Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Geschichte = Revue suisse d'histoire = Rivista storica svizzera

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Geschichte

Band: 19 (1969)

Heft: 1

Artikel: Contrats de travail et d'apprentissage en Crète vénitienne au XIVe siècle d'après quelques notaires

Autor: Santschi, Elisabeth

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-80616

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

CONTRATS DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE EN CRÈTE VÉNITIENNE AU XIVe SIÈCLE D'APRÈS QUELQUES NOTAIRES

Par ELISABETH SANTSCHI

L'histoire du travail au moyen âge constitue une approche du quotidien, si souvent méconnu (et inconnu), et qui fait somme toute le tissu même de l'histoire.

Or, la Crète vénitienne, point de rencontre très important de deux civilisations différentes, confondues peu à peu en une civilisation particulière par le fait de la domination vénitienne, offre un grand intérêt dans ce domaine particulier. Pourquoi le XIVe siècle? Un siècle entier rend commode la consultation des sources, et si c'est le deuxième siècle de la conquête vénitienne, c'est le premier dont la situation, malgré des révoltes encore nombreuses[1], semble tout de même se stabiliser.

Quant au choix des sources, il a dépendu des matériaux disponibles et de l'intérêt que ceux-ci pouvaient présenter. Les notaires vénitiens de Crète sont d'un abord aisé: au point de vue paléographique, seuls les noms propres présentent parfois des difficultés; le reste relève de la routine des formules et des chiffres. Seul l'état de certains registres peut à l'occasion faire obstacle à des lectures certaines. Mais les actes notariés sont des sources copieuses, pra-

---

[1] FREDDY THIRIET, *La Romanie vénitienne au moyen âge. Le développement et l'exploitation du domaine colonial vénitien (XIIe—XVe)*, Paris, 1955 (thèse Lettres), p. 164—174 (désormais F. THIRIET, *Romanie*...).

tiques, donnant beaucoup de renseignements et d'une manière sûre, puisqu'ils sont élaborés avec le soin que demande une source volontaire, et l'honnêteté d'un témoignage involontaire.

Les notaires présentent une matière brute, en quelque sorte une application pratique des lois générales sur les métiers et le travail. Mais pour éclairer cette matière avec sûreté, il convient également de consulter les statuts des métiers de Venise, qui en sont le complément indispensable, bien qu'assez mince[2]: en effet, ils ne contiennent que peu de renseignements précis sur les conditions réelles de travail, et présentent cette sorte d'«anonymat chronologique» qui est le propre de certains réglements, car il est toujours difficile de savoir quand, et dans quelle mesure, ils sont appliqués.

Les documents consultés ont fourni, sur un ensemble de 42 notaires, un nombre de 732 contrats utilisables, dont 364 de travail et 368 d'apprentissage. Ce nombre est certes limité, mais permet tout de même un essai de statistique, en tout cas pour certains aspects de la question. Il va de soi que plusieurs contrats ont pu échapper à une lecture trop rapide, mais en principe, la totalité des notaires vénitiens catalogués aux Archives de Venise dans le «Regno di Candia» a été vue[3], et il doit être possible de se baser sur cet ensemble de sources avec une bonne sécurité[4].

I. ASPECT JURIDIQUE

1. Les lois sur les contrats

Les sources vénitiennes concernant la juridiction contractuelle sont absolument indigentes; à part quelques rares formulaires de notaires, qui offrent très peu de renseignements, il n'existe pas de lois touchant la forme purement externe des contrats. Le seul formulaire qu'il a été possible de consulter est l'*Ars notarie* du

---

[2] Giovanni Monticollo, *I Capitolari delle Arti Veneziane sottoposto alla giustizia e poi alla Giustizia vecchia, dalle origini al 1830*, Roma, 1905, 3 vol. (désormais cit. Monticollo, *Capitolari*...).

[3] Il en resterait un certain nombre à voir dans la «Cancelleria Inferiore».

[4] Cf. en appendice la liste des notaires consultés pour cette étude.

Bolognais Salatiele (1244), qui contient un archétype de contrat d'apprentissage qu'il sera intéressant de comparer avec ceux des notaires vénitiens de Crète. Quant aux *Capitolari*, ils ne mentionnent rien sur l'établissement des contrats.

Il est en outre difficile de déterminer jusqu'à quel point l'on peut compter que l'on possède tous les contrats de ce genre; il s'en concluait certainement oralement, sans recourir aux notaires.

L'on se bornera donc ici à souligner ce qui peut être important dans la forme extérieure des contrats, les analogies et les différences dans l'emploi des formules, ce qui permettra de tirer des conclusions sur l'esprit dans lequel ces contrats étaient établis.

2. *Forme extérieure des actes*

a) Contrats de travail

L'on ne s'arrêtera pas sur les détails de terminologie, et, laissant de côté les invocations et les préambules (que l'on ne rencontre d'ailleurs jamais dans les minutes, sinon pour les testaments), l'on étudiera tout de suite les dispositifs et les clauses finales, qui sont l'essentiel.

Après la date vient le nom du premier contractant, avec son domicile; le terme utilisé pour exprimer l'acte d'embauche est: *affirmo tecum* suivi de *me* ou du nom de l'embauché qui peut — ou doit, s'il n'est pas majeur — se faire représenter par un membre de sa famille, en général son père. L'embaucheur est ensuite nommé, c'est à lui, *tibi* que s'adresse le contrat; son domicile et sa profession sont en général indiqués. Après quoi l'on passe aux conditions d'engagement: *Tali modo quod....:* l'employé s'engage généralement à habiter avec son employeur *tecum stare et esse debeam, in tuis serviciis* ou *laborare de tua arte,* et très souvent *die noctuque* ou *terra et mari,* suivant les professions. Les formules *fideliter servire, bona fide et sine fraude* et *res tuas custodire bene et fideliter* se retrouvent également dans les statuts de certains métiers, par exemple celui des pelletiers[5]. Bien entendu toutes ces conditions sont soumises aux capacités de l'employé: *secundum meum scire et posse.*

[5] MONTICOLLO, *Capitolari...* XII (1271).

La durée est ensuite indiquée, en mois ou en années, et peut varier extrêmement, comme on le verra. L'on a parfois des durées indéterminées, comme *dum tibi placuerit*. Et même un cas où une servante s'engage *in perpetuum*[6].

Comme en Occident, l'employé ou l'apprenti était parfois déjà au travail au moment où l'acte était passé, ou, au contraire, le contrat était quelquefois conclu à l'avance[7].

On trouve ensuite les engagements de l'employé envers son patron, par exemple, la promesse de ne pas s'enfuir, ou, s'il s'enfuit, de se laisser arrêter *(apprehendere sine misso alicuius dominationis)*. Le dédommagement dû au patron en cas de fuite ou d'absence est presque toujours *servire in duplo*. On trouve plus rarement une compensation égale à la durée du manquement. Le patron a souvent le droit de corriger son employé *verbis et verberibus, verberacionibus, castigare, emendare, corrigere, «taliter quod a stultitia emendatus redeat in servicio tuo»*.

Lorsque l'employé est présenté par une tierce personne (son garant, en général, mais pas toujours désigné explicitement comme *fideiussor*), cette personne s'engage par exemple à rendre tout ce que l'employé pourrait voler *(«si de tuo aliquid furtive acciperet, totum tibi reddere tenear»)*, ou bien à rechercher à ses frais le fugitif.

L'on passe ensuite aux engagements pris par le patron, et dont le salaire est le principal: *«Tu vero teneris mihi dare pro salario...» (mercede)*, suit le chiffre du salaire, exprimé soit en espèces *(«yperpera in Creta curentia»)*, soit en nature, avec indication du nombre de versements, du pro rata, quelquefois de la date du ou des versements. On rencontre rarement une clause pour les cas de décès de l'employé ou du patron; si l'employé meurt, le patron doit rendre une partie du salaire, au pro rata du temps que l'employé a passé chez lui.

---

[6] L. Quirino, 1er décembre 1316.

[7] B. Franceschi (4 déc. 1337): de mai jusqu'à deux ans.
B. Franceschi (22 mars 1339): du 16 mars jusqu'à un an.
B. Franceschi (22 nov. 1339): du 10 oct. passé jusqu'à un an.
L. Querini (11 juil. 1317): du 15 août jusqu'à un an.
L. Querini (15 déc. 1316): du 1er janv. 1317 jusqu'à 3 ans.

Pour finir, viennent les formules classiques, souvent abrégées par *et cet.*, quelquefois développées, cela dépend du notaire, et qui portent sur les peines encourues par les éventuels contrevenants à l'acte.

b) Contrats d'apprentissage

Pour les contrats d'apprentissage, la procédure est à peu près la même, la plupart des formules se retrouvent, et seule la mention qu'il s'agit d'apprendre un métier distingue ces contrats des contrats de travail.

Dans son *Ars notarie*, le notaire bolognais Salatiele donne le modèle suivant pour les contrats d'apprentissage:

«*Instrumentum magistrorum aliquam artem se docere promittentium: Magister Jacobus stipulatione promisit Sempronio se taliter docere et instruere eum usque ad tale (V, II, III annos) tempus in arte notarie (vel pilliçarie vel sartarie) quod bene sciet componere in omni genere juris et facti quelibet instrumenta et quod poterit artem ubilibet exercere secure, pro tot denariis, et cet., omneque dampnum, et cet., sub tali pena, et cet*[8].»

L'on constate une certaine différence entre la manière bolognaise et la manière vénitienne de rédiger les contrats, mais le fond reste sensiblement le même.

Dans nos contrats, le début est le même que celui des contrats d'embauche simple; la plupart du temps, l'apprenti est engagé par un tiers, en général un parent. Il est rare qu'il contracte lui-même, seul, son apprentissage; comme en Occident, seuls les majeurs peuvent s'engager, mais l'âge de la majorité varie suivant les régions et les lois.

Le nom de l'apprenti est donné, mais sur 368 contrats d'apprentissage, un seul indique l'âge de l'enfant[9], et il s'agit d'un acte

---

[8] SALATIELE, *Ars Notarie*, éd. GIANFRANCO ORLANDELLI, in *Istituto per la storia dell'Università di Bologna. Opere dei Maestri*, II, Milano, 1961, Liber quartus (1244).

[9] MORETTO BON (13 juil. 1407): «*de etate ... XIV vel circa*», formule employée souvent dans les ventes d'esclaves, pour désigner l'âge approximatif de ceux-ci.

vénitien de Tana, pour le début du XVe, si bien que l'on ne peut guère le compter dans cet essai de statistique pour le XIVe siècle.

Ensuite vient la promesse de rester pendant une période déterminée (ou quelquefois indéterminée, par oubli du scribe ou omission volontaire des parties). Puis le genre de service auquel s'engage l'apprenti. Il se borne quelquefois à *laborare in arte tua*, plus souvent, c'est *omnia de tuis serviciis*, et la plupart du temps, il s'y engage *die et nocte*, toujours *fideliter et sine fraude, juxta suum scire et posse.* L'apprenti doit aussi s'engager à ne pas quitter son maître *non deficiendo a dictis tuis serviciis sine tua licentia*, et il est tenu de le dédommager selon certaines normes, qui sont en général du double: *quanto deficierit, tanto teneatur tibi servire in duplum;* il est souvent stipulé que le fugitif sera recherché aux frais de celui qui s'engage en son nom, en général son père, ou, moins souvent, sa mère ou une autre personne.

Quant aux obligations du patron, elles sont en général les suivantes: Le maître s'engage à instruire son apprenti, *docere bene et fideliter*[10]. Il est possible qu'ici l'adverbe *fideliter* signifie que rien ne doit être caché à l'apprenti. Mais ce n'est guère explicite.

Le maître a encore le droit et le devoir de corriger son apprenti, *verbis et verberibus, discrete et ordinate*, ce qui signifie «avec discernement».

Le patron s'engage enfin à fournir la nourriture, l'habillement, très souvent la chaussure, *victum, vestitum ac calciamentum, bene et convenienter, secundum possibilitatem tuam et condicionem suam.* Souvent aussi, l'apprenti est payé en espèces (lui ou son représentant), ce qui différencie totalement le système vénitien du système occidental où l'apprenti doit verser, lui, une somme pour son entretien. Ici, au contraire, il semble que l'apprenti «rapporte» assez tôt pour que le maître le paie, ou que la quantité de ses services vaille une rétribution.

---

[10] Dans les contrats du Pays de Vaud, par exemple, il est stipulé en outre que le maître ne doit rien cacher du métier à son apprenti; cela implique qu'il doit dévoiler les moindres secrets du métier, ce qui n'est stipulé ni à Venise, ni en Crète, en tout cas explicitement.

L'acte se termine de la même manière que les contrats de travail, avec les formules de renonciations et les clauses de dédommagement en cas de non-observation.

La forme extérieure des contrats d'apprentissage a ceci de remarquable, qu'on peut très facilement la confondre avec celle des contrats d'adoption. En effet, la condition juridique d'un apprenti est sensiblement la même que celle d'un fils de famille, sous le régime très patriarcal du moyen âge. Dans les deux cas, le père adoptif ou le patron de l'enfant a le droit de le battre, il a le devoir de le nourrir, loger, vêtir décemment, il doit veiller sur lui. Quant à l'enfant, il doit obéir, ne pas s'enfuir, et servir son père adoptif, comme son patron. La seule différence formelle entre ces deux genres d'actes, est la mention *in tuum filium adoptivum*, qui est parfois ajoutée à *in tuum discipulum*.

Mais les contrats d'adoption sont beaucoup plus rares; il est difficile d'en trouver qui cumulent ces deux cas. Par exemple, en 1390[11]: Nicholaus Charchropulo «loue» à Georgius Mavrano, peintre, son fils Michael *in tuum filium adoptivum, qui est et stare debeat tecum in domo tua, discendo artem tuam*, pour une durée de 10 ans. On pourrait se demander si c'est une coutume propre à ce notaire de substituer *filium adoptivum* à *discipulum*, mais il n'en est rien, car dans les autres actes du même, l'on trouve régulièrement *discipulum* seul. En général, mais pas toujours, les contrats d'adoption stipulent une durée illimitée (jusqu'à l'émancipation légale, probablement). Une exception: en 1390, Herini est louée *(affirmata)* comme fille adoptive pour 12 ans, avec devoir de servir son père adoptif[12].

3. Contenu des actes

a) Genre de services

Dans les contrats de travail, l'on peut distinguer trois sortes de services: les ouvriers s'engagent soit à l'année, soit au mois, soit à la tâche, pour une durée alors indéterminée. Les contrats les plus

[11] G. Catacalo, f° 80 r, 11 fév. 1390.
[12] Id., 119 r., 5 juin 1390.

fréquents sont à l'année. L'on verra en détail, dans la deuxième partie de cette étude, les différentes durées des contrats, la nature des services et les salaires qui s'y rapportent. Mais on peut dès l'abord constater qu'en général, tous ces facteurs varient extrêmement. Il faut tenir compte, non seulement des différences entre les métiers, mais surtout des circonstances personnelles, dont les actes notariés se contentent de donner des reflets, mais non les motivations précises.

b) Les prestations des parties

D'un acte à l'autre, qu'il s'agisse de contrats de travail ou d'apprentissage, les mêmes prestations de la part des patrons semblent revenir: ceux-ci offrent très souvent la nourriture et le logement, surtout pour les apprentis, et aussi l'habillement, en plus des prestations en espèces que représentent les salaires.

Les schémas établis plus bas montreront mieux que des tableaux de chiffres, les diverses proportions qui existent entre les prestations en espèces, en nature (habillement ou outils), fournies par les patrons des apprentis et des ouvriers. L'on reviendra plus loin sur l'aspect social et économique que représentent ces diverses prestations[13].

4. Problèmes juridiques généraux

a) Origine des apprentis

La législation des contrats de travail et d'apprentissage pose toutes sortes de problèmes de droit, que ne résolvent que rarement les actes de la pratique. Les statuts des métiers nous renseignent un peu mieux, mais encore très incomplètement, par exemple sur l'origine des apprentis. Qui a le droit d'être apprenti? En Occident, suivant les législations et les pays, suivant les métiers, aussi, l'on constate que tout le monde, en principe, a le droit au travail et à l'enseignement d'un métier, qu'il soit riche ou pauvre, qu'il soit orphelin ou non. Parfois cependant, l'on exige qu'il soit de naissance

---

[13] Cf. infra, p. 54 sqq.

légitime; mais encore une fois, l'on ne peut généraliser, car les lois dépendent beaucoup de circonstances particulières, telles les fluctuations du marché du travail, les lois de l'offre et de la demande, les conditions démographiques et historiques locales.

Pour la Crète, les lois ne mentionnent rien de général sur l'origine des apprentis. D'après les contrats étudiés ici, l'on constate que tous les milieux, bourgeois, ouvriers et même serviles sont représentés. Notons cependant que certains métiers pouvaient être interdits à des vilains: en effet, un ban du duc de Candie, en 1313, interdit aux vilains de s'engager avec un batelier *(barcharius)*, car ce serait prétexte à voyages et à fuite de l'île[14]. Mais c'est le seul exemple que nous ayons trouvé d'une limitation dans ce sens.

Notons encore que les fils de patrons étaient favorisés en général, par rapport aux autres jeunes gens de la même profession: par exemple les statuts des *pictores*, pour 1271, déclarent que les fils ou parents du patron ou de sa femme sont exemptés de payer un denier de gros au *gastaldio*, à leur entrée dans le métier.

b) Les âges

La limite des âges ne nous est guère mieux connue. Certains métiers en indiquent une[15], par exemple les charpentiers (14 ans, en 1271), et les calfats, mais il y a des exceptions pour les membres de la famille du patron. De même, suivant les métiers, les enfants de moins de 14 ans qui voulaient s'engager ne le pouvaient qu'au jour, à la semaine, au mois ou à l'année, mais pas comme *discipuli*.

Il n'y a pas semble-t-il, de norme unique pour les âges. Par exemple, les forgerons ne pouvaient commencer l'apprentissage avant 16 ans, les terrassiers avant 15 ans, les rameurs avant 18 ans[16]; il y avait aussi un âge maximum, que l'on n'a pas retrouvé[17].

---

[14] Paola Ratti-Vidulich, «Duca di Candia-Bandi (1313—1329)», in *Fonti per la Storia di Venezia*, Sez. I: *Archivi pubblici*, Venezia, 1965, n° 8 (21 octobre 1313).

[15] Cf. infra, p. 61.

[16] Melchiorre Roberti, «Il contratto di lavoro negli statuti medievali», in *Rivista internazionale di scienze soziali*, XL (1932), p. 51 (désormais M. Roberti, *Il contratto*...).

[17] *Ibid.*

Les apprentis mineurs sont représentés, nous l'avons vu, par un proche parent, et, à son défaut, par un parent éloigné; un dénombrement de ces représentants montre que, sur 368 actes, 170 apprentis sont représentés par leur père, 100 par leur mère, 32 par un oncle, 15 par un frère, 11 par une sœur ou une tante, 23 par un *cognatus* (cousin ou simple «associé») ou un propriétaire (dans le cas des vilains), et que 17 se représentent eux-mêmes.

c) Les femmes

Le nombre d'apprenties est très limité: sur 368 actes, on compte 8 apprentissages féminins[18]; les femmes sont plus souvent engagées comme nourrices, ou surtout comme domestiques privées. Mais il en existait tout de même qui travaillaient dans des ateliers artisanaux (broderie, couture, tissage, par exemple), et dont la main-d'œuvre, comme en Occident, devait être moins chère que celle des hommes.

d) Nombre d'apprentis et durée des engagements

Les statuts des métiers, à Venise comme ailleurs, limitent parfois le nombre des apprentis chez un même maître, officiellement pour des raisons d'efficacité de l'enseignement, mais certainement aussi pour restreindre la future concurrence.

Ainsi, en 1271, les statuts des *marangoni* (charpentiers) et des calfats limitent à deux le nombre des apprentis, sauf s'ils sont de la famille du maître, puis une adjonction à ces lois indique que les charpentiers pourront «*accipere quot pueros eis placuerit ad panem et vinum et ad docendum suas artes*»[19]. Les *capelarii* (chapeliers)[20], les *galedarii* et les *butiglari* (boutilliers)[21] n'ont pas droit à plus d'un *puer, ad panem et vinum*, s'entend, car en tout cas, les chapeliers peuvent avoir en plus un salarié *ad solutionem vel precium, qui sciat laborare*.

---

[18] Cf. II, 4: «le travail des femmes».

[19] MONTICOLLO, *Capitolari*, V, VII (1271).

[20] *Id.*, XLI.

[21] *Id.*, VI.

La durée minimum des apprentissages est aussi réglementée chez certains métiers: l'apprenti doit avoir un minimum de connaissances pour être considéré comme capable d'exercer; c'est pourquoi la durée d'apprentissage est limitée, chez les *piscatores*[22] à un an, chez les *murarii*[23], à 7 ans; chez les orfèvres[24], les *pueri veneti* ne doivent pas rester moins de cinq ans, sauf s'ils sont *germanus consanguineus*, mais s'il s'agit de *pueri forinseci*, le temps minimum est élevé à 8 ans; il est de 6 ans chez les *galedarii* (boutilliers)[25].

Une période d'essai était parfois observée, avant le contrat définitif: elle pouvait varier de 15 jours à plusieurs mois, voire, en Occident, à quelques années. Mais les statuts vénitiens s'efforcent de lutter contre l'existence de cette main-d'œuvre mal définie, par des articles comme ceux-ci: Chez les barbiers[26], «*nullus magister istius artis tenere debeat discipulum quod non sit affirmatus, ultra unum mensem*», sous peine de 20 sous d'amende. L'on voit que le contrat devait être rédigé un mois au maximum après l'entrée effective de l'apprenti. Quelles pouvaient être les raisons de telles prescriptions? Il y avait eu probablement des abus de part et d'autre, les parties ne remplissant pas certains engagements, auxquels elles n'étaient pas censées avoir souscrit, puisque le contrat notarié n'était pas passé. Mais les statuts ne donnent jamais les raisons de leurs règlements.

5. *L'organisation des métiers à Venise*

La législation vénitienne en matière de travail devait s'appliquer automatiquement aux colonies comme la Crète, mis à part certaines ordonnances extraordinaires, plus adaptées à la nature du pays. Mais il importe de connaître au moins dans les grandes lignes, l'organisation des corporations de métiers de la Dominante.

Venise est par excellence la ville des règlements. Elle semble en avance sur les autres cités médiévales d'Italie, par la minutie

---

[22] *Id.*, XXIII (1227).
[23] *Id.*, X (1271).
[24] *Id.*, XVI, XXXVII (1281—1285).
[25] *Id.*, VI (1283).
[26] *Id.*, IX (1270).

presque tatillonne de ses lois. C'est vers 1262 que les Vénitiens commencent à publier des lois, déjà fort antérieures, sur le travail[27], très complètes et très ordonnées.

Les artisans se groupaient en *Scolae artium*, qui correspondaient aux guildes, confréries, arts, de l'Occident. Ces groupements de métiers n'avaient pas, comme à Florence, par exemple, de pouvoirs politiques. Leur but était, comme partout, officiellement, l'entraide, la fraternité, la piété (d'où la grande importance des saints patrons), avec un aspect moral très développé. Tout était basé sur une mutualité totale des secours, aux vieux, aux malades et aux infirmes, par exemple.

En fait il s'agit surtout de se grouper, de s'associer, dès que les temps sont durs.

L'on distingue généralement les métiers «réglés», qui dépendent étroitement des pouvoirs publics, et les métiers «jurés». Les Scuole vénitiennes appartenaient à la seconde catégorie. Pour être admis dans l'*ars*, dans la *Scola*, il fallait prêter un serment, verser une certaine somme, et rester fidèle aux statuts, dont l'application était contrôlée par la corporation elle-même[28]. Les maîtres devaient chaque année inscrire à l'office de la *Giustizia vecchia* les noms de leurs employés, le nombre, le salaire, l'horaire de ceux-ci, et la durée des services[29].

Le but de ces groupements était bien sûr l'intérêt professionnel des artisans, des producteurs, et tout l'esprit de leurs statuts dépendait de ce principe.

Le chef de chaque groupe est le *Gastaldio*, ou *guastaldio (artis* ou *scole)*, et l'âge minimum pour prêter le serment était de 14 ans, âge minimum de la plupart des apprentis.

L'on verra dans la troisième partie de ce travail l'organisation pratique un peu plus détaillée de ces métiers, dont les statuts ont souvent des articles très semblables, puisqu'ils partent de la même inspiration.

---

[27] M. Roberti, *Il contratto...*, p. 49.

[28] Philippe Wolff, *Le moyen âge*, in *Histoire générale du travail*, t. II, Paris, 1960 (désormais Ph. Wolff, *Le moyen âge...*), p. 136.

[29] *Ibid.*

II. ASPECT SOCIAL

Il s'agit ici de tirer de quelques centaines d'actes notariés un aspect de la vie sociale réelle des travailleurs de Crète vénitienne. En particulier, l'on tentera de voir quelles sont les conditions de travail, au point de vue des horaires, de la vie quotidienne, des congés; quelles sont exactement, en tenant compte de l'existence de cas particuliers, les prestations mutuelles des patrons et des ouvriers ou apprentis (nature des services, nourriture, logement, habillement, salaire en espèces ou en nature); s'il existe une hiérarchie sociale, comment elle se manifeste entre les patrons et les employés, entre les représentants des trois ethnies en présence (Latins, Grecs, Juifs); si l'on constate réellement une hiérarchie sociale entre les représentants des différents métiers; enfin, quelle est l'importance de l'élément féminin dans le travail de cette période.

1. Les conditions de travail

a) Les horaires

Les renseignements sur la durée journalière du travail ne ressortent que rarement des contrats eux-même; il semble plutôt que seules les exceptions soient mentionnées, comme cela se produit bien souvent, alors que les clauses courantes vont de soi. En outre, l'on ne peut renoncer à l'hypothèse de clauses exprimées oralement, bien qu'elles semblent peu compatibles avec le système extrêmement réglementé, voire procédurier, de la législation contractuelle de Venise. En effet, plus d'une fois, les statuts font allusion à des contrats passés oralement, et qui impliquent prestation de serments par les parties. La durée même des engagements contractés ne présente pas non plus beaucoup d'intérêt au point de vue social, strictement[30].

---

[30] Au point de vue économique, elle en présente beaucoup plus, particulièrement pour les contrats d'apprentissage. L'on y reviendra dans la troisième partie.

Par contre, l'horaire journalier du travail, le programme annuel, lorsqu'ils sont indiqués, présentent beaucoup d'intérêt. Cependant, les contrats sont très souvent muets ou très vagues à ce sujet. Il faut alors suppléer à leurs lacunes en se reportant aux statuts des métiers, qui, eux, sont très explicites sur toutes les questions touchant l'organisation pratique du travail quotidien, des congés, des fêtes chômées.

On sera donc appelé à comparer les données relativement éparses des contrats, qui ont souvent la valeur de cas particuliers, avec les données plus générales et plus strictes des règlements des métiers.

Dans la plupart des contrats, qu'il s'agisse d'ouvriers ou d'apprentis, le futur employé s'engage à *stare et remanere die et nocte* auprès de son maître, sauf, bien sûr, dans les cas où il n'est pas logé[31]. Mais cette cohabitation semble impliquer que le maître peut demander des services à son employé ou à son apprenti même la nuit; en effet, la clause «*stare et remanere et tibi fideliter servire die noctuque*» paraît claire. D'autant plus que l'on rencontre des exceptions explicites: un apprenti tanneur[32] est présenté par sa tante, qui exige pour lui que son travail soit limité «*temporibus attamen diurnis solomodo*».

Les horaires journaliers sont rarement précisés dans les contrats. En revanche les *Capitolari* sont extrêmement pointilleux à ce sujet. Le travail en principe n'a lieu que le jour, «*de ortu solis usque ad occasum*»[33]. En fait, ce sont les cloches des églises qui règlent la durée journalière du travail. A Venise, une heure après le lever du soleil, une cloche appelée la Marangona sonnait le début de la journée de travail. L'heure du petit déjeuner était sonnée une demi-heure avant la troisième heure (autour de neuf heures); le travail reprenait dès neuf heures et demie, jusqu'à midi, heure du repas; les cloches annonçaient la fin du travail pour tout le monde au coucher du soleil[34].

---

[31] N. Brixano, 15 mars 1338; F. de Croce, 29 nov. 1339, etc.
[32] A. Brixano, 30 août 1372.
[33] M. Roberti, *Il contratto*..., p. 43.
[34] *Id.*, p. 50.

Le travail de nuit était partout interdit, sauf à de très rares exceptions «*salve le cose di prima necessità*»[35], pour quelques industries. Mais cette limitation n'était pas instituée pour le bien des ouvriers: l'argument invoqué en général (aussi en Occident), était que la lumière artificielle nocturne nuisait à la qualité du travail. En fait, c'était pour des raisons bien normales de sécurité; les statuts vénitiens sont formels à ce sujet: «*omnes qui habent staciones ... in Rivoalto, non audeant tenere laternam nec candelam neque ignem in suis stacionibus a primo tintinabulo pulsato ad Sanctum Marcum in antea, sub pena s.C.*[36].»

Au cours de la semaine, les journées de travail et de congé sont aussi réglementées. Le dimanche, il est interdit de travailler. Cette règle est générale pour tous les métiers, sauf bien sûr en cas de nécessité impérieuse. Par exemple, le statut des barbiers[37] édicte que «*nullus de dicta arte, tam in dominicis diebus quam in Festo Nativitatis audeat radere aliquem, tam in stacione quam foris stacione, nisi causa infirmitatis*», sous peine de 20 sous d'amende. Il est également interdit aux barbiers de saigner le dimanche *(minuere)*.

Pour les *caligarii* (cordonniers), il y a obligation[38] d'ouvrir boutique le samedi, sauf en cas de fête officielle, alors que chez les calfats[39], l'on autorise le travail le samedi, mais à raison d'une demi-journée seulement. Les forgerons[40] se voient limités dans leur travail le samedi et le lundi, peut-être entre autres pour des raisons de bruit. Les tailleurs[41], comme les orfèvres[42] doivent fermer les dimanches et fêtes. Et les chapeliers[43] n'ont pas le droit de travailler le samedi. Tous ces exemples ne sont qu'une partie des articles qui sont édictés pour chaque métier, et ces limitations se généralisent à toutes les branches de l'artisanat.

---

35 Monticollo, *Capitolari, passim.*
36 *Id.*, I (1307).
37 Monticollo, *Capitolari*, IX (1270).
38 *Id.*, I (1271).
39 *Id.*, V, VII (1271).
40 *Id.*, VIII (1271).
41 *Id.*, XXXIII (1219).
42 *Id.*, XVI, XXXVII (1233).
43 *Id.*, XLI (1280).

Ces réglements visent à faire respecter des conventions religieuses, mais aussi à permettre (ou à imposer) le repos, pour une meilleure qualité du travail, et peut-être, dans certains cas, pour limiter la production.

Les contrats ne mentionnent presque jamais les fêtes chômées dans leurs stipulations. L'on a un cas où un apprenti jupier demande par l'entremise de son père un demi congé les jours de fêtes[44].

Mais en général, il semble que ces questions d'horaires hebdomadaires se règlent oralement, selon la convenance des parties, ou, plus probablement, selon les statuts des métiers en cause.

Dans l'année, l'on compte des «*dies laborabiles*», auxquels il est fait souvent allusion, et des «*dies festivi*». Entre deux, il y a des jours spéciaux, qui prennent une grande importance en Crète, pays agricole et viticole, puisqu'il s'agit des jours de récoltes, et des jours de vendanges. Les apprentis et les employés demandent parfois à être libérés durant ces périodes. Par exemple, un contrat d'apprentissage[45] cite les mois de juin et juillet, période des moissons, ainsi que la période des vendanges (septembre), avec demande de se libérer pour l'occasion. Le reste de l'année, le patron peut emmener l'apprenti en question même «*extra insula Crete*», s'il le désire. Ailleurs, un apprenti demande vingt jours de congés aux moissons[46]. Ailleurs encore, un père place son fils en apprentissage chez un barbier[47], mais demande «*insuper licitum sit michi ducere*[48] *dictum Frangulum quolibet anno in mense vendemiis*».

Mais ces allusions sont tout de même trop éparses pour permettre de tirer des conclusions sur l'origine paysanne de certains employés ou apprentis, par exemple, ou d'autres conclusions de cet ordre.

C'est à partir des horaires journaliers, cependant, que l'on peut tirer le plus de renseignements sur la vie quotidienne et les conditions de travail; mais, comme on l'a dit, sur quelques centaines

---

[44] A. Brixano, 5 nov. 67: «*retinere autem possis ... filium meum in diebus festivis usque ad horam prandii.*»

[45] B. Franceschi, 11 mars 1340.

[46] Id., 18 août 40.

[47] N. Brixano, 29 avr. 1339.

[48] Ou *dimittere* (?) lecture incertaine, mais sens absolument certain.

d'actes, une dizaine au plus mentionnent des particularités d'horaire intéressantes; en général, l'indication la plus courante reste le service *die et nocte*, bien qu'on ne la trouve pas toujours. On est forcé alors de se reporter aux règlements, qui sont théoriques, mais reflètent tout de même une partie de la réalité.

b) Les lieux de travail

Les lieux de travail varient passablement, mais constituent une donnée intéressante pour connaître les conditions de travail. Ils varient bien entendu suivant les métiers, ou suivant la tâche confiée à l'employé ou à l'apprenti.

Pour les domestiques, le lieu de travail est en général la maison du patron; mais ils doivent logiquement suivre leur maître dans tous ses déplacements, dans ses voyages d'affaires, par exemple. Si le contrat d'engagement est passé avec un associé de commerce, cette clause se rencontre plus souvent encore.

Les apprentis et les employés travaillent en général avec le patron dans sa boutique *(in stacione)*. Un cas exceptionnel: un orfèvre engage un apprenti[49] pour travailler pour lui «*in statione et in casale*». Est-ce à dire qu'ici, parmi les services normaux, seraient compris des travaux de jardinage, par exemple? Cela n'est pas impossible. Très souvent aussi, l'employé travaille «*in domo et stacione*»[50], pour faire le «*servicium artis tue et domus*»[51].

Mais s'il s'agit d'un patron de bateau, d'un *marinarius* ou d'un *piscator*, le travail a lieu «*in tua barca, ad navigandum*», ou encore, très souvent, «*in terra et in mari*». Un contrat assez particulier, à cet égard, mentionne le nommé Guido de Ferrare, qui se loue au juif Lingiachi Villari, pour un an, «*quod stare et esse debeo in servicio chylindre* (= chaland) *quam habes ad affictum a Comuni Crete*», et le même jour[52], le nommé Nicolaus Salomono se loue au même juif dans les mêmes conditions à peu près.

---

[49] G. Gerardo, 15 fév. 1355.
[50] A. de Bellamore, 26 fév. 1329.
[51] Brixano, 11 déc. 1337.
[52] Id., 1er mars 1338.

L'on trouve souvent la clause suivant laquelle le patron peut emmener son employé ou son apprenti hors de l'île, ou partout *(ubicumque)*. Quelquefois, l'employé est engagé exprès pour un voyage. Ainsi, un contrat[53] montre le Juif Jecudha Alemano, habitant Candie, qui s'engage auprès du Juif Gerson Alemano, «*pro tuo serviciali, donec tibi placuerit, in terra videlicet et in mari, die et nocte, in presenti viatico quod facturus es hinc Venecias et alibi prout volueris*», «*et teneor etiam venire si volueris, omnibus tuis expensis, de Veneciis huc Candidam ad accipiendum et conducendum ac associandum Claretam uxorem tuam hinc Venecias et alio quocumque volueris*». On touche là à la relation étroite qui peut exister entre la tâche ou la mission à exécuter, et le lieu de travail. Par exemple, un contrat[54] mentionne un gardien de bœufs qui se loue pour deux mois «*cum tuis bobus in tuis territoriis de Selopulo*». Un autre[55] se loue pour six mois «*pro tuo molendino de Lutrachi*».

c) La nature des services

C'est un des éléments les plus importants pour déterminer les conditions de travail, et il est assez fréquemment indiqué. La liste plus détaillée des métiers, établie plus loin, peut en donner des aspects, mais ici déjà, l'on peut relever quelques engagements particuliers, qui sortent un peu de l'ordinaire.

Par exemple, on rencontre dans un contrat édité[56] un homme qui s'engage avec ses deux fils pour garder des chevaux dans une *milicia*[57].

Mais parmi les plus curieux contrats, on trouve celui où un jeune homme est engagé comme *grammaticus*, «*ad standum, docendum, loquendum et repetendum omnibus tuis scolaribus in tuis scolis*»,

---

[53] Z. DE FREDO, 19 avr. 1357.

[54] G. CATACALO, 8 oct. 1389.

[55] G. GERARDO, 13 juin 1351.

[56] L. MARCELLO, éd. CHIAUDANO-LOMBARDO, n° 486, 17 fév. 1281.

[57] *Milicia:* portion de territoire confiée aux membres des vieilles familles vénitiennes, avec le grade de «*milites*», et la charge de trois chevaux et deux écuyers (THIRIET, *Romanie*, p. 126—127).

et doit en plus «*custodire omnes res tuas*»[58], auprès du *grammaticus* Petrus de Narnia. La même année, un autre jeune homme est engagé par le même[59] pour un an, «*ad legendum et repetendum tuis omnibus scolaribus in scolis tuis*»[60].

Dans ce domaine intellectuel, on rencontre deux contrats intéressants, touchant l'enseignement: dans le premier[61], le nommé Viturius Taliapetra place son «*filium naturalem*» Michael auprès du *magister* d'Arero, «*rector scolarum Candide*», avec mission de lui *docere litteras latinas*, pendant deux ans, et engagement de le *menare vel ducere tecum diebus festivis*. Dans le second contrat[62], c'est la Juive Hergina tu Samueli, qui confie son fils Joshef à Solomon de Jocuda, «*rector scolarum in litteris judaicis Candide*», pour lui *docere* litteras judaicas, pendant un an, et pour le prix de deux maisons *positas in Judaica Candide*.

Le gardiennage des vignes fait aussi partie des activités de la Crète. L'on ne possède qu'un acte le mentionnant, mais les engagements de ce genre devaient être fréquents, et se faisaient probablement assez souvent oralement. Ici, un ancien esclave, habitant Candie, se loue au notaire Giovanni Siligardo, du 1er juin *usque per complementum fuerint vendemiarum dictarum vinearum positarum in Athalia, ita quod inde stare et esse debeam*, pour les garder[63].

Un autre acte intéressant mentionne l'engagement de Petrus Trivixano, habitant Candie, auprès de trois autres Vénitiens, jusqu'à la fin de l'année[64], donc jusqu'en mars, pour garder jour et nuit une porte de la ville, *amministrando et subveniendo vobis*», sans la quitter jamais. Au bout de ce temps, il recevra un quart du capital de cette porte (probablement un quart du revenu de l'octroi. Il s'agit ici d'un poste d'octroi affermé par ces quatre

---

58 G. Similante, 6 déc. 1327.

59 *Id.*, 23 mars 1327.

60 Cf. l'article intéressant de A. Pertusi, «Leonzio Pilato a Creta prima del 1358—1359: scuole e cultura a Creta durante il secolo XIV», in *Κρητικα Χρονικα, Τεύχος* II (1961/62), p. 363—381.

61 M. Pazo, 4 août 1384.

62 N. Tonisto, 30 octobre 1387.

63 N. Brixano, 12 avr. 1340.

64 F. de Croce, 30 déc. 1339.

Vénitiens, qui sont responsables tous quatre, selon les termes du contrat, envers la Commune, de tout ce qui peut arriver à cette porte).

Un service d'un genre spécial est celui des nourrices, dont les contrats stipulent en général ainsi les obligations: «*ad lactandum filium tuum parvulum*» ou: «*in tua baiula a nativitate creature de qua... uxor tua ad presens est pregnans, usque ad relevationis (sic) dicte creature... lactare ac nutrire debeat... sicut cetere baiule solent facere similis (sic) creaturis*»[65]. La durée de l'engagement court en général jusqu'au sevrage, «*usque ad dislactationem*»[66].

Enfin, à propos de la nature des services, l'on peut retenir le fait que bien souvent les apprentis sont astreints non seulement au service du métier qu'ils apprennent, mais également à un service domestique et personnel[67], ainsi qu'on a vu plus haut. Ceci a son importance au point de vue social, et aussi économique, car cela doit avoir des influences sur le salaire[68].

Peut-on déterminer le degré de facilité ou de difficulté des divers services? C'est peu aisé: il faut tenir compte de la tâche, bien sûr, mais aussi de l'horaire journalier; de plus, les rapports personnels entre patrons et employés créent un climat qu'il est impossible de déterminer, et qui nous échappe forcément, comme tous les éléments impondérables de ce genre.

Retenons tout de même que le patron a très souvent le droit de châtier son apprenti, ou même son employé: sur 364 contrats de travail, 59 mentionnent le droit à la correction, c'est-à-dire le 16,2%, et sur 368 contrats d'apprentissage, 220 le mentionnent, donc les deux tiers environ. Ces corrections, comme nous l'avons vu, sont en général appliquées *verbis et verberibus*, mais elles peuvent aussi se présenter sous forme d'amende, à payer, par exemple, en cas de vol ou de dégâts, ou de défaillance à des jours de travail *(dies laborabiles)*; en ce dernier cas, les amendes vont de 2 à 6 gros par jour manqué, suivant les métiers ou les conventions person-

---

[65] Anonyme B 11, 24 sept. 1389.

[66] G. Catacalo, 29 nov. 1390, et *passim*.

[67] «*servicio artis tue et domus*», par ex. chez N. Brixano, 11 déc. 1337.

[68] Cf. infra, p. 66.

nelles. Un cas d'amende original est celui-ci: un homme s'engage chez un orfèvre, et ajoute à ses engagements: «*item, quod quociens me receperis ludere ad taxilos* (au trictrac), *vel ad aliud ludum plures grossos II quam pro qualibet vice tenear tibi pro pena ypp. II*»[69].

Il est certain que les patrons médiévaux, en général, ne manquaient pas d'user de leur droit de correction, non point par «barbarie», mais parce que les mœurs patriarcales du temps le voulaient, ainsi que la conception familiale que l'on avait des liens entre patrons et ouvriers.

2. *Les prestations mutuelles*

Il est important de connaître la nature des exigences et des prestations mutuelles entre patrons et ouvriers, dans le domaine matériel. Outre les prestations de services, que l'on a considérées plus haut, il y a les prestations en nature ou en espèces, qui existent soit en plus des salaires, soit en lieu et place de celui-ci.

Si l'on parle de prestations mutuelles, il faut distinguer celles qui sont offertes par le patron et celles qu'offrent les employés.

Les prestations normales des employés sont avant tout et presque uniquement leur temps et leur travail, ce qui nous ramène à la question des services et de leur durée, déjà considérés.

Il faut parler ici des cas d'absence et de maladie. Dans les statuts occidentaux, la maladie est à la charge des parents de l'apprenti, en ce qui concerne les frais. A Venise, un employé malade, en général, n'est pas considéré comme responsable de sa maladie, et devant en supporter les frais. Dans les contrats qui en parlent, il est seulement dit qu'il devra verser tant par jour manqué, «salvo impedimento infirmitatis»; il existe une exception[70].

---

[69] L. Querini, 23 juil. 1318.

[70] F. de Croce, 30 déc. 1339: en temps normal, l'employé touchera le salaire convenu, mais «*si in suprascriptum terminum mihi infirmitas acciderit, quod absit, mihi licitum non sit habere partem aliquam de lucro prefate porte, nisi pro meo sellario yperpera duo pro quolibet mense, quo vobis servierim*». Il semble donc qu'ici, en cas de maladie, l'employé soit moins payé, mais il faudrait connaître le gain normal pour l'assurer.

Ces clauses sont rares, et assez vagues, et il y a là un point qui mériterait d'être éclairci. Il est possible que les frais de maladie soient à la charge des *scolae* des métiers considérés. En tout cas, aucun contrat ne le signale.

Quant aux prestations de la part des patrons, il faut distinguer celles qui sont obligatoires, celles qui nous semblent normales, et celles qui paraissent données en quelque sorte par-dessus le marché, bien que toujours stipulées dans les contrats.

Parmi les prestations qui semblent obligatoires, ou tout au moins normales, il y a d'abord les salaires, en espèces et en nature, et, à défaut de salaires proprement dits, des prestations sous forme de nourriture, de logement, d'habillement, d'entretien général.

Parmi les prestations qui semblent ne pas aller de soi, il y a le don d'instruments, d'outils ou de matériel divers, se rapportant au métier pratiqué par le salarié, apprenti ou ouvrier.

La première catégorie, où l'on compte les salaires, sera étudiée en détail dans la troisième partie de ce travail, pour son aspect économique. Quant à son aspect social, il est difficile à établir précisément, car les critères manquent singulièrement. Comment savoir dans quelle mesure le salaire est basé sur la difficulté du métier, car les variations sont considérables. Et la cause de ces variations n'est pas moins difficile à déterminer: si ces variations sont dues à des facteurs économiques, elles sont difficiles à inscrire dans un contexte précis, car les données ne sont pas assez nombreuses. Si ces facteurs sont d'ordre social — le terme est vague — nous voilà en présence de plusieurs impondérables, des cas particuliers, qui ne permettent pas non plus de tirer des conclusions certaines.

Il faudra donc en rester à un stade purement descriptif, et l'on se reportera aux courbes des salaires d'apprentis et d'ouvriers, établies plus bas.

Quant aux autres prestations, offertes par les patrons à leurs ouvriers et par les maîtres à leurs apprentis, on peut les diviser en quatre catégories. La première prestation est constituée par le seul enseignement du métier, et n'est pas très fréquente. La deuxième, c'est l'enseignement du métier accompagné du don d'outils ou de matériel se rapportant au travail, et permettant à l'apprenti d'exé-

cuter un objet pour lui-même. Cette prestation s'accompagne parfois de la stipulation que l'apprenti aura droit à des heures de liberté pour exécuter son objet. La troisième prestation est constituée par l'ensemble des deux premières, plus l'entretien de l'apprenti, à la charge du patron («*victum, vestitum, calciamentum*», parfois aussi «*hospitalitatem*»); la quatrième, enfin, est composée de l'enseignement, normal, et uniquement de l'entretien. L'on trouve aussi, chez certains notaires, des prestations qui constituent la somme des précédentes, c'est-à-dire les cas les plus avantageux pour les apprentis.

Quant aux prestations offertes par les patrons à leurs employés, elles font l'objet du tableau n° 1; ces courbes représentent le pourcentage, chez chaque notaire, des contrats y afférents.

La première courbe représente les prestations sous la forme du seul entretien de l'employé, sans autre salaire. La deuxième montre la fréquence des salaires en nature, qui sont assez rares, semble-t-il. Mais il faut se souvenir qu'une indication de salaire en espèce, dans un contrat médiéval, ne signifie pas forcément que ce salaire sera effectivement versé sous forme de numéraire. La troisième courbe montre le pourcentage des salaires indiqués en espèces dans les contrats. L'on constate que le fait semble assez fréquent. La dernière courbe, enfin, représente la fréquence des contrats où le patron promet l'entretien, plus un salaire en espèce, et, à l'occasion, un salaire en nature, sous la forme d'un don de matériel ou de vêtements, qui sont alors énumérés avec précision dans le contrat.

L'on constate, à ce stade de notre étude, que tous ces renseignements sont assez fragmentaires, et que même au travers de plus de 700 contrats, l'on ne parvient à avoir qu'une très faible idée de la vie sociale réelle des travailleurs crétois. L'on va tenter de la préciser un peu.

3. Les questions de hiérarchie

a) Hiérarchie de capacités

Au point de vue social, il peut être intéressant de savoir si l'on observe une hiérarchie bien définie entre patrons et ouvriers, entre différents métiers, et entre les trois ethnies de Crète vénitienne.

La hiérarchie entre patrons, d'une part, ouvriers *(laborantes* ou *laboratores ad precium)* et apprentis *(pueri, discipuli, pueri ad panem et ad vinum)*, d'autre part, est assez naturelle, et s'observe effectivement, en théorie et en pratique; il y a à cela des raisons normales d'ancienneté et de supériorité de compétence, des patrons aux ouvriers, et des maîtres aux apprentis.

Et les statuts reconnaissent effectivement cette supériorité. Les ouvriers ont une situation hiérarchique intermédiaire entre celle des patrons et celle des apprentis. Ces derniers, par exemple, sont toujours considérés comme des espèces de mineurs, même s'ils ont l'âge de prêter serment (14 ans). Les *Capitolari* nous renseignent ici beaucoup mieux que les actes notariés: les apprentis n'ont pas le droit, par exemple, chez les calfats[71], de participer au banquet annuel de la *Scuola*.

Dans les actes, c'est surtout l'aspect paternaliste qui est mis en lumière, par exemple, du fait de la ressemblance entre les contrats d'apprentissage et les contrats d'adoption. L'apprenti est entièrement soumis au maître, comme à un père de famille. La clause des châtiments corporels, en outre, prouve bien cet état d'infériorité des employés et des apprentis.

b) Hiérarchie professionnelle

D'un métier à l'autre, la question se pose de l'existence d'une hiérarchie sociale, apparaissant, par exemple dans le salaire, ou peut-être dans la difficulté comparée des différents métiers. L'on pourrait penser, par exemple, à première vue, que la durée des apprentissages est proportionnelle à cette difficulté.

Or, si les statuts donnent quelquefois des renseignements sur la durée, qui semble adaptée à l'idée qu'on se fait de la difficulté des métiers, les actes de la pratique montrent au contraire une complète incohérence à cet égard. Dans les contrats, la longueur des apprentissages n'a rien à voir avec la difficulté des métiers, et il est inutile de chercher une quelconque régularité dans les durées,

---

[71] MONTICOLLO, *Capitolari*, V, VII (1271).

à l'intérieur de chaque métier: toutes sortes de considérations étrangères entrent en ligne de compte, et il est souvent impossible de les connaître.

Il serait illusoire de songer à tirer de ces renseignements des éléments positifs comme une moyenne, par exemple. Les cas particuliers sont trop nombreux, et il est certain que parmi les apprentis engagés pour un an, une majorité a déjà commencé son apprentissage chez un autre maître; si ce dernier a été quitté, ce peut être pour des causes diverses, comme son décès, par exemple.

Mais sur les 368 contrats d'apprentissage analysés, et sans tenir compte des différents métiers, on peut tirer une moyenne générale, 5,8 ans, qui présente cependant, comme toute moyenne, l'inconvénient d'absorber les cas particuliers. Comparons-la rapidement avec les durées des contrats de travail: l'on constatera que les périodes sont plus brèves, avec des maxima à six mois et à un an[72].

Pour trouver des éléments positifs au sujet de ces interruptions d'apprentissages, il faudrait relever, chez tous les notaires du siècle, les noms qui reviennent, et ceux qui ont des patrons successifs. Point n'est besoin d'insister sur la difficulté d'une telle entreprise, si l'on songe aux ressemblances des noms, des prénoms, et à l'absence des noms de famille ou des métiers, parfois, ce qui empêche toute identification.

Cette moyenne de 5,8 ans a tout de même une mince signification: 6 ans est la durée la plus courante, quels que soient les métiers. (La durée d'un an est la plus fréquente, mais elle est probablement artificielle, puisque les apprentis exécutent souvent leur temps d'études chez des maîtres différents.)

Mais il faut se rendre à l'évidence que de cette manière, un élément de la hiérarchie professionnelle nous échappe complètement. Cette hiérarchie, d'ailleurs, devait être plus pratique que théorique: les statuts, en tout cas, n'en mentionnent rien. Il n'y a pas, par exemple, comme à Florence, une distinction politique entre les sept corporations supérieures, les cinq moyennes et les neuf mineures[73].

---

[72] Voir tableau n° 2.

[73] Ph. Wolff, *Le moyen âge...*, p. 134, *cit.*

c) Hiérarchie ethnique

Dans un pays colonisé comme la Crète vénitienne, une question d'ethnies se pose: existe-t-il une hiérarchie sociale entre Grecs et Latins, et celle-ci apparaît-elle dans les manifestations quotidiennes de la vie laborieuse?

Il y a en fait trois ethnies en présence, mais celle des Juifs est rapidement traitée, car elle prend peu de place, quantitativement, dans nos actes. En effet, sur 364 contrats de travail, 14 sont passés entre Juifs, deux entre Juifs et Vénitiens (les patrons sont représentants des deux races à proportion égale); sur 368 contrats d'apprentissage, 8 sont passés entre Juifs, un seul entre Juif et Latin (c'est le Juif qui est patron).

Les rapports entre autochtones et Vénitiens présentent en revanche un plus grand intérêt, par le fait, déjà, que les exemples en sont plus nombreux. Sur le total de nos actes, 732, 669 Grecs sont mentionnés (travail: 324, apprentissage: 345), 748 Latins sont mentionnés (travail: 357, apprentissage: 391). Le reste est constitué par les «*incerti*», noms illisibles ou insuffisants pour déterminer les origines.

Si les Latins semblent plus nombreux à traiter que les Grecs, c'est probablement dû au fait que ces derniers vont plus volontiers traiter chez des notaires de langue grecque, que nous n'avons pu consulter pour cette période.

Sur ces nombres, l'on constate que 75 patrons seulement sont Grecs, contre 242 Latins: plus du triple. (Contrats de travail: 43 Grecs, 122 Latins; contrats d'apprentissage: 32 Grecs, 119 Latins.)

Ces chiffres sont significatifs d'un état de choses à la fois politique et social propre à la Crète vénitienne. Cette supériorité numérique des patrons latins sur les patrons grecs n'est pas seulement le résultat d'un total, d'une moyenne générale: elle se rencontre chez la majorité des notaires, c'est un phénomène absolument quotidien: rares sont les notaires où la proportion de patrons latins atteint moins de 50%; les 0% constatés dans ces cas sont d'ailleurs des chiffres assez artificiels, car ils résultent de conversions en pour cent à partir de données très petites, et sont donc peu significatifs.

4. *Le travail des femmes*

Dans les sociétés médiévales, le travail féminin était assez courant, mais bien souvent méconnu. Les sources en parlent relativement peu, et nos contrats ne font pas exception.

Le plus souvent, les femmes s'engagent comme domestiques ou comme nourrices. Ces dernières sont souvent fort bien payées, comparativement aux autres métiers, même masculins. Mais leur salaire passe en général à leur mari ou au parent qui les présentent.

Sur 732 contrats, l'on en a enregistré 49 qui mentionnent l'engagement de personnes du sexe féminin: 41 dans les contrats de travail, et 8 seulement dans les contrats d'apprentissage.

Voici la liste des métiers pratiqués par ces femmes, avec le nombre de représentantes pour chacun:

Famula:	28	
Baiula vel nutrix:	10	
Textrix:	5	(toutes 5 apprenties)
Sutrix:	2	(toutes 2 apprenties)
Jubaria (juparia)	1	(apprentie)
Peliparia:	1	
Tabernaria:	2	
Total:	49	femmes, dont 8 apprenties

Un sondage des salaires moyens a donné les résultats suivants:

Salaire moyen des nourrices: 15,7 hyperpres par an, salaire moyen des famulae: 4,2 hyperpres par an, alors que le salaire moyen des famuli est de 14,5 pp/an.

Il est difficile de tirer une conclusion absolue de ces chiffres; constatons cependant que les seuls chiffres de salaires moyens rencontrés chez les hommes et chez les femmes, pour le même métier, viennent corroborer l'opinion généralement admise, selon laquelle la main-d'œuvre féminine était meilleur marché que la main-d'œuvre masculine.

Constatons enfin que les métiers artisanaux auxquels se livrent les femmes que nous avons rencontrées dans nos contrats sont bien ceux auxquels on s'attendrait: des métiers touchant de près ou de loin à la couture et aux textiles.

III. ASPECT ÉCONOMIQUE

Cette troisième partie, la plus importante, est celle aussi qui pose le plus de problèmes. L'on y étudiera séparément deux points précis qui peuvent présenter un intérêt économique: les métiers et les salaires.

1. Les métiers

La consultation de 42 notaires, qui a fourni en tout 732 actes utilisables, nous apporte un nombre de 63 métiers différents, dont la liste va suivre. Les métiers y sont rangés par catégories, avec les différentes orthographes rencontrées, la traduction (d'après Du Cange, en général), et quelques précisions pratiques sur l'organisation de ces métiers. (Mais peu: les statuts en donnent beaucoup, les notaires trop peu.) Le chiffre qui suit les noms de chaque métier indique le nombre de fois où ce métier a été rencontré dans nos contrats.

a) La construction

— la pierre:

Murarius, murerius (15): maçon; les *murarii* sont groupés sous le patronage de saint Tomà; la durée d'apprentissage est de 7 ans minimum.

— le bois:

Marangonus (20): charpentier; patron: St Foca; âge minimum pour l'apprentissage: 14 ans; il s'agit ici des charpentiers sur navires, qui ont une très grande importance pour la marine vénitienne[74].

Calefatus, calafatus (15): calfats; très souvent associés aux *marangoni*, ils travaillent comme eux sur les bateaux. Même patron, mêmes statuts que les précédents.

b) L'artisanat

— le métal:

Aurifex (41): orfèvre; travaillent les métaux précieux et les pierres ainsi que les perles. Apprentissage de 5 à 8 ans minimum;

[74] Ruggiero Romano, «Aspetti economici degli armamenti navali veneziani nel secolo XVI», in *Rivista Storica Italiana* (1954), p. 39—67.

à Venise, résident obligatoirement au Rialto, d'après les *Capitolari* de 1315.

Faber (34): forgeron; les forgerons fabriquent plusieurs sortes d'objets en fer, particulièrement des serrures et des clefs.

Spatharius, spadarius (6): faiseur d'épées.

Cutellarius, cultelarius, cultranus, cultraneus (5): coutelier.

Calderarius (1): chaudronnier.

— le cuir:

Cerdo (51): tanneur; ils sont nombreux en Crète, pays produisant une grande quantité de cuir. Un seul contrat nous en parle de manière pratique, mais difficilement traduisible, même par Du Cange[75].

Peliparius, pelliparius, piliparius, pellicarius, piliperius, pellicaius, pilicarius, pelicarius (50): pelletier; les pelletiers, nombreux en Crète, fabriquent des vêtements de peau et de fourrure, préparent les peaux de plusieurs animaux (renard, cheval, mouton, vair). Les statuts insistent sur le fait qu'ils ne doivent pas mélanger des peaux différentes.

Caligarius, calligarius (42): cordonnier; ils n'ont pas le droit de travailler le cuir d'âne ou de cheval, mais ont le droit de vendre des souliers.

Sutor (35): cordonnier: comme les précédents.

Sellarius, selarius, sellerius (5): sellier.

Frenarius (4): fabricant de freins, de mors.

Corrigarius, coregarius (4): corroyeur.

Calcarius (1): chausseur.

Varotarius (2): pelletier en vair.

Curacarius (1): cuirassier.

— le bois:

Arcerius, arçerius, arçarius, (14): faiseur d'arcs.

Zocolarius (1): savetier.

— l'étoffe:

Jupparius, jubarius, juparius, juperius, çuparius, çuperius (67): jupier; ce métier est le plus souvent représenté dans nos actes; il

---

[75] B. Franceschi, 1er mai 1340: «laborare ficiolas çocolarum de ligno, te dante mihi omnia furnimenta et preparamenta corodem.»

s'agit de fabricants de jupes, et de quelques autres habits, mais strictement spécialisés, comme beaucoup de métiers médiévaux. Un contrat donne un détail sur ce métier[76].

Sartor (15): couturier, tailleur.

Cimator (11): tondeur de drap.

Textor, textrix (7): tisserand, tisserande.

Capellarius, capelarius, cappelarius (4): chapelier.

Corcellarius (2): corsetier.

— le verre:

Buticularius, butiglarius, buticlarius, butarius, buttarius (26): boutillier.

Galedarius (1): boutillier.

— la terre cuite:

Pignator, pignatarius (2): potier.

Scutellarius, scudelarius (1): fabricant de vaisselle.

— divers:

Colerarius (1): fabricant de colliers.

Filocaneus (1): fileur de chanvre (?).

Pictor (3): peintre.

Merçarius (1): mercier.

c) Les services

— domestiques:

Famulus, famula, servitor (34): domestique.

Baiula, nutrix (10): nourrice.

Sclavus (3): esclave.

Villanus, vilanus, rusticus (5): vilain.

Custos, gardianus (2): concierge.

— alimentation:

Becarius, becharius, beccarius, bequarius, macellator, macelator (12): boucher.

Tabernarius, tabernaria (5): tavernier.

Molendinarius (4): meunier.

---

[76] L. Querini, 13 mai 1327: «ita quod sciat incidere»; cf. aussi A. de Bellamore, 1er mars 1329: «quod sciat incidere diploidem et mudhandas» (surtout doublé et chemises).

Pistator, piscator (3): pêcheur.
Marinarius, patronus navis (3): batelier.
Specialis (2): épicier, pharmacien.
Cocus, quoqualis (2): cuisinier.
Furnarius (1): fournier.
— bétail:
Bordonarius (7): gardien d'ânes.
Marescalus, marescalcus (6): maréchal.
Boarius (1): gardien de bœufs.
— hygiène:
Barberius, barbitonsor (7): barbier.
Physicus, cirugicus, cerugicus (3): médecin.
— intellectuels:
Presbiter, canonicus, diaconus, clericus, prior, papas (15): prêtres, etc.
Notarius (7): notaire.
Grammaticus, magister, rector scolarum (4): enseignant.
Calogerius, monacus (2): moine.
Sagritarius (1): secrétaire.
Bancherius (1): banquier.
— fonctionnaires:
Preco (3): crieur public.
Mensurator, ponderator (2): mesureur, peseur.
Solidatus (1): soldat.
Serviens (1): sergent.
— divers:
Bastasius (1): porte-faix.

* * *

Il est très difficile de se rendre compte de la productivité de ces divers métiers, de trouver des chiffres. C'est pourquoi il faut se borner à poser le problème et à proposer une direction de recherche: en effet, dans les métiers du drap, par exemple, il est peut-être possible de se renseigner sur le volume des affaires; les notaires vénitiens de Crète sont quelquefois assez spécialisés dans un genre précis de tractations: par exemple, le notaire Domenico Grimani (B. 103) n'a traité que des affaires immobilières. Ailleurs, l'on

trouve une majorité de prêts sur gages, ailleurs, de ventes d'esclaves, ailleurs enfin, de vente d'un produit précis. Le notaire Giorgio Candachiti, par exemple, donne une quantité hallucinante de ventes de drap, d'autres en sont également très généreux; il est possible qu'en consultant systématiquement ce genre de minutes, et en relevant les vendeurs qui reviennent, on puisse avoir un aperçu du volume de la production, du moment que l'on n'a pas de livres de comptes.

Quant aux distinctions de fait entre la ville et la campagne, elles ne sont pour l'instant qu'à l'état de projet. Constatons déjà que la plupart des métiers artisanaux sont concentrés dans la ville de Candie. Dans les casaux, l'activité artisanale devait déjà être plus réduite, mais non nulle.

Faisons parler les chiffres:

Sur 732 patrons, Grecs ou Latins, il n'y en a que 22 qui habitent hors de Candie. Les patrons latins sont répartis plutôt hors de Crète (7 à Venise, 1 à Péra, 1 à Tana). Trois seulement habitent des casaux (2 à Pediada, 1 à Caçamba); un habite le castron Mirabelli, un Réthimo. Quant aux patrons grecs, ils sont 7 à résider hors de Candie, mais tous résident en Crète (île de Ste-Herini, casaux de Camari, d'Astracu, Cartero, Georgio, Canave, Gunares).

Quant aux apprentis et employés, ils viennent déjà plus souvent de la campagne: sur 732, il y en a 19 chez les Latins, et 53 chez les Grecs. Parmi les Latins, 4 habitent Venise, un la Canée, un Tana, un Novo Castro, 9 des casaux, dont deux à Caçamba. Quant aux 53 Grecs, ils se répartissent dans 37 casaux différents, dont 9 à Caçamba, et dans des castra différents dont deux à Novo Castro.

Cette proportion semble normale d'après la situation politique de la Crète: relativement rares sont les Vénitiens qui résident dans des casaux, et les patrons sont le plus souvent à Candie ou dans les villes. Mais l'existence de patrons dans les casaux montre que l'on pouvait trouver dans les campagnes une certaine activité artisanale. Elle y était probablement moins diversifiée qu'en ville, et plus réduite, certainement: il n'y a pas d'orfèvres dans les casaux, mais on y trouve des pelletiers, des tanneurs, et d'autres métiers de ce genre, d'une utilité plus immédiate.

Et c'est à ce propos, probablement, que l'on peut parler de contrats oraux: la plupart des habitants des casaux, lorsqu'ils ont besoin de traiter, ne vont pas jusqu'à la ville chercher un notaire (et surtout pas un notaire latin!), la plupart résidant à Candie. Il y aurait là un champ de recherches démographiques et humaines très intéressant.

2. Les salaires

L'on distinguera tout d'abord les salaires d'un métier à l'autre, en tenant compte des durées d'engagement et de la compétence des salariés (associés, apprentis ou ouvriers). Seuls les salaires en espèces seront traités dans cette section.

Puis l'on étudiera les salaires en nature, qui ne permettent pas directement des points de comparaison, mais présentent tout de même un certain intérêt. Ils apparaissent en général sous trois formes: le don d'habits, le don d'outils, et l'entretien plus général de l'employé ou de l'apprenti.

Après quoi l'on tentera de confronter les salaires tirés de nos notaires avec d'autres salaires de la même époque, en Crète surtout, et quelquefois en Romanie, plus généralement. Les salaires privés étant surtout représentés dans nos contrats, on les comparera avec les salaires des fonctionnaires vénitiens envoyés dans les colonies, et que fournissent passablement de documents officiels, tels que les délibérations du Sénat.

La comparaison ne serait pas complète si l'on ne jetait pas un regard du côté des prix usuels, pour tenter de saisir un aperçu du pouvoir d'achat et du niveau de vie.

a) Les salaires en espèces

Cette catégorie de salaires présente l'avantage d'être maniable, puisqu'elle est constituée par des chiffres. Mais il ne faut cependant pas se faire illusion: au moyen âge, l'articulation de chiffres pour un salaire ne signifie pas forcément que celui-ci sera effectivement payé en espèces: la pratique recourt volontiers à l'usage des salaires en nature, plus commodes en cas de manque de numéraire.

Les divers métiers rencontrés dans nos contrats ont des salaires très variables, et l'interprétation de ces chiffres pose de sérieux problèmes, si l'on songe que, très souvent, des éléments étrangers à l'acte traité viennent s'y mêler, sans qu'il n'en soit rien mentionné explicitement. Ainsi, si un employé a des dettes (ce qui n'est certainement pas toujours précisé) envers son patron, le salaire peut s'en ressentir et fausser la statistique.

Ce qui surprend dès l'abord, c'est que les salaires des apprentis et des employés sont à peu de chose près les mêmes, et que les uns et les autres varient extrêmement. Le tableau n° 3 donnera une idée des salaires comparés des apprentis et des employés, pour les métiers qui en ont fournis dans nos actes. Ces métiers sont les suivants: *juparii*, *cerdones*, *sutores*, *peliparii*, *caligarii*, *sartores*, *aurifices*. En moyenne, les salaires des employés sont un peu supérieurs à ceux des apprentis, sauf dans le cas des jupiers, dont la statistique est probablement faussée par des cas trop particuliers. Quant aux variations, l'on a déjà vu qu'elles dépassent tout ce qu'on peut imaginer, surtout chez les tanneurs, les pelletiers, les cordonniers. Il faut donc garder une grande prudence devant ces chiffres, qui, même rangés par ordre chronologique dans les courbes, présentent des variations par trop inexplicables. L'on peut à la rigueur utiliser ces moyennes pour des comparaisons approximatives, mais sans aucune garantie d'exactitude.

L'on peut, par exemple, les comparer aux autres salaires d'ouvriers. A propos de ceux-ci, la question peut se poser de savoir s'ils sont proportionnés à la difficulté relative de ces différents métiers. Mais ils peuvent très bien venir aussi des fluctuations de l'offre et de la demande, et sans tenir compte des cas particuliers, l'on pencherait plutôt pour la deuxième solution, sans pour autant éliminer a priori la première. En effet, il est fort possible qu'une certaine hiérarchisation des salaires existe d'un métier à l'autre, suivant la difficulté, ou suivant la rareté des matières travaillées. Mais ici, une conclusion formelle est impossible.

A propos des salaires proportionnés à la durée, il ressort de certains contrats que plus l'engagement est long, moins l'employé est rétribué, en proportion. Mais il n'est guère possible d'en faire une règle générale.

Peut-on opérer des distinctions entre la ville et la campagne, d'une part, entre les différentes ethnies, d'autre part? La première question, on l'a vu, est difficilement résoluble, car tous les salaires ou presque sont versés à Candie, résidence de la plupart des patrons, et dans les rares cas où ils ne sont pas à Candie, les documents ne sont pas assez nombreux pour permettre des comparaisons.

b) Les salaires en nature

Cette sorte de salaire offre moins de possibilités de comparaisons strictes, mais peut donner un aperçu des conditions de vie matérielle réelle des travailleurs; ici encore, il faut distinguer le cas des valets (laborantes, laboratores), et celui des apprentis (pueri, discipuli). Pour les premiers, c'est encore relativement simple: la majorité est payée en espèces; une bonne partie est payée à la fois en espèces et en nourriture, vêtement, chaussure. Et enfin, une minorité est payée en nature seulement, soit sous forme de blé, de vin, de drap, de peaux, suivant le métier du patron, ou même de maison, dans un cas exceptionnel[77], qui est probablement un contrat de façade pour déguiser des tractations très particulières.

Quant aux apprentis, leur statut est plus compliqué: l'on est accoutumé au système occidental, selon lequel l'apprenti ou ses parents versent une certaine somme au maître pour l'entretien de l'enfant[78]. Or, en Crète vénitienne, c'est l'inverse: plus du quart des contrats présente le cas, qui semble courant, où l'apprenti, non seulement reçoit un enseignement, mais est rétribué, et reçoit, en outre, le vêtement, la chaussure, la nourriture, toutes choses que les parents paient en Occident. Ajoutons que 8% seulement des contrats mentionne comme seule prestation du maître son enseignement. Enfin, presque la moitié (49%) offre tout naturellement l'enseignement et l'entretien, sans le don d'outils.

---

[77] N. Tonisto, 30 fév. 1387; ce salaire va au *rector scolarum judaicarum Candide*, pour prix de l'enseignement des «*litteras judaicas*» à dispenser pendant un an à un jeune Juif.

[78] Cf. par ex. A. Gouron, *La réglementation des métiers en Languedoc au moyen âge*, Genève, 1958, p. 274.

Mais comme on l'a vu plus haut, la qualité des prestations des maîtres crétois reflète peut-être celle des apprentis, qui fournissent un très gros capital «temps et travail», puisqu'ils ajoutent à leurs activités professionnelles un grand nombre de services personnels en faveur du maître, et qu'ils lui semblent très étroitement liés.

Leur rétribution en nature est surtout constituée par l'entretien *(victum, vestitum, calciamentum, hospitalitatem)*; mais les outils sont quelquefois offerts par le maître, selon une coutume qui semble assez bien établie *(«secundum morem...»)*, bien que suivie seulement par 8 à 10% des patrons, dans nos contrats.

c) Les salaires au temps

La comparaison entre les salaires donnés par les contrats, et divers salaires officiels de fonctionnaires vénitiens en Romanie semble s'imposer, du moment que les sources législatives de la Dominante en sont assez riches. Mais les données sûres sont rares, car il est difficile de savoir dans quelle mesure les chiffres officiels correspondent à une réalité quotidienne.

L'on compare ci-dessous les moyennes de salaires établies d'après nos contrats, avec les moyennes, pour le XIVe siècle, des traitements des fonctionnaires les moins bien rétribués de toute la hiérarchie vénitienne de Romanie. Ces moyennes sont établies d'après les traitements réguliers indiqués çà et là dans les délibérations du Sénat[79].

Les salaires considérés ici sont en hyperpres, et calculés par années, dans l'ordre quantitatif décroissant[80].

---

[79] Cf. Freddy Thiriet, *Régestes des délibérations du Sénat de Venise concernant la Romanie*, in *Documents et recherches sur l'économie des pays byzantins, islamiques et slaves et leurs relations commerciales au moyen âge*, vol. I, II, IV, Paris/La Haye, 1958—1961, *passim;* et R. Cessi, P. Sambin e M. Brunetti, *Le Deliberazioni del Consiglio dei Rogati (Senato), Serie «Mixtorum»*, in *Monumenti Storici pubblicati dalla Deputazione di Storia Patria per le Venezie*, Nuova Serie, vol. XV—XVI, Venezia, 1960—1962, 2 vol., *passim.*

[80] Les chiffres entre parenthèses sont les salaires des apprentis.

baiula:	15,5	
tabernarius:	12,5	
faber:	12,4	
corrigarius:	11,3	
murarius:	10,5	
beccarius:	10	
frenarius:	10	
aurifex:	9	
presbiter:	9	
cerdo:	9	(8,8)
caligarius:	8,7	(2,5)
famulus:	8,4	
peliparius:	7,8	(5,2)
sartor:	7,4	(5)
sutor:	7,2	(3)
buticularius:	6,5	
arcerius:	6	
juparius:	6	(8)
capellarius:	5,7	
marangonus:	4,3	
sellarius:	3	

notarius:	84
mercenarius:	75,8
équipages galères:	63,2
murarii:	49,4
sergent:	48,3
domestiques:	42,4
juges, avocats:	41,9
comptables:	32
juges, avocats (1314):	27,5
protomagister marangonum (Crète, 1324):	25

L'on constate des extrêmes différences entre ces deux ensembles de moyennes. Et les disparités s'accentuent à mesure que l'on monte dans l'échelle des salaires.

d) Les salaires et les prix

L'on s'en tiendra ici strictement aux prix courants en Crète au XIVe siècle, car ici plus que jamais, les conditions locales de l'offre et de la demande ont une influence déterminante sur ces prix.

Pour le prix du blé, les documents officiels et privés nous fournissent des chiffres très voisins pour notre période, ce qui est rare et appréciable. Les données pour la Crète, pays agricole, sont assez nombreuses et nous ont permis d'établir une moyenne pour le XIVe siècle: de 1301 à 1399, les prix moyens suivent cette gradation: 16; 18; 17,9; 21; 25; 21; 35 pp/100 mesures[81].

L'ascension semble assez régulière, avec des baisses intercalaires normales.

---

[81] THIRIET, *Régestes*, vol. 1, n°s 29, 66, 85, 190, 194, 305.

Or, les salaires n'ont pas suivi cette ascension: les variations à l'intérieur des métiers sont désordonnées, et ne sont en tout cas pas orientées vers une hausse. Comparons-les encore avec d'autres prix, comme ceux du vin. En 1338—1339, chez le notaire F. de Croce, le *mustum* varie entre 7, 9, 10, 11, 12 pp/100 *mistati* (1700 hl.), et en 1341, chez G. de Fermo, il reste autour des 10 pp. Le drap, par exemple, en 1381, chez Manoli Bresciano, varie entre 2 pp 3 gros et 3 pp le bras. Quant aux prix des bêtes de somme, en voici quelques exemples:

saumerius: 9, 13, 14, 16 pp	(F. de Croce, 1339)
bos: 14, 16, 17, 18 pp	(F. de Croce, 1339)
equus: 8 pp	(F. de Croce, 1339)
equus: 20, 40 pp	(G. de Fermo, 1341)
bos: 23½, 24, 27 pp	(G. de Fermo, 1341)
	(Z. de Fredo, 1352)
saumerius: 4, 8 pp	(G. de Fermo, 1341)
saumerius: 22, 26, 27½ pp	(Z. de Fredo, 1352)

L'on constate que les prix des bêtes de somme, à l'unité, se rapprochent sensiblement des salaires annuels les plus élevés chez nos notaires; les quelques exemples de prix courants donnés ci-dessus permettent de trouver quelques modestes points de comparaison pour que les salaires rencontrés au cours de cette étude «parlent» un peu mieux. Cette confrontation, étant très limitée, n'a aucunement la prétention de résoudre un problème par des conclusions définitives.

L'on se bornera donc à constater que d'après tous ces chiffres, le niveau de vie des travailleurs crétois semble assez bas; ils pouvaient peut-être subvenir à leurs besoins les plus immédiats, mais sans se permettre aucun luxe.

* * *

Peut-on déterminer, d'après l'ensemble de ces contrats, l'existence de fluctuations des salaires d'un bout du siècle à l'autre? Peut-on également discerner une évolution dans la condition des

travailleurs de Crète vénitienne? Il semble plutôt que l'on soit en présence d'un ensemble de phénomènes extrêmement statiques, malgré les variations, souvent inexplicables, qui jalonnent la suite de ces données. De toute façon, le nombre de documents est trop limité pour permettre de tirer des conclusions de cet ordre. Et cette recherche se trouve réduite, somme toute, à une étude purement descriptive, qui met en lumière, plus que jamais, la difficulté très grande des problèmes économiques.

Au point de vue social et juridique, une étude descriptive comme celle-ci peut en revanche permettre d'éclaircir et d'ordonner certaines notions, et d'élargir un peu le champ de vision, trop souvent cantonné dans la partie occidentale de l'Europe.

Mais on constate une fois de plus que pour une étude de ce genre, il faut avoir un très grand nombre de documents, et que l'idéal serait de les dénombrer, non par centaines, mais par milliers. Mais c'est là tout le problème de l'histoire médiévale.

APPENDICE

Venise, Archivio di Stato, Archivio Notarile

1. Regno di Candia:

Angelo de Cartura (1305—1306)	Busta 186	(5)[82]
Stephano Bon (1312—1320)	B 8; 233	(6)
Leonardo Querini (1316—1337)	B 233	(7)
Bartolomeo Querini (1317—1325)	B 233	(8)
Angelo Donno (1317—1330)	B 233	(9)
Andrea de Bellamore (1318—1330)	B 9; 233	(10)
Benedetto de Milano (1319—1330)	B 142	(11)
Donato Fontanella (1320—1321)	B 97	(12)
Andrea Negri (1323)	B 178	(13)
Giorgio Similante (1325—1333)	B 244	(14)
Anonyme B 233 (1329)	B 233	(15)
Giovanni Gerardo (1331—1361)	B 100; 101	(16)
Giorgio de Milano (1334)	B 142	(17)

[82] Ces numéros entre parenthèses sont ceux par lesquels les notaires sont désignés dans les tableaux.

Giovanni Granela (1337—1339)	B 244	(18)
Nicolò Brixano (1337—1339)	B 10	(19)
Bartolomeo Franceschi (1337—1341)	B 97	(20)
Francesco de Croce (1338—1339)	B 22	(21)
Marco de Piacenza (1338—1348)	B 186	(22)
Giorgio Siligardo (1339—1341)	B 244	(23)
Giacomo de Fermo (1341)	B 98	(24)
Anonyme B 244 (1342)	B 244	(25)
pseudo-Giorgio de Milano (1344—1362)	B 143	(26)
Angelo Bocontolo (1345—1347)	B 10	(27)
Antonio Brixano (1349—1369)	B 11; 12; 103	(28)
Bentivegna Traversario (1350)	B 295	(29)
Philippo Malpiede (1351—1366)	B 143	(30)
Zaccaria de Fredo (1352)	B 98	(31)
Francesco Gezzo (1355—1356)	B 103	(32)
Domenico Grimani (1356—1357)	B 103	(33)
Giorgio Aymo (1369—1372)	B 1	(34)
Egidio Valoso (1369—1420)	B 13; 23	(35)
Giorgio Pazo (1383—1393)	B 189	(36)
Nicolò Tonisto (1385—1388)	B 273	(37)
Anonyme B 11 (1388—1392)	B 11	(38)
Giovanni Catacalo (1389—1391)	B 24	(39)
Giorgio Candachiti (1398—1425)	B 25	(40)
Andrea Cocco (1399)	B 23	(41)

2. Cancelleria Inferiore:

Manoli Bresciano (1351—1382)	B 12

MARIO CHIAUDANO e ANTONINO LOMBARDO, *Leonardo Marcello, notaio in Candia, 1278—1281*, in *Fonti per la storia di Venezia*, Sez. III: *Archivi notarili*, Venezia, 1960 (2).

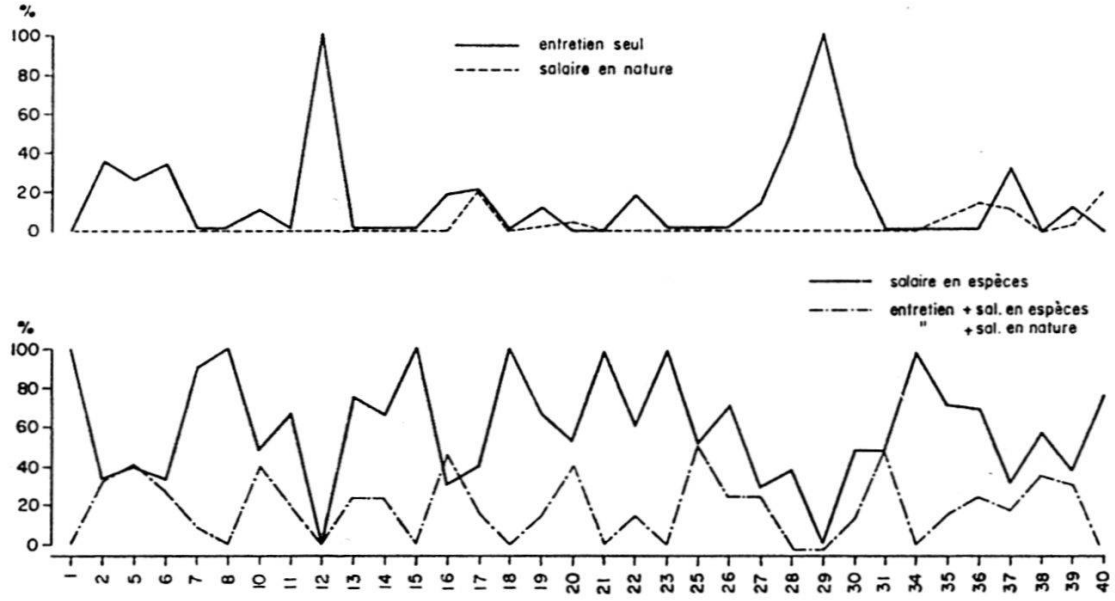
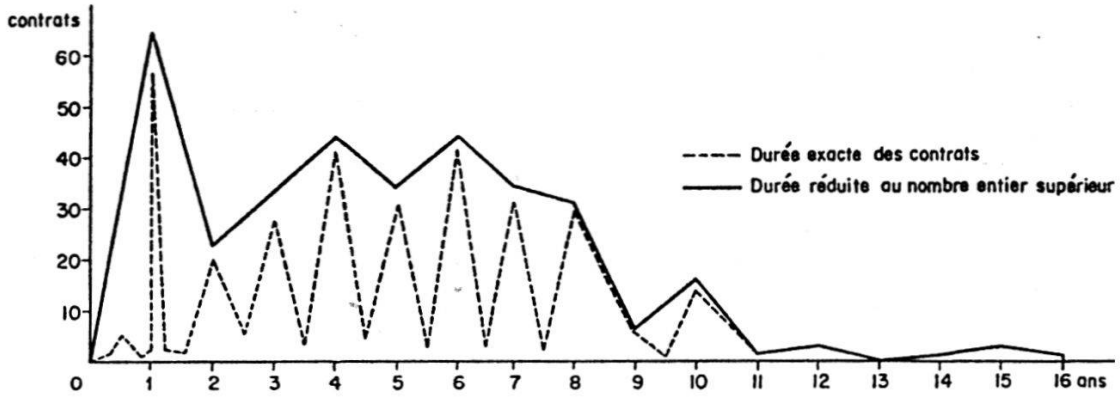
SANDRO DE'COLLI, *Moretto Bon, notaio in Venezia, Trebisonda e Tana, 1403—1408*, in *Fonti per la storia di Venezia*, Sez. III: *Archivi notarili*, Venezia, 1963 (5).

ANTONINO LOMBARDO, *Imbreviature di Pietro Scardon (1271)*, in *Documenti della colonia Veneziana di Creta*, Torino, 1942 (1).

ANTONINO LOMBARDO, *Pasquale Longo, notaio in Corone, 1289—1293*, in *Monumenti storici pubblicati dalla Deputazione di Storia Patria per le Venezie*, Nuova serie, vol. VI, Venezia, 1951 (3).

RAIMONDO MOROZZO DELLA ROCCA, *Benvenuto de Brixano, notaio in Candia, 1301—1302*, in *Fonti per la Storia di Venezia*, Sez. III: *Archivi notarili*, Venezia, 1950 (4).

1. Prestations des patrons aux employés



2. Durée des contrats d'apprentissage (en années)