrons n'avaient pas intérêt à opérer des discriminations en raison de l'origine géographique ; lorsque les ouvriers étrangers étaient capables de remplir des tâches qualifiées, ils avaient même tendance à offrir des compensations partielles à l'avancement plus lent de la carrière.

Dans ce contexte, les « carrières salariales » des compagnons n'étaient pas linéaires : une fois franchie la *prova d'abilità*<sup>20</sup>, il leur était impossible de prévoir une augmentation de leur rétribution dans le cas d'un changement de patron. De façon générale, le salaire des maîtres augmentait avec l'expérience mais il pouvait aussi s'infléchir en raison de l'âge. En l'absence de données exhaustives sur l'état civil de la main-d'œuvre de Murano, rappelons seulement combien le travail dans les fours était risqué et épuisant. Andrea Fontana, maître producteur de cannes, était payé 120 sols par jour en 1670 et 100 sols en 1675 ; sachant par d'autres sources qu'il était né en 1635, il avait autour de 40 ans en 1675, c'est-à-dire l'âge auquel le médecin de Modène Bernardino Ramazzini conseillait aux maîtres de se retirer<sup>21</sup>.

En plus du salaire, nombre de contrats d'embauche mentionnaient une rétribution complémentaire appelée *donativo* (214 sur 456 contrats) et/ou une somme prêtée par l'entrepreneur (176 sur 456 contrats). Il n'est pas facile d'établir comment ces rémunérations forfaitaires et ces crédits influençaient le niveau des salaires individuels, entraînant des effets d'inertie dans l'allocation de la main-d'œuvre. Dans la plupart des contrats le *donativo* est exprimé en monnaie, parfois il est complété ou remplacé par des biens en nature mais jamais par des biens de subsistance comme c'était le cas pour d'autres catégories de compagnons vénitiens de la même époque.

19. Dans la mise en fiche des contrats, j'ai attribué la variable « originaire de Murano/étranger » sur la base des listes nominatives du *Libro d'oro* ; sur 456 données de salaires, 117 concernent des ouvriers étrangers.

20. En 1691, à un compagnon payé 390 sols par semaine est offert un salaire de 460 sols s'il devenait maître (c'est-à-dire une augmentation de 15 %) mais avec la garantie d'embauche. Dans d'autres cas le salaire pouvait doubler, voire tripler dans les années qui suivaient la *prova di maestranza*. Un compagnon rémunéré 44 sols par jour en 1671 gagnait 85 sols par jour sept ans plus tard dans la fonction de maître pour les fabrications en cristal. Un autre compagnon qui recevait 120 sols par semaine en 1676 touchait un salaire de 66 sols par jour en tant que maître en 1685.

21. B. RAMAZZINI, *De morbis artificum*, (1713), Romae, Typographia Caroli Columbi, 1953, pp. 31-34. En fait, au 18<sup>e</sup> siècle, afin de limiter le nombre des demandes d'allocations de chômage la corporation classe comme âgés et invalides les maîtres verriers de plus de 55 ans sans emploi depuis plus de trois ans, ASV, Inquisitori di Stato, b. 822.

TABLEAU 1. — Salaires annuels des maîtres, 1630-1699 (données décennales)

	Nombre d'observations	Valeur minimale	Valeur maximale	Moyenne	Écart-type	Coefficient de variation
1630-39	1	15 840	15 840	15 840,00	0	0
1640-49	0	—	—	—	—	—
1650-59	19	13 200	47 520	28 414,74	11 229,99	0,3952171
1660-69	31	10 560	47 520	30 572,90	9 592,18	0,3137478
1670-79	38	13 200	57 200	29 046,95	9 297,06	0,3200701
1680-89	53	13 200	88 000	26 446,49	9 854,92	0,3726362
1690-99	2	15 840	21 120	18 480,00	3 733,52	0,2020303

L'expression « salaire annuel » ne signifie pas la paye effective mais une paye hypothétique correspondant à la conversion des salaires journaliers ou hebdomadaires en une année de travail de 264 jours (qui ne tient compte ni des jours fériés ni des éventuelles journées non travaillées). L'expression « rétribution » désigne le salaire annuel et le *donativo*.

Ces rétributions complémentaires étaient souvent des produits textiles (bas de soie et tissus de laine) et, plus rarement, des produits de l'atelier ou de la matière combustible. Les *donativi* en monnaie (en moyenne et par année, un peu plus de 13 ducats pour les compagnons et 16 pour les maîtres) provoquaient un certain nivellement des salaires mais sans en modifier de manière significative la distribution (tableaux 1 à 4). Concédé plus fréquemment aux compagnons qu'aux maîtres (même si, pour certains de ces derniers, il pouvait aller jusqu'à 50 ducats), le *donativo* peut être considéré comme partie intégrante des salaires les plus bas.

Quant aux crédits, ils sont plus difficiles à estimer ainsi que leur effet sur le niveau des salaires d'autant plus que le montant total de l'endettement du compagnon ne correspondait nécessairement pas à ce qui était enregistré dans les contrats d'embauche. Pratique légitime destinée à subvenir aux besoins des compagnons quand l'activité s'interrompait pendant l'été, l'usage de concéder des avances sur le salaire de l'année suivante avait pris des proportions telles qu'il était devenu la cause la plus fréquente de conflit entre les compagnons et leurs patrons. A la différence des *donativi*, les crédits étaient accordés beaucoup plus aux maîtres qu'aux compagnons (dans un rapport de 3,5 à 1), sans doute afin de mieux stabiliser la main-d'œuvre spécialisée. En outre, les sommes prêtées aux maîtres — en particulier à ceux qui travaillaient à la pièce — étaient plus élevées : leurs emprunts s'échelonnaient de 240 sols à 610 ducats (en moyenne 52 ducats, mais 35 ducats si l'on exclut les contrats pour des salaires à la pièce)<sup>22</sup>.

La demande de main-d'œuvre influence également le niveau et la dispersion des salaires<sup>23</sup>. Les disparités entre les secteurs de production à

22. Dans un seul cas, vraiment anormal, un maître est bloqué pendant huit années consécutives par un contrat qui lui notifiât une dette de 1 500 ducats.

23. La théorie économique actuelle tend à expliquer les phénomènes de dispersion salariale à partir de l'offre de main-d'œuvre en insistant sur les théories du capital humain et de

## SALAIRES ET JUSTICE

TABLEAU 2. — Rétributions des maîtres, 1630-1699 (données décennales)

	Nombre d'observations	Valeur minimale	Valeur maximale	Moyenne	Écart-type	Coefficient de variation
1630-39	1	15 840	15 840	15 840,00	0	0
1640-49	0	—	—	—	—	—
1650-59	19	13 200	47 520	29 498,11	10 606,36	0,3595607
1660-69	31	10 560	47 520	30 740,90	9 529,17	0,3099834
1670-79	38	15 184	57 200	29 660,42	9 152,35	0,3085712
1680-89	53	15 184	88 000	26 741,28	9 908,28	0,3705238
1690-99	2	15 840	21 120	18 480,00	3 733,52	0,2020303

Murano étaient dues à des combinaisons différentes de capital humain et de capital fixe ainsi qu'aux débouchés commerciaux propres à chaque branche. Dans la seconde moitié du 17<sup>e</sup> siècle, la fabrication des perles en verre et des miroirs constituèrent ainsi deux exemples opposés quant à l'organisation de la production : la première avait le plus bas coût de la main-d'œuvre en raison du petit nombre de maîtres dans chaque four et de la faible concurrence européenne, et ce sont les marchés coloniaux qui leur offraient les principales possibilités de profit ; au contraire, les miroirs vénitiens sont soumis à la concurrence française, d'où la nécessité d'employer une main-d'œuvre spécialisée capable d'une forte productivité.

Avant 1690, il est difficile de parler de concurrence technologique entre les verreries de Murano au sein d'un même secteur de production. Mais si l'on considère qu'elles constituent un marché concurrentiel oligopolistique, une partie des différences salariales s'explique par la possibilité qu'avaient les manufactures les plus concentrées d'offrir des salaires nominaux plus élevés et, en même temps, de sélectionner la main-d'œuvre sur la base de facteurs non économiques, garantissant une meilleure sécurité aux compagnons<sup>24</sup>. Pour le 17<sup>e</sup> siècle, les données sur la propriété des fours à Murano montrent pourtant que des entreprises d'une origine familiale très ancienne coexistaient avec des verreries temporaires. En 1661, il y avait à Murano 36 établissements pour la production du verre (peut-être pas tous en activité car les informations proviennent du cadastre) ; si on laisse de côté les relations de parenté, presque la moitié d'entre eux n'était gérée que par 6 personnes, dont 5 dirigeaient chacune deux activités et une, Domenico Darduin, 4 fours<sup>25</sup>.

L'histoire de Vittore Radi est emblématique du rôle joué par la productivité du maître verrier en l'absence d'inégalités technologiques signi-

l'allocation des ressources au sein du noyau familial. Pour certains modèles théoriques centrés sur la demande, voir E. L. GROSHEN, « Five Reasons Why Wages Vary Among Employers », *Industrial Relations*, vol. 30, n° 3, 1991, pp. 350-381.

24. Sur la relation entre les différences salariales et le degré d'oligopole, voir P. SYLOS LABINI, *Oligopolio e progresso tecnico*, Turin, Einaudi, 1967 (2<sup>e</sup> édition).

25. ASV, Dieci Savi sopra la Decime in Rialto. Catastico 1661, b. 422.

ficatives et de la dureté de la concurrence parmi les producteurs de Murano. Entre 1670 et 1689 les quatre plus importants producteurs de plaques à miroir de grandes dimensions se disputent — jusqu'à recourir aux tribunaux de la ville — celui qui était peut être le plus habile maître à miroir. Entre 1671 et 1672, Radi voit son salaire croître de 620 sols à 1 000 sols par semaine, avec des garanties d'emploi et de crédit accrues. En 1679, un accord se fait avec Bernardino Bigaglia, patron de l'une des plus grandes entreprises familiales à Murano : il est prévu un salaire à la pièce et un crédit de 383 ducats pendant trois ans. Mais avant le terme du contrat, en 1681, Domenico Darduin offre à Radi un salaire de 2000 sols par semaine et obtient, avec le consensus des chefs du Conseil des Dix, la résiliation du contrat signé avec Bigaglia<sup>26</sup>. L'offre de Darduin était valable pour 5 ans mais dès la saison suivante, Bigaglia s'empare à nouveau des services de Radi en échange d'un salaire à la pièce d'un montant indéfini et de crédits plus avantageux.

### **Accords collectifs**

La faible connaissance des dynamiques conjoncturelles de l'économie vénitienne ne permet pas d'établir, pour notre période, des corrélations univoques entre les *trends* macro-économiques et les fluctuations salariales. Par contre, les valeurs moyennes et la dispersion des salaires nominaux peuvent être mises en rapport avec la politique adoptée dès 1660 par la corporation des verriers en matière de rétributions et de subsides en vue de répondre à la concurrence induite par d'importantes innovations technologiques introduites à l'étranger dans la fabrication des miroirs et de produits manufacturés en cristal. Entre 1656 et 1689, les représentants des maîtres et des propriétaires de la corporation des verriers de Murano discutent, grâce à la médiation et à l'arbitrage des plus importantes magistratures de Venise, de certaines formes d'assistance à accorder aux maîtres lors des périodes de contraction de la production. Les résultats de cette négociation sont bien connus des spécialistes des corporations vénitiennes, mais il est utile d'en retracer les étapes en les comparant avec la série des salaires. Le 13 novembre 1656, presque un mois et demi avant le début de la saison de travail, 38 maîtres verriers adressent une pétition au podestat de Murano : se déclarant sans travail et par conséquent incapables d'entretenir leurs familles, ils demandent à l'autorité publique d'intervenir pour leur assurer un emploi dans les fours de Murano<sup>27</sup>. L'affaire, assez délicate, est confiée aux trois chefs du Conseil des Dix<sup>28</sup> auxquels les maîtres pro-

26. ASV, Capi del Consiglio di Dieci. Notatorio, reg. 46, c. 70v.

27. ASV, Podestà di Murano, b. 168, cc.n.n. (13.XI.1656).

28. A partir de la fin du 15<sup>e</sup> siècle, la corporation de Murano ne relevait plus de la juridiction des magistratures ordinaires qui étaient compétentes sur les corps de métier de la ville mais elle était soumise à l'un des plus importants organes du gouvernement, le Conseil des Dix. Les trois chefs de ce conseil, choisis chaque mois parmi ses membres, faisaient aussi fonction de juges d'appel, se prononçant à la majorité au terme d'une discussion entre les deux parties en cause. Le cas de la corporation de Murano montre comment les trois chefs étaient attentifs

## SALAIRES ET JUSTICE

posent deux solutions : la première prévoit que, par dérogation aux normes en vigueur, maîtres et patrons puissent fonder des sociétés en faisant appel à des capitaux appartenant à des personnes externes à la corporation ; la seconde stipule que les exploitants des fours sont obligés d'embaucher — suivant une répartition établie par l'officier de la corporation — tous les maîtres ayant acquis le titre qui se trouveraient sans emploi huit jours avant le début de l'activité<sup>29</sup>. Par un arrêté du 30 décembre 1656, les chefs du Conseil des Dix transforment en loi la première des deux propositions. Trois ans plus tard, cependant, les propriétaires, peut-être inquiets de la nouvelle concurrence, en demandent le retrait. En conséquence, le 30 avril 1660 la disposition qui imposait de « donner du travail avec les rétributions ordinaires à tous les maîtres habilités » entre en vigueur.

Quel était le montant de ces « rétributions ordinaires » ? La plus ancienne sentence du tribunal du podestat de Murano relative à cette question oblige un patron à rémunérer le maître que la corporation lui avait affecté (comme s'il travaillait normalement, ce que traduit l'expression *a vodo per pien*)<sup>30</sup>. En absence de pratiques coutumières standardisées pour les salaires, une formule aussi générale n'était pas une garantie pour les maîtres sans emploi ; elle laissait par ailleurs les patrons insatisfaits car elle pouvait bénéficier aux maîtres anciens et invalides qui obtenaient ainsi les avantages réservés aux maîtres au chômage.

Un arrangement plus explicite est établi peu de temps avant le début de l'année 1688-1689. D'une part, les patrons sont déchargés de l'obligation de payer les maîtres âgés et incapables de travailler ; ces derniers seront pris en charge par un fonds d'assistance mutuelle institué en 1673 et alimenté tant par les maîtres (avec une journée de travail par an) que par les patrons (avec un ducat pour chaque *vaso fusorio* présent dans leur four). D'autre part, les maîtres habilités mais sans emploi perçoivent une somme forfaitaire au lieu d'un salaire entier, somme qui n'était pas non plus précisée. Ce type d'allocation de chômage à la seule charge des employeurs se distingue donc de l'aide proprement charitable que le corps de métier tout entier met en place au service des maîtres âgés ou invalides. Le second aspect de l'arrangement laisse néanmoins d'amples marges de manœuvre. Ce n'est ainsi qu'en 1690 que les chefs du Conseil des Dix établissent que l'allocation de chômage ne devra pas être inférieure à 70 ducats à payer en trois

---

au maintien de l'ordre établi, s'occupant non seulement d'affaires d'État mais aussi de la hiérarchie socio-économique de la classe *popolana*.

29. Les protestations des maîtres étaient également motivées par le refus de n'être payés qu'avec des biens plutôt qu'en monnaie ; il est difficile d'estimer cette part de la rémunération qui complique sans doute l'évaluation du pouvoir d'achat des salaires (copie de la pétition des maîtres et de la délibération des chefs du Conseil des Dix jointe aux actes d'un procès civil en conséquence des arrêtés du décret lui-même, ASV, Podestà di Murano, b. 211.14). Le document original des statuts du 16<sup>e</sup> siècle de la corporation des verriers est pour le moment introuvable mais des parties importantes sont reproduites dans L. ZECCHIN, *Vetro e vetrai*, *op. cit.*, vol. II, pp. 47-71.

30. ASV, Podestà di Murano, b. 171, cc.n.n. (11.I.1680).

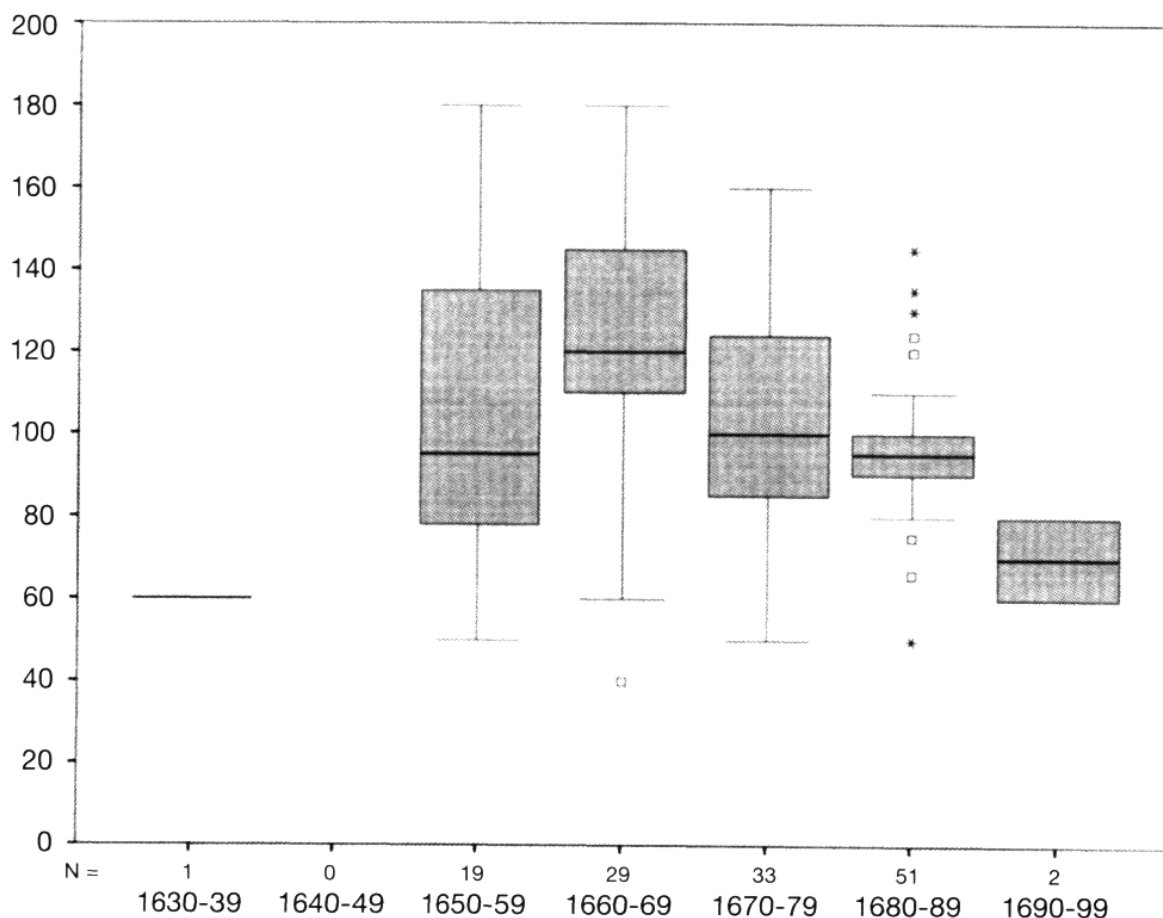


FIG. 3. — Distributions décennales des salaires journaliers des maîtres.

Les graphiques 3 à 5 résument les caractéristiques de moyenne, de dispersion et d'asymétrie dans une distribution de la manière suivante : a) les rectangles de couleur plus foncée regroupent 50 % des données, celles appartenant aux deuxième et troisième quartiles ; b) les lignes horizontales les plus foncées divisent l'ensemble des valeurs en deux groupes égaux, sans prendre en compte les cas particuliers ; c) les autres barres horizontales définissent les extrêmes de la distribution hormis les cas particuliers ; d) les valeurs qui s'éloignent des extrémités des rectangles de plus de 1,5 fois (°) ou de plus de 3 fois (\*) l'écart interquartile sont exclues de la distribution.

versements par an<sup>31</sup> ; ce montant est à peine inférieur au plus bas des salaires journaliers pour les maîtres et il reste inchangé jusqu'à la suppression de la corporation en 1807.

Entre 1650 et 1690, la mise en place progressive de l'accord semble influencer la dynamique des salaires nominaux des maîtres verriers. La plus forte dispersion des salaires journaliers est observée pendant les décennies 1650-1659 et 1660-1669, période qui est dominée par la négociation individuelle entre les patrons et les maîtres (fig. 3 et 4). L'entrée en vigueur graduelle de l'allocation de chômage dès 1660 a doublement influencé le niveau des salaires des maîtres recrutés : du côté de l'offre de main-d'œuvre,

31. L. ZECCHIN, *Vetro e vetrai*, op. cit., vol. II, p. 63.

## SALAIRES ET JUSTICE

il fait fonction de salaire minimum, imposant un début de croissance des salaires considérés comme acceptables<sup>32</sup> ; du côté de la demande, il provoque une hausse des coûts de production et une baisse relative des salaires à l'embauche. Avec le temps, la négociation collective conduit à une forte diminution — absolue et relative — de la dispersion salariale, réduisant les marges de la négociation individuelle au profit de la sécurité collective. Cependant, les différences au sein de la même catégorie — un trait typique de ce système de rétribution — restent marquées : au cours de la décennie 1680-1689, les salaires à la journée des maîtres pouvaient aller de 50 à 145 sols.

Les trente-cinq dernières années du 17<sup>e</sup> siècle voient le panorama européen de la production de produits en verre se transformer. Colbert fait ainsi venir à Paris quelques maîtres de Murano pour fonder la Manufacture Royale des Glaces de Miroirs<sup>33</sup>. Pendant la décennie 1660-1669 le risque croissant d'un départ de la main-d'œuvre spécialisée contribue vraisemblablement à la hausse des salaires moyens à Murano, bien que l'émigration clandestine soit depuis plus d'un siècle une réalité quotidienne du marché du travail. Les innovations technologiques mises au point entre 1675 et 1688 en Bohême, en Angleterre et en France dans les méthodes de fabrication du cristal et des miroirs constituent en revanche un défi plus important<sup>34</sup>. Leur impact sur la production vénitienne, plus encore que sur les salaires, ne fut pas immédiat : beaucoup de fabrications vénitiennes ont survécu sans dommage et, à partir de 1690, la technologie de Murano commence également à s'adapter. Le système corporatif interdit en effet l'introduction de procédés qui réduiraient le rôle des maîtres dans la fabrication des miroirs (*labor-saving*) mais il n'empêche pas l'adoption d'innovations propres à économiser du capital (*capital-saving*), comme l'utilisation de nouvelles matières premières (sable de silice et salpêtre)<sup>35</sup>.

32. Dans une liste de maîtres au chômage et/ou invalides — elle n'est pas datée mais relative aux années du débat sur l'attribution du subside — un maître verrier se refuse de travailler pour un salaire journalier de 80 sols (ASV, Podestà di Murano, b. 211.14, c. 78).

33. Sur cet épisode très connu, voir L. ZECCHIN, *Vetro e vetrai*, *op. cit.*, vol. I, pp. 299-308 et vol. II, pp. 129-156.

34. Sur le cristal de Bohême et le verre au plomb anglais, voir R. J. CHARLESTON, L. M. ANGUS-BUTTERWORTH, « Glass », dans *A History of Technology*, C. SINGER *et al.* (éd.), Oxford, Clarendon Press, 1957, vol. III, pp. 206-244. Sur la méthode de production des plaques à miroirs en coulée brevetée en France en 1688, voir J. BARRELET, *La verrerie en France de l'époque gallo-romaine à nos jours*, Paris, Larousse, 1953, pp. 81-82 et W. SCOVILLE, *Capitalism and French Glassmaking, 1640-1789*, Berkeley-Los Angeles, University of California Press, 1950, p. 40.

35. L'emploi du sable de silice comme matière première pour vitrifier à la place des pierres de quartz, qui devaient être triturées à l'aide de beaucoup de machines et d'ouvriers, est signalé à partir de 1696-1697 : L. ZECCHIN, *Il ricettario Darduin. Un codice vetrario del Seicento trascritto e commentato*, Venise, Arsenale Editrice, 1986, p. 201. Le nitrate de potassium semble être utilisé comme composante pour la fonte dans certains fours de Murano avant 1694 : C. MORETTI, T. TONINATO, « "Cristallo" e "Vetro di piombo" da ricettari del 1500, 1600 e 1700 », *Rivista della Stazione Sperimentale del Vetro*, 1987, pp. 31-40 et *id.*, « Ricettari Muranesi (XVI-XX secolo) », *ibid.*, 1992, pp. 197-206. Les miroirs en coulée, en revanche, ne seront produits à Murano qu'au 19<sup>e</sup> siècle. Il a été calculé que dans la Manufacture Royale de Paris, ce procédé permettait de diminuer de moitié les temps de production ainsi que

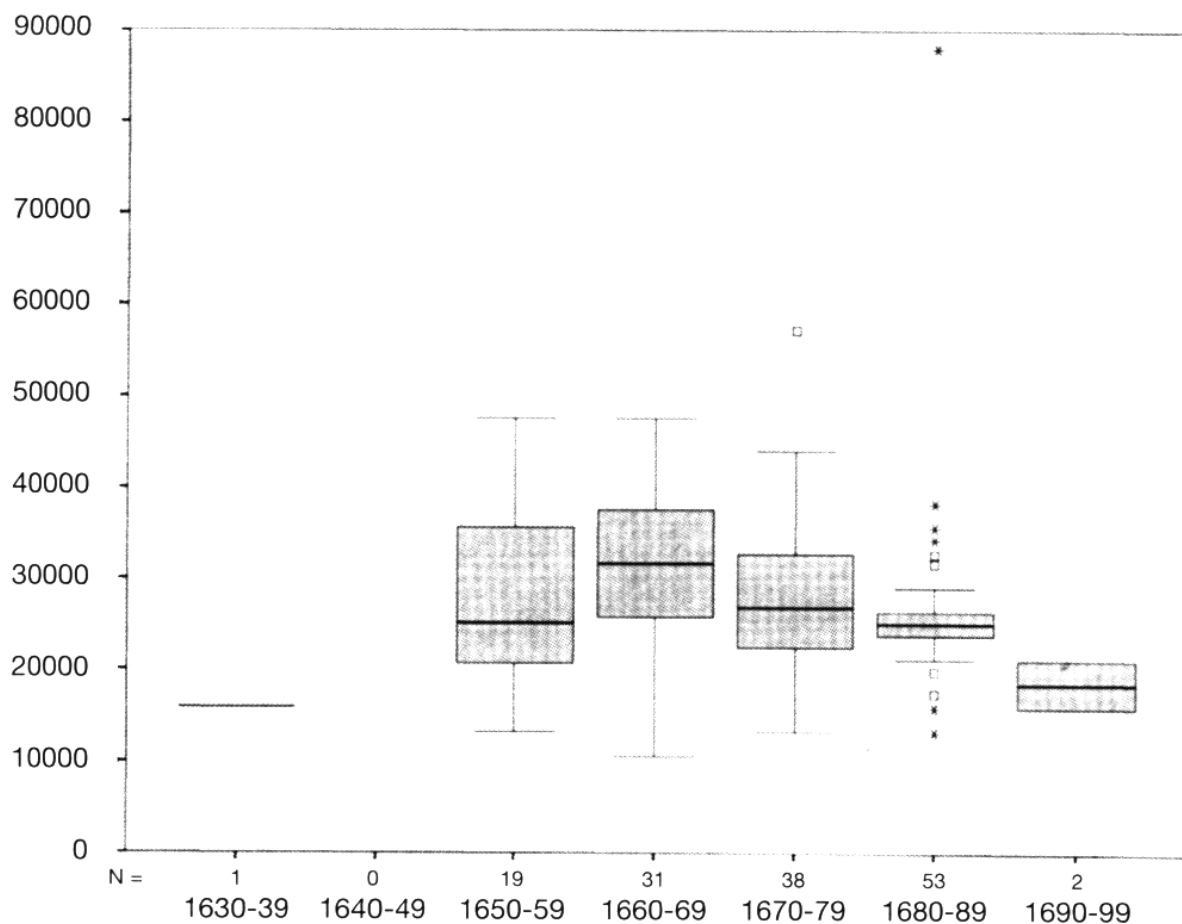


FIG. 4. — Distributions décennales des salaires annuels des maîtres.

Le fléchissement des salaires nominaux à Murano à partir des années 1670 est aussi à mettre en relation avec la conjoncture défavorable qui touche le commerce du verre vénitien dans le Levant entre les années 1670 et 1680<sup>36</sup>, ce que confirme la multiplication entre 1679 et 1680 de demandes de remboursement de la part de compagnons dont les patrons avaient interrompu leur activité avant la fin de la saison<sup>37</sup>.

Les données sur les salaires des compagnons ne permettent pas de conclure quant à l'idée, aussi répandue qu'ambiguë, d'une décadence vénitienne au 17<sup>e</sup> siècle (que certains aujourd'hui voudraient déplacer au dernier tiers du siècle et circonscrire à quelques secteurs), d'autant plus qu'il est impossible d'établir des corrélations précises entre les fluctuations de l'emploi, du salaire et de la production. Néanmoins, comme nous l'avons

d'épargner sur le coût de la main-d'œuvre grâce à la substitution des maîtres souffleurs par des ouvriers non qualifiés (W. SCOVILLE, *Capitalism, op. cit.*, p. 40).

36. J. GEORGELIN, *Venise, op. cit.*, pp. 151-153. Pour les perles de verre vénitiennes, une forte résistance s'observe sur les marchés du Levant et d'Afrique du Nord (D. SELLA, *Commerci e industrie a Venezia nel secolo XVII*, Venise-Rome, Istituto per la Collaborazione Culturale, 1961, pp. 59-66).

37. Cf. note 62.

## SALAIRES ET JUSTICE

observé, les données elles-mêmes suggèrent d'étudier d'abord les modalités selon lesquelles les salaires et l'organisation du travail se sont réciproquement influencés. En outre, la politique salariale adoptée par la corporation de Murano met en cause l'image traditionnelle d'un gouvernement vénitien engagé dans la défense des privilèges des maîtres artisans en opposition ouverte avec les élites corporatives au point de compromettre la compétitivité internationale des produits vénitiens<sup>38</sup> : d'abord, pendant la négociation entre patrons et maîtres verriers, les autorités de Venise n'ont pas montré une propension particulière à l'imposition de paramètres rigides pour la rémunération de la main-d'œuvre qualifiée ; ensuite, l'analyse agrégée des salaires nominaux révèle que l'accord sur les aides pour les maîtres au chômage impliquait une baisse des salaires réels.

Privés de formes associatives reconnues, les compagnons pouvaient à l'occasion trouver un allié dans les propriétaires des fours, intéressés à embaucher de la main-d'œuvre à des coûts plus bas mais capable d'accomplir des tâches relevant de la compétence des maîtres. Ils étaient cependant toujours exclus des négociations collectives contrôlées par les maîtres et les patrons. De leur côté, les maîtres exerçaient des pressions afin de resserrer les rangs et de limiter les possibilités de carrière des compagnons. En 1669, ils s'engagèrent à imposer une égalité entre le nombre des compagnons et celui des maîtres, de manière à limiter l'emploi de main-d'œuvre sous-qualifiée<sup>39</sup>. En 1685, les chefs du Conseil des Dix refusèrent la demande de bloquer l'entrée de nouveaux compagnons mais ils acceptèrent de rendre plus difficiles les *prove di maestranza*. Quatre ans plus tard, en 1689, quand un compromis concernant le subsidie était en vue, l'accès de nouveaux compagnons dans la corporation de Murano fut suspendu pendant cinq ans et la taxe d'admission aux *prove di maestranza* passa à 200 ducats<sup>40</sup>.

La série des salaires des compagnons montre que c'est encore au cours de la décennie 1650-1659, marquée par une ouverture momentanée aux capitaux extérieurs, que les salaires moyens sont les plus élevés ainsi que la dispersion salariale la plus forte (fig. 5). Dans la décennie suivante, les salaires subissent une forte baisse mais ils se maintiennent ensuite à des niveaux à peu près constants malgré la fermeture des carrières dans la corporation. Cette tendance est pour partie à mettre en relation avec l'absence de correspondance entre le niveau des salaires et la qualification professionnelle, ce que le durcissement des hiérarchies corporatives qui accompagna l'introduction de l'allocation de chômage ne contribua certainement pas à modifier.

38. R. T. RAPP, *Industry and Economic Decline in Seventeenth-Century Venice*, Cambridge, Ma., Harvard University Press, 1976, pp. 167-171.

39. Une copie de la délibération du corps des maîtres dans ASV, Inquisitori di Stato, b. 826.

40. La copie des décrets dans ASV, Inquisitori di Stato, b. 826. Voir aussi L. ZECCHIN, *Vetro e vetrai*, op. cit., vol. II, pp. 61-63.

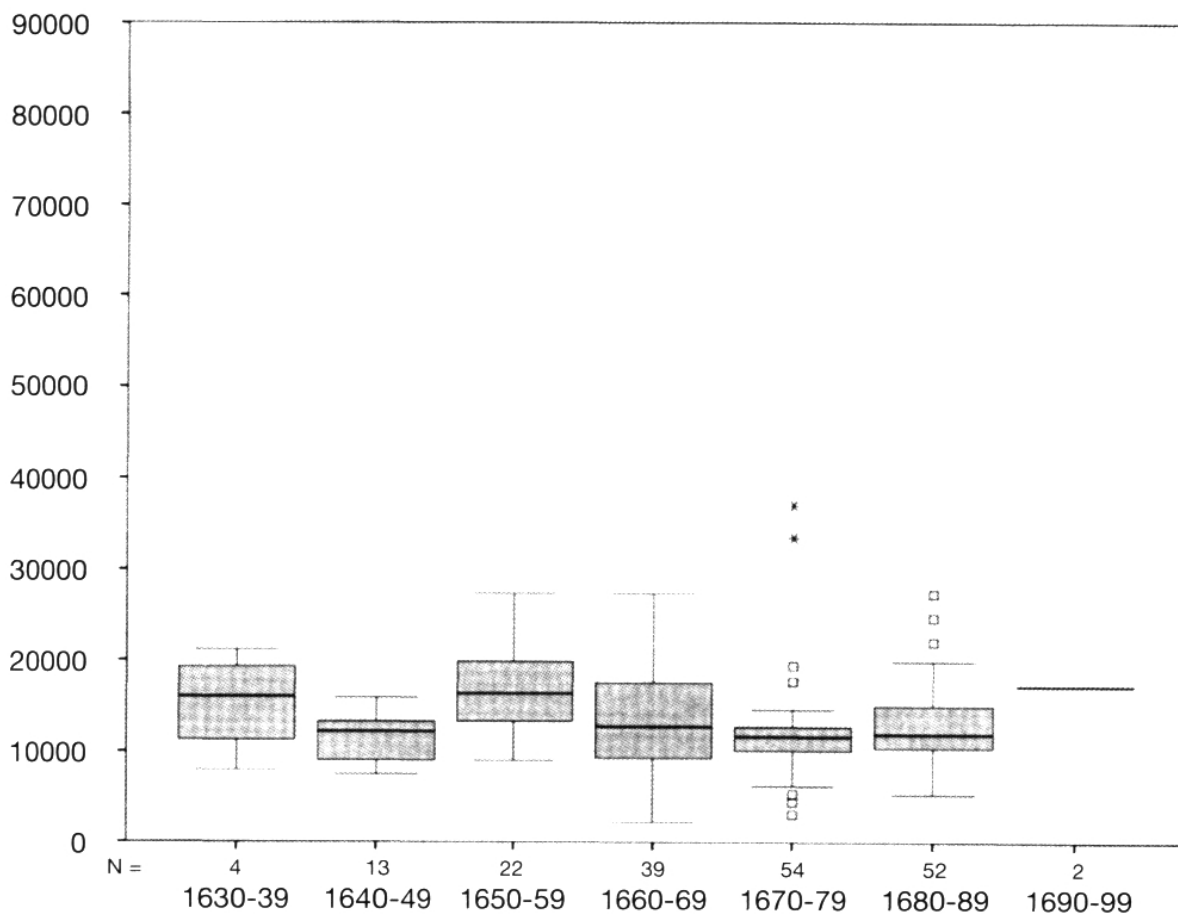


FIG. 5. — Distributions décennales des salaires annuels des compagnons.

### ***En marge de l'histoire de la pensée économique***

Faut-il vraiment s'étonner de la remarquable dispersion des salaires à Murano ? Si l'on déplace l'observation vers le terrain juridique, on constate que la réglementation de droit romain en matière de rétributions ne permet pas de confirmer la thèse de la rigidité des salaires nominaux.

On sait que le droit commun resta toujours exclu des sources du droit vénitien et que son influence sur la culture juridique des patriciens — appelés à juger auprès des tribunaux de la République — est encore aujourd'hui une question débattue<sup>41</sup>. Cependant, les traités juridiques qui, au 17<sup>e</sup> siècle, abordent particulièrement la question des salaires contribuent de manière décisive à éclaircir l'action des tribunaux vénitiens dans le cas de Murano. Ils aident en outre à comprendre les règlements juridiques des conflits dans le monde du travail d'Ancien Régime.

41. Pour une synthèse de ces débats sur l'histoire du droit, voir L. PANSOLLI, *La gerarchia delle fonti di diritto nella legislazione medievale veneziana*, Milan, Giuffrè, 1970, pp. 113-191 et 220-235 ; G. ZORDAN, *L'ordinamento giuridico veneziano*, Padoue, CLEUP, 1980, pp. 205-218. Sur la réception manquée du droit romain par le droit vénitien et sur la pratique de l'*arbitrium* dans les tribunaux vénitiens, voir G. COZZI, *Repubblica di Venezia e Stati italiani. Politica e giustizia dal secolo XVI al secolo XVIII*, Turin, Einaudi, 1982, pp. 219-222.

## SALAIRES ET JUSTICE

Le recueil le plus complet sur la réglementation de droit romain et canonique en matière de rétributions a été compilée au milieu du 17<sup>e</sup> siècle par l'avocat et jurisconsulte Lanfranco Zacchia<sup>42</sup>. Bien que les catégories professionnelles traditionnellement au centre des préoccupations des juristes — officiers, médecins et domestiques — détiennent une place privilégiée dans ce recueil, les travailleurs manuels commencent eux aussi à faire l'objet d'une attention particulière<sup>43</sup>. La liste des cas et les problématiques traitées par Zacchia sont vraiment très vastes. Intéressons-nous à deux questions principales qui permettent d'élucider les règles qui gouvernent le marché du travail manuel. Un ouvrier qui n'avait pas formellement négocié avec l'employeur le montant de son propre salaire pouvait-il demander à un tribunal d'établir la rétribution qui lui était due ? Si un ouvrier après avoir signé un contrat avec un employeur, se sentait par la suite privé de plus de la moitié de ce qu'il considérait être son « juste » salaire, pouvait-il demander à un juge d'en déterminer l'augmentation, comme il était prévu dans le cas du prix ? A la première question, en accord avec l'opinion prévalent dans la doctrine juridique, Zacchia répond affirmativement. Ce n'est pas le cas pour la deuxième : les possibilités d'intervention des juges étaient ainsi fortement limitées. Il n'a pas été possible de trouver des références explicites chez d'autres auteurs contemporains ; pourtant, le jugement exprimé par Zacchia est riche de conséquences pour l'histoire de la pensée économique autant qu'il devait l'être pour ceux qui percevaient un salaire.

Conformément à la hiérarchie des sources et aux procédures du droit romain, lorsque le salaire n'était déterminé ni par le prince ou la loi, ni par la coutume, ni par une obligation contractuelle bilatérale, il était établi par l'*aestimatio communis* exprimée par le jugement arbitraire du *bonus vir*, qui s'identifiait à l'époque moderne avec un juge ou un (ou plusieurs)

42. L. ZACCHIA, *De salario seu Operariorum mercede*, Rome, Typographia Nicolai Tinassi, 1658. Du même auteur, voir le recueil des sentences émises par la Sacra Rota en matière de salaires : *id.*, *Centuria decisionum ad materiam tractatus de salario et operariorum mercede*, Venise, apud Turrinum, 1659. Le texte de Zacchia est plusieurs fois cité à l'article « salaire » par le *Dizionario del diritto comune e veneto*, ouvrage de l'un des juristes vénitiens qui, au 17<sup>e</sup> siècle, reconnaissent l'influence du droit romain sur le droit vénitien (M. FERRO, *Dizionario del diritto comune e veneto*, Venise, Tip. Santini e figli, 1847 (2<sup>e</sup> éd.), 4 vols, vol. II, pp. 640-642. Sur Lanfranco Zacchia on ne dispose que de très peu de données biographiques. Un descendant et généalogiste de la famille Zacchia Rondinini le présente comme le fils du célèbre médecin et prolifique auteur de traités Paolo (1584-1659), A. ZACCHIA RONDININI, *Memorie della famiglia Zacchia Rondinini. Cenni storici e biografici*, Bologne, Tip. Luigi Parma, 1942, p. 16. Ailleurs, on le retrouve en revanche comme le fils de Silvestro, frère de Paolo, MICHAUD, *Biographie universelle ancienne et moderne*, Paris, Delagrave, vol. XLV, p. 319. Quant à l'œuvre très imposante mais peu connue de Lanfranco Zacchia, Gino Barbieri fut, sauf erreur, le premier à en signaler l'intérêt dans le deuxième après-guerre, G. BARBIERI, « Il giusto salario negli scrittori italiani del Cinque e Seicento », *Annali della Facoltà di Economia e Commercio dell'Università di Bari*, nuova serie, IX, 1949, pp. 238-328 (réédité dans *id.*, *L'ordine economico nei pensatori ecclesiastici dell'epoca moderna*, Bari, Università di Bari, 1961, pp. 75-123).

43. Aux trois catégories de salariés du classement de Baldo (intellectuels et professeurs libres, ministres et serviteurs des grandes familles, hommes d'armes), Zacchia ajoute celle des travailleurs manuels (*famuli et operari*), L. ZACCHIA, *De salario, quaestio II*, p. 7.

expert(s)<sup>44</sup>. Les critères fondamentaux pour l'évaluation étaient la durée du travail, la maîtrise qu'il exigeait mais aussi la *qualitas* du travailleur au sens de son statut social<sup>45</sup>.

Ainsi, dans la tradition du droit romain de même que dans la théologie morale scolastique, payer un « juste salaire » — à la différence d'un « juste prix » — était autant un acte de justice distributive que de justice commutative<sup>46</sup>. On ne faisait donc pas l'hypothèse d'une égalité entre la marchandise et le travail puisqu'il n'existait pas de marché anonyme pour ce dernier, d'où le fait que plusieurs ont vu dans les écrits des premiers scolastiques les préludes du paradigme néoclassique<sup>47</sup>.

Jusqu'ici rien de nouveau. Reprenons la deuxième question. Zacchia se demande si la règle insurmontable relative au « juste prix » — à savoir la possibilité d'un remboursement lorsque le préjudice dépassait la moitié du « juste » salaire (*laesio ultra dimidiam iustii pretii*)<sup>48</sup> — pouvait aussi valoir pour le salaire défini par un contrat non de vente mais de location (*locatio operarum* pour les rétributions au temps, *locatio operis faciendi* pour les rétributions à la pièce). Dit autrement, il s'agissait d'établir si un juge pouvait évaluer, dans le cas d'un contrat de travail particulier, le respect de la justice commutative et distributive au sens d'une équivalence entre la rémunération versée d'un côté, et le statut d'ouvrier et la quantité/qualité du travail accompli, de l'autre. Zacchia conteste la possibilité de toute

44. De même dans L. ZACCIA, *De salario, quaestio IX*, pp. 31-32.

45. Ces éléments sont souvent réaffirmés dans les prescriptions légales et explicitement rappelés dans les sentences de la Sacra Rota romaine (L. ZACCIA, *De salario, quaestio X. 7*, p. 38 ; *id.*, *Centuria decisionum, decisio IX*, p. 24).

46. A l'origine de cette question se trouve la définition du salaire comme un *quasi quoddam pretium* donnée par Saint Thomas, ce qui s'oppose à l'identité parfaite entre le prix et le salaire. Saint Thomas n'élabore pas une théorie achevée du salaire ; les passages les plus significatifs se trouvent dans la *Summa theologiae*, qu. 114, ar. 1, ag. 3 (*Summa theologiae*, dans *Opera omnia*, Stuttgart, Frommann-Holzboog Verlag, 1980, vol. II, pp. 184-926, p. 521). Pour un panorama des concepts du salaire chez les théologiens scolastiques au Moyen Age et à l'époque moderne, voir M. ROCHA, *Travail et salaire à travers la scolastique*, Paris, Desclée de Brouwer, 1934. Quant aux formulations élaborées par la doctrine sociale de l'Église entre le 19<sup>e</sup> et le 20<sup>e</sup> siècle, voir A. MERCIER, « Théorie du juste salaire », *Revue thomiste*, 1896, pp. 317-341 et 545-586, et l'article « Salaire » dans le *Dictionnaire de théologie catholique*, Paris, 1923-1950, vol. XIV, coll. 978-1016.

47. Voir surtout les travaux de R. De Roover qui, à leur tour, reprennent les thèses de Schumpeter, R. DE ROOVER, « Joseph Schumpeter and Scholastic Economics », *Kyklos*, 1957, pp. 115-146 et *id.*, « The Concept of Just Price. Theory and Economic Policy », *Journal of Economic History*, vol. XVIII, 1958, pp. 418-434. Des critiques substantielles contre les erreurs théologiques présentes dans ces interprétations des scolastiques médiévaux comme précurseurs des classiques et des néoclassiques modernes ont été faites par G. TODESCHINI, *Il prezzo della salvezza. Lessici medievali del pensiero economico*, Florence, La Nuova Italia, 1994.

48. Des précisions importantes concernant les différentes significations du concept de « juste salaire », et donc des causes par *laesio ultra dimidiam medietatem iusti pretii*, pour la jurisprudence d'un côté, et pour la scolastique du Moyen Age de l'autre, dans J. BALDWIN, « The Medieval Theories of the Just Price. Romanists, Canonists, and Theologians in the Twelfth and Thirteenth Centuries », *Transactions of the American Philosophical Society*, vol. 49, part 4, 1959, pp. 27-80.

## SALAIRES ET JUSTICE

révision par le juge des obligations contractuelles<sup>49</sup>. Il refuse aussi le droit à toute compensation occulte, dans le cas où l'ouvrier se sentirait injustement traité, qui viendrait s'ajouter au salaire établi. Il exprime donc une position rigide contractualiste, éloignée de celles de ses contemporains, des docteurs en droit jésuites qui reconnaissaient ce droit non seulement au plan moral mais aussi légal<sup>50</sup>. Zacchia motivait le devoir de s'en tenir strictement à l'obligation contractuelle par le fait que dans l'appréciation de la valeur de l'œuvre ne rentraient pas seulement des critères objectifs ordinairement reconnus (et d'abord le temps et la peine)<sup>51</sup> mais aussi des critères subjectifs tels que la *peritia*, l'*industria*, et l'*habilitas* de l'ouvrier<sup>52</sup>. En ce sens, la notion de « qualité » de l'ouvrier comprenait sa productivité mais aussi sa position sociale, au nom d'un « aristotélisme vulgaire » qui dominait la culture juridique du temps<sup>53</sup>.

Selon ces formulations, le « juste salaire » apparaît comme un salaire de subsistance lié à la variation des besoins des travailleurs selon une échelle sociale prédéterminée. Cette définition doit aussi comprendre d'autres caractéristiques distinctives de la *conditio* de celui qui recevait le salaire, à savoir la qualité de son travail et sa capacité contractuelle<sup>54</sup>. Niant

49. « Artifex si ultra dimidiam iustae mercedis in operarum locatione decipiatur non potest intentare remedium », L. ZACCHIA, *De salario, quaestio XL*, pp. 190-192 ; cette proposition est reprise dans *ibid.*, *quaestio XCVIII*, p. 357.

50. A la fin du 17<sup>e</sup> siècle, certains jésuites espagnols admirent la *compensatio occulta* pour les domestiques et les officiers, voir J. ZAMORANO DE VILLAFUERTE, *Tractatus de compensationibus ad utrumque forum pertinentibus*, Lugduni : sumptibus Laurentii Arnaud, Petri Borde, Ioannis et Petri Arnaud, 1676, *disputatio IV*, pp. 144-145 et L. GUTIERREZ DE LA HUERTA, *Tractatus de compensationibus*, Neapoli: In Nova Typographia D. A. Parrino, 1698-1700, 3 t., t. I, *Liber I, quaestio IV*, p. 51. Le traité de Gutierrez de la Huerta est signalé, en relation avec les pratiques d'appropriation des rebuts de l'industrie de la soie par les compagnons, dans Carlo PONI, « Misura contro misura... », art. cité, p. 415. Sur le thème de l'appropriation occulte, ou bien de la corruption, par les officiers publics dans les doctrines de la seconde scolastique, voir J. M. GARCIA MARÍN, *Monarquía católica en Italia. Burocracia imperial y privilegios constitucionales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1992, pp. 156-187.

51. Sur la relation entre le salaire et la peine, voir L. ZACCHIA, *De salario, quaestio XI*, p. 40 et *quaestio LV*, pp. 190-191. Le thème est également traité par Giacomo Menochio (1532-1607), jésuite et professeur de droit à Padoue et par le cardinal de Luca (1614-1683) ; pour les éditions utilisées voir G. MENOCCHIO, *De arbitriis iudicum quaestionibus et causis libri duo*, Florentiae, Apud Carolum Pectinarum, 1581, *casus CCXXIII*, p. 304-v et G. B. DE LUCA, *Theatrum veritatis et justitiae*, Venetiis, Apud Paulum Belleonium, 1723, *Liber II*, p. 198.

52. K. L. ZACCHIA, *De salario, quaestio XCVIII*, p. 357. Certaines sentences de la Sacra Rota font aussi référence aux critères de *qualitas*, *industria*, *peritia*. Voir par exemple *id.*, *Centuria decisionum, decisio IX*, p. 24.

53. R. AGO, *Economia barocca. Mercato e istituzioni nella Roma del Seicento*, Rome, Donzelli, 1998, p. XIV.

54. J'adopte ici l'approche du concept thomiste de *conditio* proposée dans O. LANGHOLM, *Economics in the Medieval Schools: Wealth, Exchange, Value, Money and Usury according to the Paris Theological Tradition, 1200-1350*, Leyde-New York-Cologne, E. J. Brill, 1992, pp. 226-227. Je m'éloigne donc de l'idée d'identité entre la *necessitas* et une hiérarchie sociale rigide (voir A. SAPORI, « Il giusto prezzo nella dottrina di S. Tommaso e nella pratica del suo tempo », dans *id.*, *Studi di storia economica medievale*, Florence, Sansoni, 1940, pp. 189-227 (pp. 199-201) ainsi que de l'interprétation du juste salaire comme équivalent des seuls coûts d'entretien du travailleur (C. M. CIPOLLA, « Prezzi, salari e teoria dei salari in Lombardia alla fine del Cinquecento », *Quaderni di Storia ed Economia*, 1956, pp. 7-18, repris dans *Saggi*

au juge le pouvoir d'établir si le travailleur était défavorisé *ultra dimidiam mercedem*, Zacchia conteste l'existence d'un marché du travail uniforme qui établirait un salaire moyen ou modal comme c'était le cas pour le prix, et il limite sensiblement les possibilités pour les ouvriers de recourir aux tribunaux, avec les conséquences que l'on sait pour la formation des salaires nominaux des travailleurs de Murano.

### **Les salaires et les tribunaux vénitiens**

Dans le cas vénitien, l'action des tribunaux civils par rapport à la politique corporative de la ville constitue un thème peu exploré. Les propriétaires et les ouvriers des verreries de Murano avaient la faculté d'appeler au tribunal des chefs du Conseil des Dix en matière de conflits du travail mais c'était plutôt le tribunal de première instance du podestat de Murano qui, prenant en compte l'autonomie partielle de la corporation en matière de juridiction, contribuait de manière décisive à établir dans l'exercice quotidien de la justice civile les principes qui régulaient le marché du travail<sup>55</sup>.

Parmi les cas très variés de conflits en matière civile (héritage, dots, dettes, etc.), peu de causes traitées par le tribunal de Murano avaient le salaire comme objet explicite ; nombreuses en revanche étaient celles qui concernaient d'autres aspects du monde du travail et du verre en particulier. Parmi ces dernières, beaucoup étaient des tentatives faites par les compagnons pour dissoudre le contrat d'embauche avant d'avoir entièrement réglé leurs dettes<sup>56</sup>. Conformément aux règles récapitulées par Zacchia, le tribunal du podestat de Murano intervenait rarement de façon directe sur le niveau des salaires de chaque compagnon : le recours aux experts est fréquent dans les cas de vente, de dégâts ou de saisie des biens matériels mais pas pour

---

*di storia economica e sociale*, Bologne, Il Mulino, 1988, pp. 113-124). J'ai ici négligé la question du salaire familial — aspect crucial dans les différentes évaluations des besoins du travailleur — car elle n'est pas pertinente pour la partie appliquée de cette recherche.

55. La série des sentences civiles du tribunal du podestat de Murano est conservée de 1652 jusqu'aux premières années du 18<sup>e</sup> siècle, avec des lacunes de quelques mois en 1674-1677, 1683-1690 et 1697-1698, ASV, Podestà di Murano, bb. 168-173. Il s'agit d'un enregistrement assez sommaire qui transcrit seulement la sentence émise par le podestat (assisté par deux juges élus par le conseil de l'île) ou même qui se contente d'indiquer les noms des deux parties en cause. Il est de ce fait impossible de fabriquer une statistique des objets et des résultats des conflits civils. Les sentences des chefs du Conseil des Dix sont conservées de manière discontinue pour tout le 17<sup>e</sup> siècle mais, le plus souvent, avec une synthèse sommaire du débat, ASV, Capi del Consiglio di Dieci. Notatorio, regg. 31-49.

56. Les exemples sont trop nombreux pour être tous cités mais ils expriment un problème assez commun. Rappelons que parfois le nouveau patron avait le droit de retenir du salaire de l'ouvrier dont il voulait s'assurer les services une somme à verser au patron précédent. Ce phénomène est important car, étant donné les coûts très élevés (directs et indirects) du recours à la justice, on peut faire l'hypothèse que les employeurs avaient intérêt à offrir des salaires plus élevés pour que l'ouvrier ne soit pas incité à abandonner son emploi. G. AKERLOF (éd.), *Efficiency Wage Models of the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press, 1986.

## SALAIRES ET JUSTICE

TABLEAU 3. — Salaires annuels des compagnons, 1630-1699 (données décennales)

	Nombre d'observations	Valeur minimale	Valeur maximale	Moyenne	Écart-type	Coefficient de variation
1630-39	4	7 920	21 120	15 246,00	5 581,07	0,3660678
1640-49	13	7 392	15 840	11 521,23	2 861,12	0,2483346
1650-59	22	8 976	27 280	17 228,00	5 974,74	0,3468040
1660-69	39	2 200	27 280	13 385,95	5 917,47	0,4420657
1670-79	54	3 080	36 960	12 882,22	7 306,44	0,5671724
1680-89	52	5 280	27 280	12 763,38	4 305,32	0,3373182
1690-99	2	17 160	17 160	17 160,00	0	0

déterminer le montant des rétributions<sup>57</sup>. L'*aestimatio communis* était donc une pratique légitime et légale afin d'estimer la valeur non pas du travail humain mais de la marchandise.

Cependant, le tribunal de Murano réussissait à agir sur les salaires des travailleurs de manière indirecte : il faisait appliquer l'obligation de payer l'allocation de chômage aux maîtres sans aucune exception<sup>58</sup> ; il imposait le paiement du salaire négocié entre les parties jusqu'à prévoir, en cas contraire, la résiliation de l'accord<sup>59</sup> ; il établissait le montant des remboursements dus tant aux patrons qu'aux travailleurs pour les jours d'inactivité. Nombre de ces causes concernent précisément des compensations dues aux différentes parties. Les instructions données par Zacchia à ce sujet étaient très précises : aux compagnons, il n'était pas permis de s'absenter du travail sans raison ; de leur côté, les employeurs étaient obligés de verser le salaire pour toute la période convenue<sup>60</sup>. Le tribunal de Murano procédait de manière analogue, excepté pour le traitement entre les patrons et les compagnons. Lorsque ces derniers abandonnaient le four sans motivation, l'amende était généralement d'un ducat par jour d'absence, avec un maximum de 5 ducats<sup>61</sup> ; en revanche, l'indemnité garantie aux compagnons

57. En une seule occasion le podestat autorisa une expertise sur les plaques à miroir données à un ouvrier comme rétribution à la pièce au lieu du salaire en monnaie, mais la discussion portait sur l'équivalence entre la valeur du salaire établi par le contrat et la valeur sur le marché des biens reçus à la place, ASV, Podestà di Murano, b. 171, cc.n.n. (8.VIII.1679).

58. En 1696, le podestat refusa la revendication d'un *patron* qui affirmait ne pas devoir payer le subside à un maître « nouveau », car l'obligation ne valait que pour les maîtres « anciens », *ibid.*, b. 172, cc.n.n. (6.II.1696).

59. Un compagnon fut autorisé à abandonner son poste de travail au cas où il n'aurait pas reçu le salaire prévu par le contrat, *ibid.*, b. 169, cc.n.n. (15.III.1668). D'autres sentences confirment le montant du salaire établi dans le contrat d'embauche, *ibid.*, b. 171, cc.n.n. (27.I.1678) e b. 172, cc.n.n. (1.II.1694).

60. L. ZACCHIA, *De salario, quaestio XX*, p. 73 et *quaestio LV*, pp. 190-191.

61. ASV, Podestà di Murano, b. 170, cc.n.n. (3.XII.1671, 26.IV.1671, 12.V.1672, 20.VI.1672, 7.XI.1672, 10.XI.1672).

pour les journées pendant lesquelles le patron ne leur donnait pas de travail correspondait seulement au salaire d'une journée<sup>62</sup>.

Certaines dispositions n'ayant pas trait aux salaires ont pu également avoir un certain impact sur la structure du marché du travail. S'il n'a pas été possible de retrouver des arrêts rendus par le tribunal des chefs du Conseil des Dix concernant le montant de salaire individuel, on trouve quelques dossiers relatifs aux modalités du paiement (en nature plutôt qu'en monnaie), aux limites imposées à la mobilité en raison de l'insolvabilité ou, enfin, au versement effectif de l'allocation de chômage<sup>63</sup>. Pourtant cet organisme de contrôle de la corporation des verriers — qui comptait parmi les plus hautes instances politiques et judiciaires de l'État vénitien — définit les équilibres internes au marché du travail de Murano, non seulement parce qu'il sert de médiation entre les intérêts des maîtres et ceux des patrons mais aussi parce qu'il régleme certains aspects de la vie corporative. En apparence secondaires, ces derniers tendaient à reconfigurer les rapports hiérarchiques internes à la corporation et au monde du travail vénitien. Ainsi, dans la décennie qui suit la peste de 1630-1631, les chefs du Conseil des Dix régularisent l'accès des « étrangers » au corps de métier en préservant les droits des maîtres de Murano<sup>64</sup> ; plus tard, ils précisent les sphères de compétence pour le colportage des cristaux entre la corporation des verriers de Murano et celle des *stracioneri da vero* qui étaient chargés de la vente de produits manufacturés dans le centre historique de Venise<sup>65</sup>. Pendant cette même période, la stratification interne à la corporation est perturbée par un autre phénomène : pendant les mêmes décennies qui voient s'aggraver le conflit entre les maîtres et les patrons au sujet de l'allocation de chômage, de nombreux « citoyens de Murano », enregistrés dans le *Libro*

62. Témoignage des difficultés de la manufacture de Murano, ces indemnités sont demandées le plus souvent entre 1679 et 1680, *ibid.*, b. 170, cc.n.n. (20.VI.1672) et b. 171, cc.n.n. (17.III.1678, 16.III.1679, 4.V.1679, 20.V.1679, 15.I.1680, 15.I.1680, 3.VIII.1682).

63. Un simple travailleur d'une verrerie à Murano put recourir, en 1662, au tribunal des chefs du Conseil des Dix, pour accuser son patron de lui donner son salaire en nature plutôt qu'en monnaie et demander l'abrogation du contrat, mais sa réclamation fut refusée, ASV, Capi del Consiglio di Dieci. Notatorio, reg. 44, c. 157v. En 1681, un maître fut autorisé à changer de patron tout de suite après avoir soldé ses dettes, *ibid.*, reg. 46, c. 81r. En 1671 un maître qui était resté exclu de la négociation individuelle est affecté à une verrerie, l'attribution étant confirmée par la répartition effectuée par les officiers de la corporation, *ibid.*, reg. 43, cc. 79r-v. En 1697, la tentative d'un patron pour éviter le paiement des 70 ducats à un maître que la corporation lui avait affecté se révéla inutile, *ibid.*, reg. 48, c. 146r.

64. Entre 1634 et 1643 les maîtres font obstacle à l'admission des étrangers et les chefs du Conseil des Dix l'autorisent seulement pour certains ouvriers, *ibid.*, reg. 40, cc. 95r-96v (12.I.1634), cc. 242r-243r (28.III.1636) ; *ibid.*, reg. 41, cc. 62r-v (28.VI.1641), cc. 74v-75r (25.IX.1641), c. 79v (16.XI.1641), c. 110v (17.X.1642).

65. En 1618 une convention entre les deux corporations avait établi le droit des maîtres de Murano au chômage à exercer la vente ambulante des seuls verres en cristal à Venise (Mariogola degli stacioneri, cc. 98v-99v dans ASV, Arti, b. 725). Ce droit est confirmé en 1669 en considération des difficultés rencontrées au cours du débat autour du subside, ASV, Capi del Consiglio di Dieci. Notatorio, reg. 44, c. 21v. Pourtant, cela n'épuisa pas les conflits provoqués par les tentatives réitérées des maîtres de Murano pour accroître leurs privilèges et se garantir d'autres sources de revenu.

## SALAIRES ET JUSTICE

TABLEAU 4. — Rétributions des compagnons, 1630-1699 (données décennales)

	Nombre d'observations	Valeur minimale	Valeur maximale	Moyenne	Écart-type	Coefficient de variation
1630-39	4	9 656	21 120	16 982,00	5 144,65	0,3029472
1640-49	13	9 004	18 320	13 371,69	2 911,41	0,2177294
1650-59	22	9 504	29 760	18 645,55	6 561,15	0,3518883
1660-69	39	2 572	29 760	14 479,69	6 520,59	0,4503266
1670-79	54	3 514	39 440	14 249,67	7 737,73	0,5430112
1680-89	52	6 148	29 140	13 495,46	4 393,25	0,3255354
1690-99	2	17 160	17 160	17 160,00	0	0

*d'oro* local, demandent la « citoyenneté vénitienne » à laquelle ils pouvaient prétendre bien qu'ils eussent exercé un art mécanique<sup>66</sup>. Il est difficile d'évaluer les bénéfices réels en terme de prestige social qu'apportait la possession de ce titre. Les privilèges concernant l'octroi semblent pourtant être confirmés par le fait que l'appellation apparaît plus souvent dans les contrats notariaux contractés pour des opérations commerciales que dans les sources officielles de la corporation. En même temps, le titre de « citoyen originaire de Venise » pouvait constituer un élément de distinction face à la présence grandissante de main-d'œuvre immigrée et d'investisseurs étrangers à Murano ainsi que de maîtres titulaires de privilèges extraordinaires<sup>67</sup>.

Dans tous les cas, les deux degrés de la justice civile avec laquelle dialoguent les membres de la corporation de Murano exercent une activité qui se différencie nettement tant dans les principes que dans les effets. Le tribunal de première instance — celui du podestat de Murano, imposant le respect des dispositions contractuelles librement conclues par chaque partie — veille d'abord au respect de la justice commutative (*rei ad rem*). En revanche, le tribunal du Conseil des Dix, à travers des jugements qui contribuaient à redessiner la hiérarchie interne à la corporation, applique la justice distributive (*secundum proportionem rerum ad personam*) pour laquelle il tenait compte des équilibres plus généraux de la stratification sociale urbaine et de la classe populaire.

66. Il était d'ordinaire interdit aux titulaires de la « citoyenneté vénitienne » d'avoir exercé un art mécanique. Pour les dispositions législatives sur cette question, voir A. ZANNINI, *Burocrazia e burocrati a Venezia in età moderna: i cittadini originari (secoli XVI-XVIII)*, Venise, Istituto Veneto di Scienze, Lettere ed Arti, 1993, pp. 69-76. La série des « petits procès » pour l'attribution du titre de « citoyen originaire » conservée dans le fond Avogaria di Comun de l'ASV témoigne du nombre croissant de demandes formulées par les patrons des fours pendant le 16<sup>e</sup> siècle.

67. L'influence des principes aristotéliens de justice commutative sur le droit privé, d'une part, et de justice distributive sur le droit public, de l'autre, a été reconnue dans la pratique judiciaire française du 17<sup>e</sup> siècle par D. PARKER, « Sovereignty, Absolutism and the Function of the Law in Seventeenth-Century France », *Past and Present*, vol. 122, 1989, pp. 36-74.

**Un cas isolé ?**

Les salaires des travailleurs du bâtiment et des chantiers navals à Venise ont laissé une documentation limitée et ont peu été traités par l'historiographie. Une comparaison sommaire entre les travailleurs de la verrerie et ceux des autres secteurs, qui diffèrent par le degré de spécialisation et la capacité défensive de la corporation, permet néanmoins de mieux comprendre la formation des salaires.

Peu de rapprochements sont possibles quant aux niveaux des rétributions<sup>68</sup>. En 1632 les requêtes de certains maîtres tourneurs, qui demandaient à être dispensés du service à l'Arsenal, mentionnent des salaires journaliers de 120 à 180 sols en vigueur dans l'industrie privée des constructions navales. Ces taux sont comparables aux salaires les plus élevés observés à Murano mais la nature de la source ainsi que la rareté de la main-d'œuvre dans la période qui suivit la peste de 1630-1631 impose une certaine prudence dans la prise en compte de ces données<sup>69</sup>. Au milieu du siècle, la rémunération des maîtres de l'Arsenal était fixée à 40-44 sols par jour, auxquels s'ajoutaient une quantité journalière de vin ainsi que certains bénéfices — fiscaux ou non<sup>70</sup>. Pour les années 1663-1672, la comptabilité de l'église de Santa Maria di Nazareth à Venise (surnommée *degli Scalzi*) contient quelques données sur les salaires journaliers dans le bâtiment : ils fluctuaient entre 60 et 80 sols pour les maîtres et entre 20 et 50 sols pour les compagnons ; dans les années 1671-1672, les salaires moyens subissent une inflexion, légère pour les maîtres mais plus sensible pour les compagnons dont la rétribution descend à 25 sols<sup>71</sup>. Cette période est trop courte pour établir des conclusions sur les mouvements conjoncturels. Un parallèle avec les salaires à Murano montre cependant que les différences entre les deux groupes — verriers et travailleurs du bâtiment — sont plus sensibles pour les maîtres que pour les compagnons<sup>72</sup> ; pour ces derniers, travailler dans les verreries de Murano assurait un emploi continu pour une période de dix mois alors que l'industrie du bâtiment était sujette à de fortes variations saisonnières.

68. La série assez connue des salaires des maçons de la *scuola grande* de San Rocco se termine en 1630 ; dans la dernière décennie, les salaires journaliers des maîtres sont compris entre 60 et 70 sols et ceux des compagnons entre 30 et 50 sols (B. PULLAN, « Wage-Earners... », art. cité, pp. 173-174). Pour les années qui suivent la peste de 1630-1631, la série des salaires comporte un faible nombre d'observations : une seule pour les maîtres en 1639, équivalente à 60 sols par jour, et quatre pour les compagnons dans les années 1638-1639, allant de 30 à 80 sols par jour.

69. R. C. DAVIS, *Shipbuilders of the Venetian Arsenal: Workers and Workplace in the Preindustrial City*, Baltimore-Londres, The Johns Hopkins University Press, 1991, pp. 29-30, 211n.

70. *Ibid.*, pp. 32-35, 59, 212n.

71. ASV Carmelitani Scalzi, b. 9.

72. Les salaires journaliers des maîtres verriers entre 1663 et 1667 vont de 60 à 150 sols (moyenne : 126 sols) et entre 1671 et 1672 de 60 à 160 sols (moyenne : 111 sols). Les salaires journaliers des compagnons (tous dans la fonction de *sotto-fante*) entre 1663 et 1667 s'échelonnent de 24 à 38 sols (moyenne : 31,5 sols) et de 36 à 55 sols, entre 1671 et 1672 (moyenne : 46 sols).

## SALAIRES ET JUSTICE

Quant aux mécanismes de formation des salaires, les sources exploitées jusqu'à présent ne permettent pas de reconstruire l'arrière-plan des contrats d'embauche des maçons de façon aussi détaillée qu'à Murano. Il est cependant certain que la dispersion salariale entre les compagnons d'une même catégorie était moindre dans le secteur du bâtiment<sup>73</sup>. Pourtant, la comptabilité de l'église Santa Maria di Nazareth montre que les salaires des compagnons variaient considérablement non seulement à chaque saison, mais aussi d'un compagnon à un autre selon le jour de la semaine et en raison des tâches convenues, les différences pouvant aller du simple à plus du double. De plus, les mêmes sources révèlent l'existence de contrats aux formulations très différentes : en plus du taux journalier, le salaire en monnaie des maîtres maçons pouvait être calculé sur une base mensuelle ou même annuelle — il était alors réduit de plus de moitié par rapport au taux journalier — et il pouvait comprendre ou non les dépenses de subsistance<sup>74</sup>.

Les différences entre les marchés du travail spécialisé (le verre à Murano) et moins spécialisé (bâtiment et certaines branches des chantiers navals) étaient remarquables également quant à la tutelle exercée sur les travailleurs. Si à Murano la corporation s'était chargée des devoirs d'assistance aux maîtres âgés, incapables ou sans emploi, les maîtres inscrits dans le *libro delle maestranze* de l'Arsenal étaient confiées à la charité publique<sup>75</sup>. En revanche, les maçons étaient presque privés de toute protection : payés à la journée et exposés aux fluctuations saisonnières et conjoncturelles de l'activité, ils échappaient en large partie au contrôle de la corporation. Le marché du travail urbain était donc segmenté, avec des différences structurelles qui étaient liées à l'organisation institutionnelle et à la disponibilité de la main-d'œuvre : pour le secteur du bâtiment l'offre était presque illimitée tandis que pour la verrerie elle était soumise aux contraintes corporatives sur l'apprentissage et l'immigration. Cela n'empêche cependant pas des analogies certaines en ce qui concerne le rôle de la productivité individuelle dans les mécanismes de formation du salaire.



En 1766, les nouveaux statuts de la corporation des verriers de Murano établissent l'un des traits saillants du système salarial : « La plus ou moins grande habileté du personnel déterminera la plus ou moins forte rémunération »<sup>76</sup>. Le recueil législatif de Zacchia avait évoqué cette « habileté »

73. La série des salaires de la *scuola grande* de San Rocco entre 1550 et 1630 montre des différentiels d'un maximum de 30 sols pour les maîtres et de 20 sols pour les compagnons (B. PULLAN, « Wage earners... », art. cité, pp. 173-174).

74. Giovanni della Torre, originaire de Trento, maître maçon, est embauché de novembre 1667 à mars 1668 avec, en plus du salaire journalier, l'entretien et le logement pris en charge. Pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 10 juin 1668, il touche un salaire mensuel de 680 sols ; en juin 1668 il revient au salaire journalier fixé à 80 sols ; en juin 1671 il signe un contrat qui prévoit un salaire de 35 livres par mois pendant 9 mois et de 20 livres par mois pendant les trois mois restants, pour un total de 7 500 sols par an (60 ducats et 3 livres).

75. Moyennant des obligations de service pendant un certain nombre de journées, les maîtres de l'Arsenal conservaient le droit au paiement journalier s'ils se présentaient sur leur lieu de travail même quand ils étaient âgés ou malades, R. C. DAVIS, *Shipbuilders*, op. cit., p. 11.

76. L. ZECCHIN, *Il capitolare*, op. cit., p. 125.

afin de restreindre l'action des tribunaux civils dans l'auto-réglementation du marché du travail des compagnons manuels. C'est donc dans ce double contexte qu'il faut inscrire l'épisode du différend qui opposa les maîtres et les patrons de la corporation de Murano dans la seconde moitié du 17<sup>e</sup> siècle. L'aide établie pour les maîtres au chômage entre 1660 et 1698 fait indirectement fonction de salaire minimum et elle impose un nivellement partiel des rétributions, en particulier pendant la conjoncture difficile des années 1680. Cependant, les espaces de fluctuation des salaires des maîtres et des compagnons restent amples et un salaire moyen n'est jamais défini. En effet, le contrat salarial tel qu'il était établi par les parties concernées devait en même temps satisfaire les justices commutative et distributive, en raison de la quantité et de la qualité du travail offert, sans que les tribunaux civils aient les moyens d'annuler ces obligations du contrat.

En définitive, dans la période 1638-1692, la dispersion accentuée des salaires nominaux des maîtres et des compagnons des verreries de Murano est le résultat non pas d'un marché du travail anonyme et indifférencié mais plutôt de l'interaction de plusieurs facteurs caractérisant l'offre et la demande de main-d'œuvre. À côté de la place dans la hiérarchie corporative et des qualifications exigées par chacun des secteurs de production, la productivité de chaque compagnon constituait la variable décisive dans la formation du salaire. En même temps, la dispersion salariale traduisait la spécificité des tâches accomplies qui, dans la terminologie corporative, exprimaient une stratification professionnelle particulièrement articulée au sein des catégories de maître et de compagnon. Dans le cas de Murano, le lien univoque établi entre les étapes de la carrière artisanale et le niveau du salaire — souvent décrit par l'historiographie à propos des salaires des maçons à l'époque préindustrielle — se trouve ainsi rompu.

Ce rôle du salaire comme baromètre des hiérarchies informelles au sein de la corporation ne peut être que partiellement vérifié pour les autres groupes urbains de travailleurs manuels tels que les compagnons du bâtiment et des chantiers navals. Il est sans doute assez important, surtout lorsque l'on s'intéresse aux secteurs de la production artisanale spécialisée et aux corps de métiers. Une telle approche permet d'inscrire les régimes salariaux au sein de l'économie morale d'ancien régime, en proposant parallèlement une image moins sclérosée des corporations artisanales à l'époque de la prétendue décadence de Venise. Bien qu'il soit impossible d'évaluer avec précision le rapport entre le mouvement des salaires à Murano et les *trends* de l'économie vénitienne, il est évident que les jugements portés sur la politique salariale adoptée pendant la phase de récession qui suivit les débuts de la reprise après la peste de 1630-1631 méritent d'être reconsidérés à la lumière des mécanismes de négociation et de flexibilité qui ont permis aux hiérarchies corporatives de s'adapter aux nouvelles exigences de l'organisation productive.

Francesca TRIVELLATO  
*Université de Venise*

Traduit par Maria Novella Borghetti