



HAL
open science

Salaire à la pièce (XIX e -XX e siècles) : du marchandage au salariat

Claude Didry

► **To cite this version:**

Claude Didry. Salaire à la pièce (XIX e -XX e siècles) : du marchandage au salariat. Le prix du travail. France et espaces coloniaux, XIX-XXIe siècles, 15-24, 2019. halshs-02959651

HAL Id: halshs-02959651

<https://shs.hal.science/halshs-02959651>

Submitted on 7 Oct 2020

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

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

Salaire à la pièce (XIX^e-XX^e siècles) : du marchandage au salariat

Claude Didry

Paru dans Michel Margairaz et Michel Pigenet, *Le prix du travail. France et espaces coloniaux, XIX-XXIe siècles*, Paris, Editions de la Sorbonne, p. 15-24.

Le salaire à la pièce se pose comme une alternative préférable au salaire au temps pour les défenseurs d'un libéralisme ébranlé par la révolution de 1848, qu'il s'agisse d'hommes politiques (par exemple Adolphe Thiers) ou d'économistes (Frédéric Bastiat et plus tard Paul Leroy-Beaulieu). Dans les argumentations que présente Bernard Mottez¹, cette forme de rémunération encouragerait la rémunération des ouvriers plus méritants, en leur ouvrant la voie d'une promotion vers le statut d'entrepreneurs. A cette apologie du salaire à la pièce, répond dans *Le Capital* le caractère fondamental du salaire au temps, dont le salaire à la pièce ne serait qu'une variante².

Ces débats de l'économie politique, entre promotion de la libre entreprise allant jusqu'à vouloir faire accéder les ouvriers au statut d'entrepreneurs et critique d'une « économie vulgaire » entendant revenir à la valeur-travail de l'économie classique, suggère la primauté chronologique du salaire au temps sur le salaire à la pièce. Mais, dans un pays tel que la France, l'héritage juridique de la Révolution que constitue le Code civil n'ébranle-t-il pas ce constat ?

En effet, en faisant du louage d'ouvrage la référence des rapports qui se nouent entre ouvriers et négociants, le Code civil accorde la priorité à une rémunération à la pièce, à l'entreprise ou encore au forfait. Le louage de service, rapportant la rémunération à un temps passé par l'ouvrier ou un domestique au service d'un maître, n'en est qu'une variante réduite aux articles 1780 et 1781, là où le louage d'ouvrage « par devis et marché » est longuement précisé par les articles 1787 à 1799. De plus, l'article 1799 dispose que « Les maçons, charpentiers, serruriers et autres ouvriers qui font directement des marchés à prix faits [...] sont entrepreneurs en la partie qu'ils traitent³. » On voit ici se dessiner un univers complexe

¹. Bernard Mottez, *Systèmes de salaire et politiques patronales. Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Éditions du centre national de la recherche scientifique, Paris, 1966.

². « Le salaire aux pièces n'est rien d'autre qu'une forme transformée du salaire au temps, de même que le salaire au temps est la forme transformée de la valeur ou du prix de la force de travail. », Karl Marx, *Le Capital, Livre premier*, PUF, « Quadrige », Paris, 1993, [Éditions sociales, 1983], p. 617.

³. Souligné par l'auteur.

dans lequel des ouvriers sont susceptibles d'embaucher d'autres ouvriers, conduisant à ce que l'on va qualifier de « marchandage ». Marx y fait allusion quand il envisage le développement des intermédiaires qu'encourage le salaire aux pièces :

« D'une part, le salaire aux pièces facilite l'intrusion de parasites entre le capitaliste et l'ouvrier salarié, le sous-affermage du travail (*subletting of labour*). Le gain des intermédiaires découle exclusivement de la différence entre le prix du travail que paie le capitaliste et la partie de ce prix qu'il fait parvenir réellement à l'ouvrier. Ce système porte en Angleterre le nom caractéristique de *sweating system*. D'autre part, le salaire aux pièces permet au capitaliste de conclure avec l'ouvrier principal –dans la manufacture, avec le chef de groupe, dans les mines avec le haleur, dans la fabrique avec l'ouvrier mécanicien proprement dit – un contrat à tant la pièce, à un prix pour lequel l'ouvrier principal se charge lui-même de recruter et de payer ses auxiliaires. L'exploitation des travailleurs par le capital se réalise ici au moyen de l'exploitation du travailleur par le travailleur⁴. »

Il reste alors à voir ce qu'apporte, dans cette situation très générale de marchandage qui s'attache à la rémunération à la pièce consacrée par le Code civil, l'adoption d'un Code du travail en 1910. Devenu le fondement des lois d'après-guerre sur la journée de huit heures en 1919, puis sur les assurances sociales en 1928, il transforme dans ce 20^{ème} siècle naissant la signification du salaire à la pièce. Attaché initialement au louage d'ouvrage et à sa critique comme marchandage, le salaire à la pièce devient alors une forme de rémunération ayant à prouver sa commensurabilité avec les normes temporelles posées par le législateur.

Pour envisager ce bouleversement, j'envisagerai dans un premier temps la grammaire du louage d'ouvrage et ses formes prises dans différents contextes, avant d'examiner la grammaire nouvelle du contrat de travail, puis la portée de la loi sur la journée de huit heures.

1. La rémunération à la pièce, ou l'ouvrier entrepreneur en ce qu'il fait

1.1. Le travail à prix fait ou le louage d'ouvrage

On pourrait penser que le salariat trouve un point d'appui institutionnel dans l'héritage de la Révolution et de l'Empire. De ce point de vue, le décret d'Allarde de mars 1791, la loi Le Chapelier de juin, et le délit de coalition établi par l'article 415 du Code pénal, semblent apporter un soutien sans faille à la domination patronale sur des masses ouvrières se concentrant dans des établissements de taille croissante. Cependant, le retour sur l'héritage

⁴. Karl Marx, *op.cit.*, p. 620.

juridique de la Révolution met au jour la complexité des cadres institutionnels qui s'en dégagent. En effet, le Code civil crée, à partir de la pratique judiciaire de la Révolution, un corpus non négligeable de règles autour du « louage d'ouvrage », contrat « par lequel l'une partie s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles » (art. 1710) et que précisent les articles 1779 à 1799. Ce louage d'ouvrage se subdivise à son tour en « louage des domestiques et ouvriers » (art. 1780, 1781), louage des voituriers (art. 1782-1786) et louage d'ouvrage « par devis et marchés » (1787-1799). Ainsi, il sort de la simple dualité entre louage de service (engagement de service pour un temps donné) et louage d'ouvrage (engagement à réaliser quelque chose) qualifiant dans le droit romain le travail des hommes libres, pour faire prévaloir le louage d'ouvrage en ramenant le louage de service à une espèce de celui-ci. Comme le montre Alain Cottureau, le louage d'ouvrage répond ainsi pour partie à la revendication de « vrai louage » que portent les ouvriers de la Révolution⁵. Ces règles du jeu que pose le Code civil ne dessinent pas la condition d'un « prolétaire » se définissant comme « salarié », subordonné à un « patron ». Elles posent d'abord l'ouvrier qui fait des marchés « prix fait », en entrepreneur qui, à son tour, est susceptible d'embaucher d'autres ouvriers tant en louage de service qu'en louage d'ouvrage par devis et marché.

Dans la construction même de cette magistrature, les conseils de prud'hommes font apparaître une organisation de la production qui révèle la portée du louage d'ouvrage. La partition s'opère entre les négociants d'une part, les ouvriers de l'autre. Les négociants relèvent dans leurs activités courantes du droit commercial, qui a persisté à travers la Révolution avec le maintien des tribunaux de commerce. Les ouvriers se répartissent, dans la soierie lyonnaise, lieu du premier conseil de prud'hommes, entre chefs d'atelier, teinturiers et contremaîtres, qui constituent le corps électoral, d'une part, et les compagnons et apprentis de l'autre. On voit se dessiner ici une « économie de la commande » où le négociant commande un « ouvrage » ou une pièce, c'est-à-dire une opération dans la production d'une marchandise, à un ouvrier, qui la réalise en s'entourant de sa famille, de compagnons et d'apprentis. En termes post-foucauldien, c'est moins la « discipline » panoptique du travail que le « contrôle » par des contremaîtres de la qualité de l'ouvrage qui prévaut⁶. Il y aurait sans doute lieu ici de distinguer sans les opposer, un salaire « à la pièce » reposant sur la qualité d'un ouvrage spécifique, d'un salaire « aux pièces » renvoyant à une quantité de pièces homogènes dans un

⁵. Alain Cottureau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 57-6, 2002, p. 1521-1561.

⁶. Gilles Deleuze, « Postscriptum sur les sociétés de contrôle », dans *Pourparlers*, Paris, Editions de Minuit, 1990, p. 240-247.

contexte où se profile la possibilité de rapporter les activités productives à un « travail » défini par une durée.

Ainsi, le code civil d'abord, les conseils de prud'hommes ensuite dessinent une *grammaire de la commande* ou de la rémunération à la pièce, qui peut servir de référence pour les litiges quelque soit les lieux dans lesquels ils sont font jour. Dans cet univers, le droit commercial, avec les tribunaux de commerce d'abord, puis le Code de commerce à partir de 1808, définissent une population de commerçants ou de négociants par leur assujettissement à un droit spécial. Le monde ouvrier représente l'autre bord, sans que l'on ne puisse parler de « classe ouvrière » du fait de l'existence de tout un ensemble d'intermédiaires, depuis ceux que l'on nomme chefs d'atelier, marchandeurs, tâcherons, façonniers, piécards, jusqu'aux compagnons, journaliers etc. On pense bien sûr aux canuts lyonnais, mais il faut y ajouter les productions rurales de différentes natures, tissage, confection plus tard dans le siècle, voire les mines dans le cas de Carmaux⁷.

Cet univers n'est pas dépourvu de régulations collectives, qui s'annonce dans l'idée de travail « à prix faits ». Le prix de l'ouvrage, au cœur des débats entre preneurs d'ouvrage et négociants, donne lieu à la fixation de *tarifs* lorsque les preneurs d'ouvrage réussissent à se coaliser contre les négociants. La fixation de ces tarifs est une source fréquente de conflits, notamment lorsque les prix baissent sous l'effet de la concurrence entre les chefs d'atelier, ou marchandeurs⁸.

1.2. Le salaire à la pièce comme marchandage

Si cet héritage révolutionnaire suscite une forme de « bon droit ouvrier », dont témoigneraient les pratiques prud'homales dans la version idyllique qu'en donne Cottereau⁹, elle se trouve prise fréquemment dans le jeu d'une concurrence qui conduit à la baisse des prix et à la course à l'ouvrage. La question est donc moins alors celle d'une exploitation des ouvriers par d'hypothétiques patrons, que celle d'une entr'exploitation ouvrière qui se manifeste dans le louage d'ouvrage. L'abolition du marchandage par le décret du 2 mars 1848, premier acte de la Commission du Luxembourg issue de la révolution de février répond aux formes les plus aiguës de cette entr'exploitation. La réaction libérale qui se manifeste

⁷. Philippe Lefebvre, *L'invention de la grande entreprise. Travail, hiérarchie, marché, France, fin XVIIIe-début XXe siècle*, PUF, « Sociologies », Paris, 2003.

⁸. Comme le montre l'Office du Travail dans *Les associations professionnelles ouvrières*, 4 volumes, Imprimerie nationale, Paris, 1899-1904.

⁹. Alain Cottereau, « Justice et injustice ordinaire sur les lieux de travail d'après les audiences prudhomales (1806- 1866), *Le Mouvement social*, no 141, oct.-déc., 1987, p. 25-59.

dans les écrits de Thiers ou de Bastiat conforte une pratique du marchandage perdurant jusqu'à la fin de ce siècle. Trois cas permettent d'en indiquer la présence et l'extension dans la seconde moitié du 19^{ème} siècle.

Le premier est celui de la commandite ouvrière, notamment, dans le secteur de l'imprimerie et plus spécifiquement de la presse. Les métiers de l'imprimerie font souvent figure de précurseurs pour un syndicalisme capable de défendre des tarifs. Mais parallèlement au succès de cette organisation professionnelle en matière de tarif, la revendication de la *commandite ouvrière* tend à prendre une place croissante à la fin du XIX^e siècle : « La *commandite*, en typographie, est un système de travail qui consiste à réunir quelques ouvriers en équipe, pour leur confier la composition de certains travaux déterminés, principalement des journaux quotidiens ou périodiques et des livres. Cette équipe, dirigée par un metteur en page, se répartit la besogne avec un minimum de production quotidienne imposé à chacun de ses membres ou associés. Une fois l'ouvrage achevé, ou au bout de la semaine, le travail exécuté est évalué au tarif en cours et le produit en est réparti également entre tous les membres de l'équipe¹⁰. »

Face à cette figure heureuse du salaire à la pièce, la situation des midinettes, ces couturières à domicile qui approvisionnent notamment à la fin du siècle les rayons des grands magasins, relève de ce que l'on nomme en cette fin de siècle le *sweating system*. Le marchandage prend alors les traits d'une exploitation sauvage, par une sous-traitance en cascade qui échappe à toute maîtrise : « Des ouvriers "à façon" se chargent de toute une livraison, par exemple, de vêtements. Le prix est fixé à la pièce. Le [grand] magasin fournit tout, drap, doublure, jusqu'aux aiguilles. Reste la main-d'œuvre. Les façonniers utilisent des ouvriers à la journée, qu'ils embauchent sous le nom de compagnons et paient eux-mêmes. Quelquefois, ils vont jusqu'à remettre tout ou partie de leur ouvrage à d'autres ouvriers à la tâche ou à la pièce qui prennent le nom de sous-marchandeurs¹¹. » Le genre a son importance dans la division du travail, avec ces *middle men* qui, selon Béatrice Webb¹², profitent de leur situation pour obtenir les faveurs des travailleuses.

Le marchandage ne se limite pas au travail à domicile. Il se retrouve également dans les mines –il est longuement décrit dans *Germinal*– et les activités industrielles, comme le

¹⁰. Office du travail, *De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers en France et à l'étranger*, Imprimerie nationale, Paris, 1893, p. 514.

¹¹. Justin Allais, *La question du marchandage*, Imprimerie du Courrier du Nord-Est, Épernay, 1898, p. 10.

¹². Béatrice Potter Webb, « Pour en finir avec le *sweating-system* », *Revue d'économie politique*, 1893, p. 963-974.

montre le scandale qui touche une usine sidérurgique de la Haute-Loire en 1901-1902¹³. Dans cette usine, un inspecteur du travail découvre en 1901 un enfant mineur dans les locaux après minuit, ce qui contrevient à la loi de 1892 interdisant le travail de nuit des femmes et des enfants. Le directeur de l'établissement tente alors de dégager sa responsabilité pénale en avançant que l'enfant a été embauché par un de ses ouvriers présentés comme un « tâcheron ». Mais, en 1902, la Cour de cassation tranche en déclarant responsable le directeur de l'usine. Cet arrêt montre la difficulté de limiter la durée du travail des enfants, quand la division du travail est encadrée dans la famille, mais aussi le tournant vers une responsabilité de celui qui va être présumé employeur.

2. Le salaire à la pièce comme rémunération du travail

2.1. La découverte du travail

On peut penser que le travail hante le 19^{ème} siècle, à travers la pensée socialiste et les projets politiques qui s'exposent comme par exemple dans l'*Organisation du travail* de Louis Blanc au cours des années 1840. Mais il tend à devenir véritablement une catégorie sociale au cours de la dernière décennie du siècle, à partir de la création du Conseil Supérieur puis de l'Office du Travail en 1891¹⁴, pour qui la catégorie de travail permet d'intégrer les activités productives en les rapportant notamment à des modalités telles que la durée et le salaire. Tous les secteurs sont alors balayés, de la grande industrie à la « petite ». Il me semble que l'enjeu est de traquer la réalité du travail et plutôt du travail salarié, en traduisant des faits et des pratiques se comprenant jusque-là par la référence au louage d'ouvrage.

Cette démarche se tourne en réformisme avec Arthur Groussier, lorsqu'en 1898 celui-ci présente un projet de Code du travail qu'il a constitué à partir d'une refonte des règles existantes et l'adjonction d'éléments issus du programme socialiste. Avec ce projet, le travail, comme objet d'un contrat, est présenté par Groussier comme « Toute occupation manuelle et intellectuelle par laquelle une personne concourt à la production, l'extraction, le façonnage, la transformation, le transport, l'emmagasinement ou la vente de matières et de produits¹⁵. » Ce

¹³. Arthur Fontaine avec la collaboration de Charles Picquenard, *Louage de travail (Contrat de travail. Relations entre employeurs et employés)*, Paul Dupont, Paris, 1903, p. 53.

¹⁴. Isabelle Moret-Lespinet, *L'Office du Travail. La République et la réforme sociale (1891-1914)*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2006.

¹⁵. Arthur Groussier et alii., « Proposition de loi sur le code du travail », *Journal officiel*, « Documents parlementaires », annexe 33, 13 juin 1898, p. 1424.

projet se prolonge par la création d'une commission de codification des lois ouvrières et de prévoyance sociale par Millerand, dont naît le Code du travail.

2.2. *Le contrat de travail*

Dans ce processus institutionnel, le projet de loi sur le contrat de travail élaboré par la Société d'Etudes Législatives entre 1904 et 1908 est une étape importante pour fixer la portée d'un terme qui fait une entrée subreptice dans le livre 1 du Code adopté en 1910.

L'article premier est de ce point de vue éloquent :

« Article Premier

Le contrat de travail est le contrat par lequel *une personne s'engage à travailler pour une autre* qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, soit à raison de la durée de son travail, soit à proportion de la quantité ou de la qualité de l'*ouvrage* accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé.

Ne sont pas soumis aux dispositions du présent titre les contrats passés par les personnes *qui offrent leur travail non à un ou plusieurs employeurs déterminés, mais au public*¹⁶. »

Le contrat de travail regroupe deux des contrats visés par le louage d'ouvrage, le louage d'ouvrage à prix-faits et louage de services, pour ne voir dans ces deux contrats que deux formes de rémunération en contrepartie d'un « travail ». De plus, il en résulte un partage nouveau entre le contrat de travail, applicable au *salarié*, et le *contrat d'entreprise*, qualifiant la situation de celui qui vend son travail « au public ».

En posant le contrat de travail comme engagement d'une personne à travailler pour un *employeur*, le projet de la Société n'exclut pas *a priori* la possibilité du marchandage sous la forme du « contrat d'équipe » nommé également « commandite industrielle » qui fait l'objet d'un rapport en 1907¹⁷. Mais il établit l'engagement individuel de chaque membre de l'équipe à l'égard de l'employeur/chef d'entreprise, sous l'autorité éventuelle d'un chef présumé « mandataire du chef de l'entreprise ». Il permet en quelque sorte de convertir le contrat d'équipe en une somme de contrats individuels de travail, partant du constat de l'importance ce contrat, notamment dans les mines, la verrerie, la carrosserie, les fabrications de machines, la construction navale ou la typographie. Le contrat d'équipe se ramène à une forme

¹⁶. « Le projet de loi du Gouvernement et le projet de la Société d'Etudes Législatives », *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*, 1906, p. 507-508, souligné par l'auteur.

¹⁷. Edgard Depitre, « Rapport sur le contrat d'équipe », *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*, 1907, p. 173-179.

spécifique de rémunération, sans que le chef d'équipe ne s'interpose entre le chef d'entreprise, comme employeur, et les salariés individuels.

3. le salaire à la pièce face à la réglementation de la durée du travail

3.1. Les midinettes en guerre

Objet des débats juridiques qui conduisent à l'adoption du livre 1 du Code du travail en 1910, le contrat de travail pénètre davantage les pratiques avec l'organisation d'une économie de guerre impliquant une production à grande échelle pour alimenter le front. Les formes les plus extrêmes du *sweating system* sont également remises en cause avec la loi du 10 juillet 1915 instituant un salaire minimum pour les couturières à domicile. Cette loi crée une première instance, le comité de salaires, déterminant le salaire horaire minimum. Une seconde instance, le comité professionnel d'expertise, détermine le temps de réalisation des articles confiés aux ouvrières à domicile de manière à établir sur la base du salaire horaire initial, un tarif des prix de façon applicables au travail à domicile. Le comité de salaires est « composé du juge de paix ou du plus ancien des juges de paix en fonctions au chef lieu du département, président de droit, de deux à quatre ouvriers ou ouvrières et d'un nombre égal de patrons appartenant aux industries visées par la présente loi. » (article 33 f du Code du Travail). Le comité d'expertise est composé de membres « choisis par la réunion des présidents et des vice-présidents de section des Conseils de prud'hommes fonctionnant dans le département. En l'absence de Conseils de prud'hommes, ils sont désignés par le Préfet. » (article 33 g). Les salaires minimums et les tarifs établis par ces comités sont ensuite rendus obligatoires par un arrêté préfectoral. Cette loi prévoit également que « Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire, faisant exécuter à domicile les travaux ci-dessus visés, doit en informer l'inspecteur du travail et tenir un registre indiquant le nom et l'adresse de chacune des ouvrières ainsi occupées. » (article 33 a). L'ouvrière doit alors remplir un bulletin à souche ou un carnet indiquant la nature des travaux effectués. Il revient également aux ouvrières et aux syndicats de veiller au respect des salaires minimum et des tarifs par une action devant les Conseils de prud'hommes.

Une loi du 11 juin 1917 complète celle de 1915, en organisant le « repos du samedi après-midi » dans l' « industrie du vêtement ». Elle est le fruit d'un autre mouvement de grève engagé par les ouvrières parisiennes, après la décision prise par les maisons de couture d'arrêter le travail le samedi après-midi sans compensation de salaire. La loi dispose que

« Pendant la durée de la guerre et tant qu'une loi générale ne sera pas intervenue, (...) le repos pendant l'après-midi du samedi sera assuré aux ouvrières de tout âge dans des conditions déterminées, pour chaque profession et pour chaque région, en tenant compte des besoins du travail dans les diverses saisons, par des règlements d'administration publique, qui se référeront, dans les cas où il en existera, aux accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région. » (article premier).

Ces deux lois représentent une révolution dans une profession soumise, jusque-là, à un processus de sous-traitance en cascade. Le commanditaire principal doit désormais être clairement identifié et tenu pour responsable du paiement des salaires, ce qui en fait un « employeur ». Les salaires ne sont plus aux pièces, ils prennent une forme horaire. Bref, les midinettes entrent dans l'âge du salariat. Mais il y a plus, les accords collectifs déterminant les niveaux minimums de salaire et le temps de travail (repos du samedi après-midi sans perte de salaire, que l'on nomme également « semaine anglaise ») feront l'objet d'une réglementation publique garantissant leur application à l'ensemble des membres de la profession. Ainsi, les midinettes ouvrent la voie à ce que l'on va nommer l'« extension des conventions collectives »¹⁸.

3.2. La journée de huit heures

La découverte du contrat de travail se poursuit, une fois la Guerre finie, avec la première véritable législation sur la durée du travail en 1919. Au cours du XIX^e siècle, la législation sur la durée du travail s'inscrivait dans une réglementation qui répondait à un souci de préserver les catégories sociales vues comme les plus exposées à la dégradation physique et morale pouvant résulter d'une durée excessive : après la loi du 28 mars 1841 interdisant le travail des enfants, elle visait d'abord les femmes et les enfants travaillant dans des établissements industriels depuis la loi du 2 novembre 1892. Cependant, cette réglementation demeurait fréquemment extérieure à des activités productives dominées par le marchandage. Cela limitait largement le contrôle des directions d'établissement sur le travail des enfants et une durée du travail considérée secondaire par une population ouvrière visant un gain suffisant, en fonction de l'ouvrage réalisé.

Avec le contrat de travail, la réglementation de la durée du travail prend une portée nouvelle, en permettant de définir cet étrange objet de la transaction qui se noue dans le

¹⁸. Claude Didry, *Naissance de la convention collective, débats juridiques et luttes sociales en France au début du XX^e siècle*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 2002, p. 204 et s.

contrat de travail, le *travail* lui-même. Le travail apparaît comme une activité spécifique dans l'existence du travailleur, distincte des activités familiales et du loisir, comme en témoigne la revendication syndicale de la journée de huit heures qui se fonde sur une vision large de l'existence, articulant les huit heures du travail à huit heures d'activités personnelles et huit heures de repos. La loi du 23 avril 1919 instituant la journée de huit heures va donc marquer un tournant, dont le succès doit beaucoup à ce cadre de référence que constitue le contrat de travail. On s'explique dès lors mieux pourquoi « au fond, la loi de 1919 sur les huit heures semble avoir été la première loi sur le temps de travail à avoir été à peu près respectée¹⁹. » La loi contribue à définir le travail comme une durée spécifique, en le situant dans un espace spécifique qui apparaît dans l'article 6 modifié du Livre 2 du Code du travail, l'*établissement* pris comme unité de base de l'*industrie* ou de la *profession*.

Si cette échelle de la *profession* ou de l'*industrie* apparaît comme le niveau pertinent de la négociation, c'est que l'on voit se dessiner un véritable questionnement sur les rapports entre temps de travail et salaire, qui, sans aller jusqu'à une équivalence temps/rémunération, ouvre une interrogation sur l'organisation du travail. La métallurgie fait figure d'avant-garde dans l'application de la journée de huit heures, avec un accord national intervenu le 24 mai 1919. Cet accord²⁰ fixe une durée de huit heures par jour pendant 6 jours, en prévoyant le repos du samedi après-midi par quinzaine. Le maintien des salaires y oblige à formaliser une équivalence temps-salaire qui donne lieu à de longs développements pour les « ouvriers travaillant aux pièces, aux marchandages ». La législation sur la journée de huit heures incite donc les acteurs de la branche à revenir sur la qualification juridique du lien qui les associe à un *établissement*, en ramenant le *marchandage* à une forme de rémunération dans le cadre du contrat de travail. Cette orientation conforte l'intégration de la rémunération à la pièce dans des formules de salaires au rendement, en dessinant une forme de continuité entre le régime du marchandage et celui de l'organisation du travail²¹. Mais progressivement et par des voies diverses, le monde du travail industriel se familiarise avec une équivalence temps/salaire.

¹⁹. Patrick Fridenson, « La multiplicité des processus de réduction de la durée du travail de 1814 à 1932 : négociations, luttes, textes et pratiques », dans Patrick Fridenson, Bénédicte Reynaud (s.d.), *La France et le temps de travail, 1814-2004*, Paris, Odile Jacob, 2004, p. 67.

²⁰. Présenté *in extenso* dans *Le Temps* daté du 29 mai 1919.

²¹. Sur cette affinité entre marchandage et formules incitatives de salaire, voir Bernard Mottez, « De l'ouvrier marchand de son travail à l'ouvrier au rendement », *Systèmes de salaire et politiques patronales, op.cit.*, p. 69 et s. Cette évolution implique de s'interroger sur la signification du mot « patron », comme le montre Mottez.

Conclusion

Du salaire à la pièce au salaire au temps, il y a plus qu'une variation dans l'estimation du travail et de sa contrepartie en termes de rémunération. Il s'agit de savoir ce qu'il en est de l'existence même du travail aux yeux des acteurs concernés²². Dans la situation établie par le Code civil, l'ouvrage – et donc la pièce – prime le travail. La production se noue autour de la commande que le négociant adresse à un ouvrier et la rémunération de ce dernier se fonde sur le prix de la pièce. En partant du travail comme activité régulière d'un travailleur destiné à un employeur, le droit du travail change le regard sur les activités productives. Le salaire à la pièce devient une forme de rémunération, contrepartie à l'accomplissement du travail qui tend à se définir comme une activité se déroulant en un temps, la durée légale du travail, et un lieu, l'établissement. Il doit dès lors prouver son caractère commensurable avec la durée établie, ce qui conduit à se demander si dans sa grammaire elle-même, le droit du travail ne tend pas vers le salaire au temps.

L'évaluation du travail considéré dès lors comme performance, c'est-à-dire résultat obtenu en un temps donné, peut apparaître comme un retour de la pièce dans la rémunération. Mais il s'agit ici du salaire au rendement, ce qui nous sort de la catégorie du salaire à la pièce, pour nous plonger dans l'univers de la rationalisation.

²². Claude Didry, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, Editions de la Dispute, 2016.