

BIBLIOTHÈQUE INTERNATIONALE D'ÉCONOMIE POLITIQUE
publiée sous la direction de Alfred Bonnet

LES MODES

DE

RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

PAR

David SCHLOSS

Traduit, précédé d'une introduction et augmenté
de notes et d'appendices

Par

CHARLES RIST

Professeur agrégé d'économie politique à la Faculté de droit de l'Université
de Montpellier

DON DU

Professeur Gaëtan PIROU

aux étudiants de la

Faculté de Droit de Paris

V. GIARD & E. BRIÈRE

LIBRAIRES - ÉDITEUR

16, RUE SOUFFLOT, 16

1902

INTRODUCTION

Le « problème du travail » se compose d'un certain nombre de questions distinctes, dont les plus importantes concernent d'une part le taux et, d'autre part, le mode de rémunération du travail. C'est de ce dernier sujet que nous nous occuperons dans les pages suivantes. Le but de ce livre est de présenter un tableau aussi fidèle que possible du système actuel de rémunération industrielle et de décrire les diverses modifications qui y ont été introduites en vue de l'améliorer.

Le système actuel de rémunération industrielle, connu sous le nom de salariat, a pour trait caractéristique Tâchât par une catégorie de personnes — les patrons — du travail, d'une autre catégorie — les ouvriers. Examinons en détail les conditions dans lesquelles se fait ce marché (1).

Au sommet de la hiérarchie industrielle nous rencon-

(4) Le cas type auquel nous faisons allusion ici est celui dans lequel l'entreprise est dirigée par un patron unique et dans un but commercial. Il est à peine nécessaire de faire remarquer que bien des entreprises ne sont pas commerciales (par exemple une usine à gaz privée attachée à la maison d'un propriétaire foncier), ou de l'appeler au lecteur que le patron unique est souvent remplacé par une assemblée d'actionnaires. Néanmoins, pour notre objet actuel il convient de prendre comme exemple une entreprise purement individuelle.

irons le patron ; au-dessous de lui se trouve une série de directeurs, de contre-mâtres et d'autres surveillants ; enfin viennent les commis, les ouvriers elles manœuvres. Le patron remplit une triple fonction : il fournit le capital (qu'il possède ou qu'il emprunte); il achète les matières premières et vend le produit achevé ; enfin, il dirige le procès de transformation des matières premières, décide quels produits seront fabriqués et comment ils le seront, choisit les instruments, les machines, la force motrice, fixe les personnes que l'on emploiera et le rôle que chacune d'elles jouera comme directeur, contre-mâitre ou ouvrier, au cours de la production. Le patron est ainsi à la fois capitaliste, commerçant et organisateur.

Les contre-mâtres et les autres surveillants remplissent deux, parfois trois fonctions distinctes. Souvent le contre-mâitre est un ouvrier supérieur, exécutant lui-même ou aidant les autres à exécuter certaines parties du travail, en général les plus difficiles ; dans tous les cas, le contre-mâitre est surtout un sous-organisateur ayant une large part dans le choix ou le renvoi des ouvriers, et fixant, sous le contrôle suprême du chef de l'entreprise, la manière dont ses subordonnés devront exécuter leur travail ; il est en second lieu un inspecteur, chargé de veiller à ce que le travail soit fait conformément au contrat passé entre les ouvriers qui reçoivent le salaire et le patron qui les paye.

Sur la vente de ses produits le patron paye le matériel, d'installation, le loyer, les autres frais, etc. ; il paye à ses ouvriers le prix de leur travail, sous le nom de salaire, et garde pour lui le reste, qui constitue son profit.

Le salaire étant le prix du travail, ce qu'il importe tout d'abord d'examiner, quand on étudie ses différentes formes, c'est la correspondance entre ce prix et le tar-

vail fourni. Nous verrons que dans le système du salaire au temps, le temps consacré à l'exécution du travail est la base première d'après laquelle on calcule la somme due à l'ouvrier, sans qu'il soit nécessaire de mesurer la quantité de travail exécuté; au contraire, dans le salaire à la tâche et aux pièces, le maintien d'une exacte proportion entre le travail fait et la paye reçue constitue la base essentielle du contrat (chap. 1.)

Néanmoins, quel que soit le procédé employé, nous remarquerons que plus ou moins toutes les formes du contrat de salaire reposent sur une base commune : dans chaque cas, avec plus ou moins d'exactitude, on tient compte à la fois du temps, de l'effort, du produit. Après avoir examiné les raisons pour lesquelles les patrons et les ouvriers préfèrent, suivant les circonstances, des procédés différents de paiement du salaire (chap. iv, v), et en particulier les raisons, les unes indiscutablement sérieuses, les autres entièrement fallacieuses, pour lesquelles les ouvriers s'opposent souvent au procédé du salaire aux pièces (chap. vi), nous étudierons les procédés par lesquels on ajoute une prime, au salaire ordinaire, en vue de provoquer et de récompenser des efforts ou un soin supérieur à la moyenne (chap. vii). En particulier nous examinerons attentivement certains types de *salaires progressifs*, connus sous le nom de participation aux gains, et grâce auxquels, à un salaire déterminé ou minimum, vient s'ajouter une prime proportionnée à l'énergie déployée par l'ouvrier dès que celle-ci dépasse une moyenne donnée. De cette façon l'employé est sûr d'obtenir une rémunération minimum clairement définie à l'avance, et participe en outre au bénéfice provenant du degré supérieur de son activité et de son intelligence.

Nous avons parlé jusqu'ici du système de rémunéra-

tion industrielle tel qu'il fonctionne entre le patron et l'ouvrier isolé (*single handed*). Les différents systèmes de rémunération collective (c'est-à-dire attribuée au labeur combiné d'un groupe d'ouvriers), le salaire collectif à la tâche, le salaire collectif aux pièces, le salaire collectif progressif, le travail à forfait et le travail coopératif ont des caractères spéciaux que nous aurons à examiner (ch. viii, ix, x, xi, xii).

Nous ne devons pas oublier dans l'étude des procédés de rémunération industrielle, que si l'ouvrier s'oppose à un bas salaire, il n'est pas moins ennemi d'un travail trop intense ; aussi dans cette étude la situation occupée par les contre-maî très, les inspecteurs et autres surveillants réclame une sérieuse attention (chap. xiii).

Un examen critique de ces graves plaies industrielles, dont l'existence a été dévoilée à l'Angleterre indignée par les travaux d'une des enquêtes les plus étendues des temps modernes (1), nous convaincra que l'essence du *sweating-system*, en tant qu'il constitue un procédé de rémunération, c'est-à-dire en tant qu'il mérite le nom de système, se trouve dans ce fait que les ouvriers « *sweated* », au lieu de travailler sous les ordres d'un contre-maître payé au temps, obéissent à un tâche-ron payé sur le profit du travail, c'est-à-dire proportionnellement à la rapidité qu'il peut imposer à ses subordonnés (chap. xiv et xv). S'il était possible de supprimer entièrement le salaire aux pièces de tous les surveillants du travail, nous serions alors, et alors seulement, débarrassés à tout jamais du *sweating-system*. Mais c'est là une mesure que pour des raisons aisées à comprendre, les patrons ne prendront probablement pas, au moins actuellement. Là encore s'offre le moyen

(1) Enquête de la Chambre des lords sur le *Sweating-System*.

terme du salaire progressif ; les contre-mâtres et les chefs d'équipe pouvaient être payés en grande partie, au temps, sans tenir compte du produit, et pour une petite partie par une prime modérée proportionnelle au produit.

On reconnaîtra sans peine que la situation des classes ouvrières sous le système actuel du salariat laisse beaucoup à désirer. Les plus notables parmi les procédés imaginés en vue d'améliorer cette situation, sont les deux mouvements importants du Trade-Unionisme et de la Coopération. Tandis que ces deux mouvements poursuivent essentiellement le même but, chacun d'eux s'efforçant de fournir aux ouvriers la possibilité d'exercer un contrôle sur l'organisation de l'industrie et de régler, conformément à leurs intérêts, le partage de la richesse à, la création de laquelle leur travail a participé, les moyens qu'ils emploient diffèrent extrêmement. En effet, tandis que le Trade-Unionisme prend le salariat tel qu'il le trouve, et cherche à en tirer le meilleur parti, la Coopération propose de lui substituer en tout ou en partie certains procédés nouveaux d'organisation et de rémunération du travail (chap, xvi), Cela étant, on verra que si le Trade-Unionisme dépasse les limites de notre sujet, au contraire la Coopération doit être examinée attentivement.

La Coopération existe sous deux formes distinctes : la participation aux bénéfices, la coopération industrielle. Par la participation aux bénéfices (qu'il faut distinguer des différents systèmes de salaires progressifs et de la pratique primitive du partage du produit), les ouvriers sont incités à déployer un degré particulier d'énergie, par la promesse d'une addition à leur salaire ordinaire, sous forme d'un boni dépendant du taux des profits réalisés par leur patron (chap. xvii, xviii, xix).

Un examen de son application dans les maisons anglaises qui l'ont adoptée, montrera que sur le grand nombre de tentatives qui en ont été faites, une bonne partie a convenablement réussi (chap. xx). Néanmoins, le défaut radical d'un système de payement, où la rémunération du travail de l'ouvrier dépend de l'administration plus ou moins habile de son chef et des hasards commerciaux, oblige à n'accepter qu'avec beaucoup de réserve la prétention de ce nouveau procédé d'apporter une amélioration substantielle au système ordinaire du salariat. D'autre part, nous verrons qu'en plus d'un cas, les profits de l'entreprise sont la seule mesure de l'énergie exceptionnelle déployée par des ouvriers; ici, la participation aux bénéfices a des avantages marqués, et peut, comme nous le verrons, être conforme à la fois aux intérêts du patron et à ceux de l'ouvrier (chap. xxi).

En ce qui touche la Coopération, dont le Lut est de supprimer entièrement l'entrepreneur capitaliste, et d'organiser l'industrie en un système où les ouvriers seront leurs propres maîtres, fourniront tout le capital, prendront en main toute la direction de l'entreprise et partageront entre eux les bénéfices, nous ferons observer que cet idéal s'est, en pratique, montré irréalisable (chap. xxii, xxiii).

La plus grande partie de nos entreprises coopératives sont organisées de manière à exclure entièrement les ouvriers de toute participation aux bénéfices, et leur part dans l'administration de la coopérative est en général insignifiante. L'effet du mouvement coopératif a été, en gros, de permettre non pas aux ouvriers d'être leurs propres patrons, mais à un grand nombre d'ouvriers de devenir les patrons d'un petit nombre. Il y a néanmoins, comme nous le verrons, un certain nombre d'associa-

tions coopératives, dont l'organisation se rapproche de l'idéal primitif, de la coopération, les ouvriers de ces sociétés ayant une part plus ou moins large dans leur direction, et participant à leurs bénéfices (chap. xxiv). Nous admettrons que les entreprises organisées dans ces conditions présentent des caractères qui les rendent hautement intéressantes, et qui leur donnent droit à l'attention sympathique de tous ceux qui étudient les questions sociales.

LES MODES

DE

REMUNERATION DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

DIFFERENTES SORTES DE SALAIRES

Sous réserve d'importantes restrictions, dont la nature sera expliquée au chapitre suivant, les divers types de salaires peuvent se définir de la manière suivante (1).

(1) Pour les besoins de la clarté il peut être utile d'illustrer par des exemples imaginaires les différentes espèces de salaires définies dans le texte. Quand un compositeur est embauché par le maître imprimeur à 8 pence l'heure, son salaire est dit au *temps*. Quand le contrat entre le compositeur et son patron stipule que l'ouvrier sera payé pour toute espèce de travail qu'il fera, au taux de 8 pence par chaque millier d'« n » du petit modèle qu'il aura placées (les « n », c'est-à-dire la lettre « n » étant l'unité généralement employée pour calculer le salaire des compositeurs, parce que sa largeur est la largeur moyenne de toutes les lettres de l'alphabet), son salaire est dit *aux pièces*. Si son contrat stipulait que le compositeur sera payé au taux de 8 pence l'heure, à condition qu'il lève par heure au moins un millier d'« n » du petit modèle, et avec cette clause que s'il ne lève en une heure que 750 « n », son patron aura le droit de ne lui payer pour cette heure que 6 pence, mais que si, au contraire,

Les deux formes essentielles du salaire dans l'industrie sont le salaire *au temps* et le salaire *aux pièces*. Un procédé intermédiaire entre ces deux formes essentielles est celui connu sous le nom de salaire *à la tâche*. En outre,

Il plaçait 1250 « n » en une heure, son patron n'aurait pas à lui payer pour cette heure plus de 8 pence, — son salaire serait à *La tâche* (*task-wage*). Si le contrat stipulait que le compositeur recevra 8 pence par heure, et en outre une prime de 1 penny pour chaque centaine d'« n » au-delà des mille « n » du petit modèle qu'il doit lever en une heure, l'ouvrier recevrait ce que nous appelons un *salaire progressif*. Si le patron convenait avec un groupe de 10 compositeurs qu'ils recevront à eux tous 6 shillings 8 pence par heure, à la condition de ne pas lever en une heure moins de dix mille « n » du petit modèle, et en stipulant que s'ils ne lèvent pas en une heure plus de 7500 « n », leur salaire sera seulement, de 5 shillings, mais que s'ils lèvent en une heure

11 500 « n », le patron ne leur devra pas plus que les 6 shillings 8 pence déjà stipulés, ces compositeurs recevraient un *salaire collectif à la tâche*. Si le groupe des 40 compositeurs devait se partager (par exemple par parts égales) 6 shillings 8 pence par chaque dizaine de milliers d'« n » du petit modèle levés par eux, leur salaire serait un *salaire collectif aux pièces*. Si le patron s'entendait avec ce groupe d'ouvriers pour leur payer par heure un salaire fixe de 6 shillings 8 pence divisible entre eux par parts égales, et, en outre une prime pareillement divisible de 10 pence par chaque millier d'« n » du petit modèle levés par le groupe en une heure au-delà des 10 000, leur , salaire serait un *salaire progressif collectif*. Si le contrat stipulait que l'un de ces 10 compositeurs prendra le travail à forfait au prix de 6 shillings 8 pence par chaque dizaine de milliers d'« n » du petit modèle levés par le groupe, en déduisant les salaires des 9 membres subordonnés du groupe au taux de 8 pence par ouvrier et par heure, et en abandonnant au chef d'équipe (*contractor*) ce qui reste une fois la déduction faite, le contrat constituerait alors un *travail à l'entreprise* (*contract-work*). Enfin, si ce groupe de compositeurs s'entendait avec, son patron pour imprimer un journal hebdomadaire, au prix de 6 shillings 8 pence par exemple, pour chaque dizaine de milliers d'« n » du petit modèle, levés par eux, et partageaient cette somme entre eux dans des proportions déterminées par eux-mêmes, leur travail porterait le nom de *travail coopératif*.

viennent s'y ajouter les procédés variés que nous désignerons ici sous le nom de salaires *progressifs*.

L'ouvrier payé au temps vend à son patron le travail, accompli dans une période donnée, sans qu'on tienne compte de sa quantité.

L'ouvrier payé aux pièces vend à son patron une certaine quantité de travail indépendamment du temps employé à l'exécuter.

L'ouvrier employé à la tâche vend à son patron le travail accompli dans une période donnée, en s'engageant expressément à ne pas exécuter dans cette période moins d'un certain minimum.

Dans le salaire progressif, on promet à l'ouvrier que si sa production atteint un degré déterminé, il obtiendra, outre un salaire fixe au temps ou aux pièces, une rémunération supplémentaire, appelée *prime*.

Il importe de distinguer le salaire payé à un ouvrier isolé comme prix de son seul travail, et le salaire payé à un groupe d'ouvriers comme rémunération collective de leur travail combiné.

La somme totale payée pour le travail collectif du groupe peut être partagée entre ses membres par le patron, en attribuant à chacun d'eux une part déterminée ; suivant les cas nous appellerons ce procédé *salaire collectif* à la tâche, aux pièces, ou progressif.

Cette somme totale peut encore être partagée par le patron entre les membres du groupé, en déduisant tout d'abord les salaires au temps des membres subordonnés, et en payant ensuite le reste au membre ou aux membres principaux sous forme de salaire aux pièces, salaire dont le montant variera directement avec la rapidité déployée par le groupe dans son travail. Nous appellerons ce procédé *travail à forfait* (contract-work).

Ou enfin, cette somme totale peut être partagée entre les membres du groupe dans des proportions qu'ils détermineront eux-mêmes, suivant leurs préférences. Nous appellerons *travail coopératif* le travail fait dans ces conditions.

CHAPITRE II

BASE COMMUNE DE TOUT SYSTEME DE SALAIRE

Les différences générales, qui distinguent les divers procédés de paiement du travail sous le régime du salarial, ont été expliquées dans le chapitre précédent. Malgré les différences importantes qui existent entre ces diverses formes de salaire, on peut leur découvrir une base commune, dont nous allons chercher à préciser la nature par des exemples.

Nous avons vu que les deux procédés essentiels de paiement sont le salaire au temps et le salaire aux pièces. L'ouvrier au temps est payé proportionnellement au temps pendant lequel il travaille, l'ouvrier aux pièces proportionnellement à l'ouvrage qu'il fait. Mais, en pratique, que l'ouvrier soit payé au temps ou aux pièces, on tient généralement compte., à la fois, et du temps employé et de l'ouvrage fait. En résumé, le salaire au temps est très souvent basé sur la quantité de travail, et le salaire aux pièces est pratiquement toujours basé *sur* le temps employé.

Examinons d'abord les rapports, entre le salaire au temps et la quantité du travail. Quoique, dans le salaire au temps, la rémunération de l'ouvrier soit fixée sans nulle référence explicite à la quantité de travail qu'il accomplira dans une période donnée, néanmoins la pro-

