

à les leur enlever quand ils les ont obtenus, les autres entrepreneurs s'efforçant d'imiter ou même de surpasser celui dont le succès attire leur attention.

Tendance à la baisse des profits au cours de la civilisation. — Essentiellement variable et dépendant avant tout de l'habileté de l'entrepreneur, le profit est donc le stimulant du progrès industriel. Mais ce stimulant n'agit que pendant le temps nécessaire pour que les perfectionnements imaginés se propagent. De même que l'intérêt, le profit se mesure à l'importance du service rendu. L'entrepreneur qui rend un service exceptionnel obtient un profit exceptionnel, celui qui ne rend qu'un service que d'autres peuvent rendre aussi bien que lui, n'obtient qu'un profit ordinaire.

Aussi doit-on s'attendre à ce que le taux des profits tende à s'abaisser au cours de la civilisation. A mesure que l'industrie progresse, les nouveautés deviennent plus rares et les profits exceptionnels moins fréquents. En même temps, la diffusion de l'instruction augmente le nombre des hommes capables de diriger les entreprises ; les perfectionnements de l'organisation industrielle et commerciale atténuent les risques ; la baisse du taux de l'intérêt facilite la concurrence en procurant aux entrepreneurs le crédit à bon marché. Ce sont là autant de causes qui doivent abaisser le taux moyen du profit. Comme le dit très bien M. Leroy-Beaulieu, dont nous venons de résumer les conclusions sur ce point : « Réduisant les risques, restreignant la part du hasard, fournissant plus de concurrents grâce à une instruction plus répandue, à un goût ou à un besoin plus général d'occupation, il est naturel que la civilisation rende les bénéfices industriels et commerciaux plus faibles et plus uniformes¹. »

1. M. Leroy-Beaulieu. *Essai sur la répartition des richesses*, p. 361.

Lire dans les *Extraits*

Turgot : Du prêt à intérêt (p. 431).

Bentham : Des préjugés contre l'usure (p. 476).



TREIZIÈME LEÇON

CHAPITRE IV

La part de l'ouvrier dans la répartition

§ 1^{er}

LE SALAIRE. — SA NATURE — SES DIVERS MODES. — LES LOIS ÉCONOMIQUES QUI EN DÉTERMINENT LE TAUX. — LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES.

Programme officiel : La part de l'ouvrier : application de la loi de l'offre et de la demande au travail. — Salaire. — Participation aux bénéfices.

La part de l'ouvrier : le salaire. — La part de l'ouvrier, dans la répartition de la richesse, est presque toujours représentée par une somme fixée à l'avance ; c'est-à-dire que l'ouvrier, au lieu de demander et d'obtenir la situation ordinaire d'un associé, loue pour un prix déterminé son travail à l'entrepreneur. En agissant ainsi, il fait exactement ce que fait le capitaliste prêtant son capital moyennant intérêt : il élimine les risques et fixe d'avance la part qui lui sera due pour sa coopération. Il convient, par exemple, que l'entrepreneur lui paye 4 francs par journée de travail de dix heures, et qu'il en sera ainsi quels que soient les résultats de l'entreprise.

La rémunération ainsi stipulée s'appelle *salaire*.

Ce nom de salaire n'est d'ailleurs pas réservé, soit dans la langue courante, soit même dans la terminologie scientifique, à la rémunération de l'ouvrier proprement dit. On l'emploie dans un très

grand nombre de cas. On considère, par exemple, les employés, les commis, les garçons de bureau, etc., comme recevant un salaire. Bien plus, les traitements, honoraires ou gages des fonctionnaires, des médecins, des avocats, des domestiques, etc., sont souvent aussi appelés des salaires. Mais ces diverses extensions de l'acception d'un même mot ne sont pas toutes également justifiées. Les premières doivent être approuvées, car les employés, commis, garçons de bureau, etc., remplissent un rôle tout à fait assimilable à celui de l'ouvrier proprement dit. Comme lui, ils coopèrent directement à la production sous les ordres d'un entrepreneur; ils sont, en réalité, des ouvriers, au sens large du mot: c'est donc bien un salaire qu'ils reçoivent. L'assimilation des traitements, honoraires et gages au salaire, n'est, au contraire, pas sans inconvénients. Ces rétributions sont bien, il est vrai, fixées à l'avance et dues quel que soit le profit tiré par l'Etat, le client ou le maître, du travail fourni, mais ceux qui les reçoivent rendent des services qui n'intéressent qu'indirectement, lorsque même elles l'intéressent d'une façon quelconque, la production de la richesse. Il résulte de là que le taux de leur rémunération n'est pas influencé absolument par les mêmes circonstances économiques que le taux du salaire. Entre ces gains et le salaire il n'y a, en réalité, qu'une grande analogie et non pas une parfaite identité¹.

Au reste, dans ce chapitre, nous n'aurons à redouter aucune confusion de ce chef. Cherchant comment se partage la richesse entre ceux qui coopèrent directement à sa production, nous n'aurons à nous occuper que du salaire proprement dit, de celui que reçoivent les ouvriers, en prenant d'ailleurs ce dernier mot dans son sens le plus large.

Comment se détermine le taux du salaire. Application de la loi de l'offre et de la demande au travail. — Les économistes ont toujours reconnu et reconnaissent encore aujourd'hui que le salaire, comme le prix de tous les objets ou services qui s'échangent, obéit à la loi de l'offre et de la demande. Rien n'est

1. Nous verrons, notamment, que le taux du salaire dépend essentiellement de la productivité de l'industrie. Comment appliquer cette règle à des travaux qui ne sont pas directement productifs de richesse? Pour eux, c'est l'état de richesse du pays qui influe sur le taux de leur rémunération. Il est vrai que c'est l'industrie qui crée cet état de richesse et qu'ainsi la cause qui influe sur le salaire influe aussi sur les traitements, honoraires et gages. Mais son action est directe à l'égard du premier, tandis qu'elle n'est qu'indirecte vis-à-vis des seconds, et il faut évidemment un certain temps pour que le contre-coup se produise. Les ouvriers ont donc plus de chances que les autres salariés de voir leur rémunération suivre exactement les progrès de l'industrie. C'est en partie pour cette raison que les traitements des petits fonctionnaires ont monté moins ou plus lentement que le salaire des ouvriers au cours du XIX^e siècle.

plus exact, en effet, et l'on pourrait s'attendre à ce que, partant d'une idée aussi nette, les puissants analystes qui ont nom Ricardo, Malthus, J.-S. Mill, aient découvert sans peine les causes qui déterminent le prix de la main-d'œuvre. Il n'en a pourtant pas été ainsi: ils ont, au contraire, abouti à des théories fausses, dangereuses même par les conséquences que les socialistes ont pu en tirer, et leurs doctrines, rejetées aujourd'hui, n'ont plus qu'un intérêt historique.

C'est que l'on n'a pas dit grand'chose quand on a affirmé que le taux du salaire se fixe par le rapport des offres et des demandes de travail. Il reste à savoir comment se forment ces offres et ces demandes et de quelles causes dépend leur jeu. La loi de l'offre et de la demande n'est, en somme, qu'une formule très large, très compréhensive qui, sous une dénomination simple, groupe tous les éléments d'un mécanisme économique complexe: il n'est pas étonnant qu'étant d'accord sur la formule générale, on se sépare et que l'on aboutisse à des théories très dissemblables quand il s'agit de déterminer les éléments qu'elle embrasse. C'est bien ce qui est arrivé en effet. A deux reprises, l'école d'Ad. Smith a échoué quand elle a essayé de découvrir les causes qui, en déterminant les offres et les demandes de travail, influent sur le taux du salaire.

1^o Ricardo, suivant en cela la voie tracée par Turgot, estimait que l'offre de travail serait toujours et fatalement surabondante. L'équilibre entre l'augmentation de la population et l'accroissement des emplois offerts aux travailleurs ne pouvait, pensait-il, être réalisé, le premier terme devant nécessairement l'emporter sur le second. Les ouvriers, toujours trop nombreux, se trouveraient donc toujours, sur le marché du travail, dans une situation défavorable. La concurrence qu'ils se feraient les uns aux autres tendrait constamment à abaisser le salaire au taux strictement nécessaire pour que l'ouvrier puisse entretenir sa vie et se perpétuer en élevant un nombre moyen d'enfants. Tel serait, d'après lui, le taux *naturel* ou *normal* du salaire, celui auquel le salaire effectif tendrait sans cesse à revenir. Si, en effet, à un certain moment, le prix de la main-d'œuvre s'abaissait au-dessous de cette limite, la misère et les maladies éclaircirait les rangs de la classe ouvrière, diminueraient l'offre du travail et relèveraient le salaire. Mais, s'il s'élevait au-dessus, l'accroissement de la population ne tarderait pas à augmenter l'offre de travail et le salaire baisserait.

Cette théorie déplorable fut longtemps acceptée sur la foi de Ricardo et de ses disciples. Le socialisme ne manqua pas de s'en emparer, et la prétendue loi du salaire naturel de Ricardo devint, par la voix de Lassalle, *la loi d'airain*, thème de déclamations enflammées contre l'organisation économique moderne. Mais heureusement, Ricardo s'était trompé. Comme l'a très bien dit M. Leroy-

Beaulieu, il prit comme étant le salaire naturel ce qui n'est que le salaire *minimum*. Il est bien vrai que la rémunération de l'ouvrier ne peut tomber d'une façon durable au-dessous du taux indiqué par Ricardo, mais rien ne s'oppose à ce qu'elle suive une marche ascendante quand les progrès de l'industrie le permettent. La hausse progressive des salaires à certaines époques, et particulièrement pendant le siècle actuel, le taux élevé qu'il atteint d'une façon permanente chez les peuples les plus favorisés de la nature ou les plus industriels, comme l'Amérique et l'Angleterre, fournissent à cet égard des preuves décisives. Aussi la théorie de Ricardo, formellement démentie par les faits, est-elle tombée dans un discrédit mérité.

2° A cette première théorie des disciples d'Ad. Smith, vint bientôt s'en joindre une autre, que J.-S. Mill porta à son dernier degré de perfection, et qui, sans éliminer la première, tenta d'expliquer plus savamment la façon dont le salaire se détermine. C'est la théorie du *fonds des salaires*.

Ricardo n'avait guère analysé que l'offre du travail. Convaincu qu'elle serait toujours surabondante, il avait présenté ses conclusions sans se préoccuper autrement de la demande. La théorie du fonds des salaires essaya de dégager les deux termes.

L'offre du travail, dit-elle, et tout le monde en convient avec elle, dépend du nombre d'ouvriers qui cherchent un emploi. Quant à la demande, elle est proportionnée à la partie du capital que les entrepreneurs destinent à rémunérer des ouvriers. Tout entrepreneur, en effet, distingue, parmi ses capitaux, les sommes qu'il compte employer à se procurer des matières premières, à entretenir ses machines, etc., et celles qui doivent lui permettre de payer les salaires de ses ouvriers. Si l'on réunit par la pensée toutes les sommes destinées à ce dernier emploi par tous les entrepreneurs existants dans un pays, on voit qu'il existe un *fonds des salaires* que les ouvriers ont à se partager. Le taux moyen du salaire n'est dès lors autre chose que le produit de la division du chiffre qui représente ce fonds par le chiffre qui représente le nombre des ouvriers. Si, par exemple, l'ensemble des sommes destinées par les divers entrepreneurs à louer des ouvriers s'élève à 720 millions pour trois mois, alors qu'il y a deux millions d'ouvriers à employer, le taux moyen du salaire est de 4 francs par jour. Il serait de 3 francs si le fonds des salaires était de 270 millions pour trois mois, contre un million d'ouvriers à rémunérer, et ainsi de suite.

Cette théorie, si elle était exacte, ne serait guère plus encourageante que la précédente. Il en résulterait, en effet, que les capitalistes seraient tout d'abord les seuls à profiter des progrès industriels. Quant au fonds des salaires, il ne s'augmenterait que par l'épargne des riches. Il croîtrait donc lentement, presque fatalement

moins vite que la population, et il n'y aurait que bien peu de chances de voir la situation de la classe laborieuse s'améliorer.

Mais la théorie du fonds des salaires est tout aussi fautive que celle du salaire naturel. Elle ne tient aucun compte de l'élément qui, de nos jours, influe le plus sur le salaire : la productivité du travail. Le salaire que l'entrepreneur promet à l'ouvrier, en effet, ne représente pas une part à recevoir dans les capitaux déjà existants, mais bien une part à prendre dans les produits à la fabrication desquels l'ouvrier va coopérer. L'ouvrier, en un mot, est un véritable associé, mais un associé dont la part a été fixée d'avance à forfait ; cette part dépend naturellement des résultats que l'on espère tirer de l'entreprise, c'est-à-dire de la productivité probable du travail qui va être employé. Et comment en serait-il autrement ? Sans doute l'entrepreneur a bien, lorsqu'il engage des ouvriers, quelques fonds en réserve pour payer les premiers salaires, mais ce n'est là qu'un fonds de roulement nécessaire pour attendre que les produits aient été achevés et vendus. Ce n'est pas d'après ce fonds de roulement qu'il fixe ses conditions aux ouvriers, c'est d'après ce qu'il espère obtenir en utilisant leur travail.

Les théories de Ricardo et de J.-S. Mill doivent donc être rejetées comme reposant sur des affirmations *à priori* que les faits contredisent, et comme ne tenant pas compte de tous les éléments en jeu. C'est par une analyse analogue à celle que nous avons faite à propos de l'intérêt que l'on peut dégager les causes principales qui déterminent le taux du salaire.

Cette analyse montre d'abord qu'il existe, à tout moment, un minimum et un maximum que le salaire ne peut guère dépasser. Le minimum, la théorie de Ricardo nous l'a fait connaître : c'est la somme indispensable à l'ouvrier pour vivre et se perpétuer. Cette notion du minimum des salaires n'a d'ailleurs, heureusement, de nos jours, qu'un intérêt théorique. Quant au maximum, il dépend de plusieurs éléments.

Le principal de ces éléments est la productivité du travail. Il s'agit, en effet, de partager le produit de l'industrie, la plus-value créée par elle, c'est-à-dire la somme qui restera disponible sur le prix de vente des produits quand on aura déduit de ce prix la valeur des capitaux dépensés : plus cette plus-value sera forte, plus la part de chacun pourra être élevée. L'habileté de l'ouvrier, son énergie au travail et le perfectionnement de l'art industriel, voilà les éléments qui permettent les hauts salaires. — Mais d'autres conditions contribuent à déterminer le maximum jusqu'où peut s'élever le prix de la main-d'œuvre. L'entrepreneur, en effet, ne peut distribuer en salaires toute la plus-value ; car une part doit être réservée pour rémunérer le capitaliste sous forme d'intérêt à lui verser, et une autre pour rémunérer l'entrepreneur sous forme de profit. Il est

donc désirable, pour l'ouvrier, que les capitaux soient abondants, afin que le taux de l'intérêt baisse et que, l'esprit d'entreprise se développant, la concurrence oblige les entrepreneurs à se contenter d'un profit modéré. Le maximum du salaire, en un mot, se trouve à tout moment déterminé, d'une part par la productivité du travail, et, d'autre part par le taux moyen de l'intérêt et du profit.

Enfin, entre ces deux limites du minimum et du maximum, le taux effectif du salaire oscillera, s'approchant tantôt de l'une et tantôt de l'autre, sous l'influence de circonstances bien connues. Ces circonstances se résument par le rapport existant entre le nombre des ouvriers qui cherchent à louer leur travail et le nombre des emplois qui leur sont offerts. Si la population est surabondante, on ne peut guère espérer que le salaire atteigne un taux élevé; si elle est proportionnée aux emplois, il y a toute chance pour que le travail se loue à haut prix; enfin, si les ouvriers sont en nombre insuffisant comparativement aux besoins de l'industrie, le salaire montera d'abord très haut, mais par la suite, si le défaut d'équilibre ne se corrige pas, il arrivera que l'industrie sera enrayée par le manque de bras. Dans ce dernier cas, le salaire restera bien au maximum, mais la productivité du travail diminuant, puisque l'industrie périclité, le maximum lui-même s'abaissera et entraînera le salaire vers un taux très médiocre.

En résumé, les causes principales qui déterminent le taux du salaire sont :

1° La productivité du travail, due à l'habileté et à l'énergie de l'ouvrier, au progrès des inventions, à l'abondance des capitaux et à l'intelligence des entrepreneurs;

2° Le taux plus ou moins élevé des intérêts et des profits;

3° Le rapport du nombre des ouvriers cherchant du travail au nombre des emplois dont l'industrie dispose.

De ces trois causes, la première et la troisième sont de beaucoup les plus importantes, et l'on peut dire, sans trop sacrifier de l'exactitude au besoin d'une formule simple, que le salaire tend à s'élever là où le travail est productif et où l'augmentation de la population se proportionne aux progrès de l'industrie.

Inégalité dans les taux des divers salaires. — Cette théorie, conforme aux données du raisonnement, est confirmée par les faits. Elle permet notamment d'expliquer les inégalités qui s'observent dans les taux des divers salaires.

Ces inégalités apparaissent d'abord quand on envisage les divers pays. Les salaires sont très élevés aux États-Unis, parce que la productivité du travail y est exceptionnelle, sans que cet avantage soit annihilé par un excès de population. Il en est de même, bien qu'à un moindre degré, en Angleterre et même en France. Dans ce der-

nier pays, les salaires atteignent en moyenne 2 francs environ à la campagne, 3 francs ou 3 fr. 50 dans les villes et 5 francs ou 6 francs à Paris. Les salaires sont au contraire moins élevés en Allemagne et en Belgique, bien que le travail y soit très productif, parce que la population y est surabondante. Enfin, chez d'autres peuples, le défaut de productivité du travail explique l'insuffisance des salaires. L'ouvrier hollandais, par exemple, malgré ses grandes qualités de calme, de régularité, de sagesse, gagne peu faute d'énergie, d'activité. Dans les États scandinaves, l'ouvrier danois travaille si lentement et si peu que sa main-d'œuvre, encore que peu rémunérée, coûte trop cher aux patrons, qui préfèrent engager des ouvriers suédois¹. L'exemple de la Suède, de la Norvège, de la Suisse, de la Russie, montre combien la main-d'œuvre peut être dépréciée par un manque de capitaux faisant obstacle à la productivité du travail. L'Autriche offre l'exemple d'une nation sortant à peine de l'organisation étroite du moyen âge : mal habituée à la liberté industrielle, elle produit peu. Enfin, toutes ces causes se réunissent pour expliquer la misère de la classe ouvrière en Espagne.

Mais le taux du salaire ne varie pas seulement avec les pays. A tout moment, chez chaque peuple, on peut constater d'importantes différences dans la rémunération des divers ouvriers. L'ouvrier agricole est moins rétribué que celui de l'industrie; chaque groupe d'industrie a ses tarifs spéciaux, et, dans chaque groupe même, les prix diffèrent avec les emplois et souvent avec les sexes des individus occupés. C'est que, d'une part, tous les travailleurs ne fournissent pas un travail également productif. L'ouvrier habile ou énergique, chargé d'une tâche difficile ou fatigante, gagne naturellement plus qu'un autre. Et d'autre part, les ouvriers ne se portent pas avec un empressement égal vers tous les emplois. Ils délaissent ceux qui exigent un apprentissage long et coûteux, ceux qui exposent à de grands risques, comme à des accidents ou à des maladies, ceux qui offrent des désagréments ou sont peu considérés, etc., si les entrepreneurs ne les y attirent pas par l'appât d'un gain élevé : tandis que les emplois agréables ou faciles sont encombrés et que la concurrence y fait baisser le salaire.

Les tendances du salaire au cours des progrès de la civilisation. — Nous avons dit que les théories de Ricardo et de J.-S. Mill sur le salaire avaient été démenties par les faits au cours du XIX^e siècle. Le siècle que nous traversons aura, en effet, présenté le spectacle d'une hausse accentuée et continue du prix de la main-d'œuvre. En France, c'est surtout à partir de 1850 que ce mouve-

1. M. Lavollée. *Les Classes ouvrières en Europe*, t. I, p. 327. Voy. pour plus de renseignements notre *Essai sur la théorie du salaire*.

ment s'est fait sentir. On peut estimer à 70 p. 100 dans l'industrie, et à 65 p. 100 dans l'agriculture, la hausse des salaires depuis cette époque. L'ouvrier qui gagnait 2 francs par jour en 1853 reçoit aujourd'hui, pour le même travail, 3 fr. 30 à 3 fr. 50. — Ces chiffres, toutefois, empruntés aux statistiques, ne rendent pas un compte exact de l'amélioration survenue dans la situation de l'ouvrier, car ils se réfèrent au salaire *nominal*, c'est-à-dire représenté par la somme d'argent qu'obtient l'ouvrier. Or, cette somme de monnaie ne vaut que par la quantité d'objets de toute espèce qu'elle permet à son possesseur de se procurer : il serait donc assez indifférent qu'elle fût aujourd'hui plus forte qu'autrefois, si les prix de toutes choses avaient haussé en proportion. S'il en était ainsi, le salaire nominal seul se serait élevé, tandis que le salaire *réel* serait resté stationnaire. — Mais les calculs les plus sérieusement établis permettent d'affirmer que le progrès n'est pas simplement apparent. Sans doute les prix de beaucoup des choses que consomme la classe ouvrière, pain, viande, vin, logement, ont beaucoup haussé, mais non pas autant que le prix de la main-d'œuvre ; d'autre part, le prix de certains objets, comme les vêtements et tissus de tous genres, a sensiblement baissé. Si bien que, tout compte fait, le salaire réel, celui auquel correspond une amélioration véritable du sort de l'ouvrier, s'est accru depuis 1853 dans la proportion de 40 à 45 p. 100 environ.

C'est que, grâce à la découverte des machines, à l'organisation de la grande industrie et à la construction des voies ferrées, l'augmentation de la production est aujourd'hui plus rapide que celle de la population. Or, nous ne voyons aucune raison pour qu'il cesse d'en être ainsi. Sans doute, les progrès accomplis au cours du XIX^e siècle ont eu un caractère exceptionnel, et l'on ne peut espérer en réaliser constamment d'aussi considérables, mais cela n'est pas nécessaire. Les transformations opérées sont assez profondes pour qu'un développement normal suffise à accentuer de plus en plus la différence entre le mouvement de la population et celui de la production. Nous en avons eu la preuve depuis 1865. Vers cette époque, les chemins de fer étaient à peu près construits, l'industrie avait pris sa nouvelle physionomie, la phase d'activité exceptionnelle était close : pourtant la hausse des salaires ne s'arrêta pas et elle s'est continuée jusque dans ces derniers temps.

La nature du salaire et ses divers modes. — Les développements qui précèdent montrent quelle est la nature du contrat du salaire. Ainsi que nous l'avons dit, le salaire n'est autre chose qu'une part prélevée par l'ouvrier sur les richesses à la production desquelles il participe. L'ouvrier qui loue son travail est donc un véritable copartageant, mais, de même que le capitaliste prêtant à intérêt, c'est un copartageant qui stipule à l'avance, à forfait

en quelque sorte, la part à lui revenir dans les résultats de l'entreprise.

Cette idée, dont l'exactitude est certaine, présente une extrême importance, et l'on ne saurait trop regretter que les premiers économistes ne l'aient pas aperçue. Les théories de Ricardo et de Stuart Mill n'ont pas peu contribué à égarer l'ouvrier. L'une et l'autre affirmant que le taux du salaire se fixe sans aucune corrélation avec la productivité du travail, l'ouvrier a trouvé injuste un contrat qui paraissait ne pas mesurer la rémunération au service rendu. La théorie du fonds des salaires a poussé et pousse encore les ouvriers aux résolutions les plus néfastes. Ils voient un fonds limité à se partager, et ils concluent que, si l'un travaille plus que les autres, il leur vole leur part. C'est cette idée qui inspire aux associations ouvrières anglaises, appelées *Trades-Unions*, des prescriptions aussi absurdes que nuisibles, comme de frapper d'amende l'ouvrier qui se montre trop actif à l'atelier, ou de défendre à l'aide-maçon de porter des briques dans une brouette et d'en placer plus de huit dans l'auge dont on lui impose l'emploi.

Ces erreurs ont pris d'autant plus d'empire sur l'esprit des ouvriers que la forme ordinaire du contrat de salaire n'est guère propre à dissiper leur illusion. Le salaire est le plus souvent fixé à la journée, le patron promettant, par exemple, 3 francs ou 4 francs pour dix heures de travail. Rien, dans un pareil contrat, ne montre à l'ouvrier que le taux de sa rémunération dépend de ses efforts, que son salaire ne peut augmenter que si l'industrie qui l'emploie prospère. Aussi, depuis assez longtemps déjà, de grands efforts ont-ils été faits par les patrons pour substituer au mode ordinaire des modes plus perfectionnés. Nous signalerons notamment les suivants :

1^o LE SALAIRE A LA TACHE, qui consiste à rémunérer l'ouvrier, non plus d'après le temps passé au travail, mais d'après la tâche effectuée. C'est un procédé qui n'est pas sans inconvénients, car il expose l'ouvrier au risque des *malfaçons* et le porte à travailler trop vite. Mais on peut remédier au mal en élevant la rémunération de manière à compenser les risques courus, et en pratiquant un contrôle sévère.

2^o LE SALAIRE A LA TACHE AVEC PRIMES. — Parfois le salaire à la tâche est perfectionné par un système de primes. L'ouvrier qui, dans l'atelier du patron, exécute, pendant un temps donné, une série de tâches supérieure à la moyenne, reçoit, pour les tâches faites en plus, une paye supplémentaire, une prime. Et l'on comprend que ces primes peuvent augmenter avec la quantité de tâches supplémentaires effectuées, à raison de l'économie faite par l'entrepreneur sur les frais généraux. Si, par exemple, la première unité de produit supplémentaire reçoit 1 franc de prime, la seconde recevra 1 fr. 50, la troisième 2 francs, etc.

3° LE SALAIRE AU TEMPS AVEC PRIMES. — Mais le salaire à la tâche n'est pas toujours applicable. Il ne l'est guère là où le fini de la main-d'œuvre est indispensable, comme dans les industries artistiques, et d'autre part on ne saurait diviser en une série de tâches certains travaux, comme ceux du mécanicien, du charretier, etc. En pareil cas, on peut encourager l'ouvrier par des primes calculées, selon les cas, d'après la quantité de produits fabriqués pendant la journée, d'après le degré de perfection du travail, d'après l'économie faite sur le combustible, sur les matières premières, etc.

4° L'ÉCHELLE MOBILE DES SALAIRES. — On peut encore, lorsque la nature de l'industrie s'y prête, faire en sorte que les salaires soient constamment mesurés d'une façon exacte sur les résultats de la production. En Angleterre, par exemple, dans les mines de Durham, une commission, composée de représentants de la direction et de délégués des ouvriers, fixe, à des époques convenues, le taux du salaire, en se basant sur les prix de vente de la période qui vient de s'écouler.

Tous ces procédés, chaque fois que l'on peut en assurer le fonctionnement régulier, donnent d'excellents résultats. Encourageant l'ouvrier à produire, ils contribuent à élever le taux de son salaire. Toutes les enquêtes montrent que le travail à la tâche permet presque toujours à l'ouvrier d'accroître son salaire dans des proportions considérables : du tiers, de la moitié, parfois plus encore. En Suisse, dans certaines fabriques où des primes sont accordées à tout ouvrier dont la production dépasse ce que l'on appelle le *quantum théorique*, on constate que ces primes représentent souvent le double du salaire ordinaire. En même temps, l'équité du contrat apparaît avec évidence ; l'ouvrier voit, à n'en pas douter, que sa rémunération dépend du résultat de ses efforts ; il s'attache à l'entreprise qui l'emploie et l'apaisement des esprits rend l'entente plus facile.

La participation aux bénéfices. — A côté des procédés dont nous venons de parler, il en est un autre autour duquel on a fait grand bruit à cause de son caractère particulier : c'est la participation aux bénéfices. Dans cet arrangement, le patron, outre qu'il leur paye un salaire fixe, abandonne aux ouvriers un tant pour cent (10, 15, 20 p. 100 par exemple) sur ses bénéfices annuels. Il y a là, comme on le voit, un mélange du contrat de salaire et de l'association pure et simple. La rémunération de l'ouvrier est fixée d'avance pour une partie, de beaucoup la plus forte, et dépend, pour le reste, des résultats de l'entreprise.

Cette combinaison a particulièrement séduit la classe ouvrière, et quelques faits remarquables ont démontré qu'elle peut donner d'excellents résultats. A Paris, par exemple, pendant la guerre et

pendant la Commune, certaines maisons de commerce ont été sauvées par leurs ouvriers participants, qui les ont défendues comme leurs biens propres. Mais, si grands que soient ces avantages, il ne faut pas les exagérer.

D'une part, la participation aux bénéfices n'est pas applicable dans toutes les industries, car elle suppose un personnel parfaitement stable, ce qui ne se rencontre pas toujours. Dans les entreprises de travaux de constructions, par exemple, le déplacement des chantiers oblige les ouvriers à changer souvent de patron. D'autre part, là où on peut l'organiser, elle n'a, en somme, sur la rémunération des ouvriers, qu'une influence assez médiocre. D'abord, on ne peut guère admettre à la participation que les ouvriers d'élite, ceux qui ont déjà fait leurs preuves en restant un certain temps au service du même patron. Puis, même pour ceux-là, elle n'ajoute, en général à leurs salaires que des sommes assez faibles. Beaucoup d'entreprises, en effet, ne font que peu de bénéfices, et dans aucune on ne peut accorder aux ouvriers un tant pour cent considérable, puisqu'ils ne doivent pas supporter les pertes dans les mauvaises années. Ajoutons enfin que le patron ne saurait consentir à rendre à ses ouvriers des comptes qui l'obligeraient à divulguer le secret de ses affaires. Il oblige les participants à s'en remettre à sa loyauté pour la détermination du bénéfice réalisé, et cette situation est facilement acceptée aujourd'hui, parce que la participation aux bénéfices est encore considérée par l'ouvrier comme un bienfait du patron. Mais, si elle se généralisait au point que l'ouvrier vint à la considérer comme un droit, on pourrait craindre que le refus du patron de communiquer ses livres ne devint une cause de conflit.

La participation aux bénéfices n'est donc autre chose qu'un ingénieux arrangement, susceptible de bonnes applications dans certains cas. Mais on aurait tort de voir en elle une sorte de panacée propre à guérir tous les maux dont souffre la société. Il serait surtout absurde de prétendre la rendre obligatoire sous prétexte de résoudre ce que l'on appelle la question sociale.

Lire dans les Extraits

Leroy-Beaulieu : Le salaire (p. 475).

Levasseur : Parallèle entre la condition du travailleur ancien et celle de l'ouvrier de nos jours (p. 472).