



CLIO. Histoire, femmes et sociétés

3 (1996)

Métiers. Corporations. Syndicalisme

Cécile BEGHIN

Donneuses d'ouvrages, apprenties et salariées aux XIVe et XVe siècles dans les sociétés urbaines languedociennes

Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

revues.org

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

Référence électronique

Cécile BEGHIN, « Donneuses d'ouvrages, apprenties et salariées aux XIVe et XVe siècles dans les sociétés urbaines languedociennes », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés* [En ligne], 3 | 1996, mis en ligne le 01 janvier 2005, consulté le 11 février 2012. URL : <http://clio.revues.org/461> ; DOI : 10.4000/clio.461

Éditeur : Presses universitaires du Mirail

<http://clio.revues.org>

<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur :

<http://clio.revues.org/461>

Document généré automatiquement le 11 février 2012. La pagination ne correspond pas à la pagination de l'édition papier.

Tous droits réservés

Cécile BEGHIN

Donneuses d'ouvrages, apprenties et salariées aux XIVe et XVe siècles dans les sociétés urbaines languedociennes

- 1 Dans l'histoire des corporations languedociennes au Moyen Age, écrite par André Gouron il y a bientôt quarante ans¹, la place laissée aux femmes est négligeable. L'auteur manquait visiblement de sources suffisantes pour détailler la place des femmes au sein des organisations corporatives et il s'est limité à quelques indications sur les travailleuses et les veuves de maîtres. En dépit de sources très lacunaires, une histoire des femmes au sein des métiers, de leur place, de leur rôle, de leurs droits, telle qu'elle a déjà été envisagée pour certaines villes de l'Europe du Centre et du Nord-Ouest², reste à entreprendre pour l'aire languedocienne. A travers l'exemple de Montpellier, ville marchande et pôle commercial du Bas-Languedoc, nous pouvons tenter une première approche de ces liens complexes tissés entre femmes, travail et métiers.
- 2 Dans les cités languedociennes, la création et l'organisation des métiers, contemporaine de l'apparition des consulats et de l'octroi de coutumes à la fin du XIIe siècle, trouve son origine dans une décision de l'administration urbaine. Le métier languedocien peut être défini comme une communauté d'habitants unis par une même profession, artisanale ou commerciale, qui peu à peu s'organise, se hiérarchise, désigne des chefs spécialisés, acquiert une personnalité juridique et organise une confrérie qui renforce la solidarité de ses membres³. Ces « métiers réglés » demeurent largement ouverts jusqu'à la fin du XIVe siècle, puis se ferment lentement avant leur transformation définitive en jurandes sous le règne de Louis XI.
- 3 A Montpellier, les métiers, nommés charités (*caritats*), s'organisent très tôt, encouragés par la croissance démographique⁴ et une activité économique et commerciale dynamique. Dès leur création, les charités jouent un rôle politique puisqu'elles constituent la base de l'organisation urbaine et permettent à leurs membres de participer à l'élection des consuls de la ville⁵. Les coutumes, accordées par Pierre II d'Aragon, seigneur de Montpellier, en 1204, renforcent cette organisation en sanctionnant la spécialisation des métiers par quartiers, les consuls de métiers et les gardes consulaires veillant au maintien des monopoles de production et de vente de chaque profession. Afin de servir le bien commun et les intérêts de la ville, des statuts sont rédigés pour chaque métier, et leurs membres doivent prêter serment de les respecter. Enfin, des hiérarchies se créent entre les métiers et, au coeur de ces métiers, entre différentes catégories de travailleurs. Maîtres, valets et apprentis constituent « les trois maillons de la hiérarchie corporative »⁶, hiérarchie qui se renforce et se fige au XVe siècle.
- 4 Au sein de l'organisation corporative montpelliéraine, les femmes semblent trouver difficilement leur place, bien que les coutumes de 1204, entérinant les traditions régionales, favorisent leur liberté d'action en plaçant la volonté du conjoint comme seule entrave à la capacité juridique de la femme⁷. Contrairement à Paris, Londres ou Cologne⁸, il n'existe pas de corporation féminine à Montpellier, où les femmes ne possèdent aucun monopole professionnel. Pourtant, comme partout en Europe, de nombreuses femmes exercent une activité professionnelle qui complète leur activité domestique au sein de la cellule familiale et elles constituent une main d'œuvre indispensable au dynamisme économique de la ville. Il nous faut donc établir la place qui leur est faite dans les charités montpelliéraines et la façon dont elles s'intègrent dans la hiérarchie des métiers, éléments qui influent sur leur situation de travailleuse, induisent des conditions de travail spécifiques et conditionnent l'existence d'un statut original, qui connaît une évolution singulière jusqu'à la création des jurandes à la fin du XVe siècle.

Confrontation des sources

- 5 Deux types de sources complémentaires permettent une analyse des liens qui s'établissent entre les femmes et les corporations.

- 6 La première est une source législative, d'origine consulaire ou corporative : règlements émanant de l'administration consulaire, serments des membres ou des gardes des charités ou statuts rédigés et modifiés par les métiers eux-mêmes. La seconde source est constituée par un ensemble d'actes notariés, en particulier des contrats d'embauche, qui permettent d'observer de plus près les femmes au travail à divers échelons de la hiérarchie professionnelle.
- 7 Dans le *Petit Thalamus*⁹ de Montpellier, conservé aux Archives Municipales, les deuxième et troisième parties, intitulées « Établissements » et « Serments », se sont révélées particulièrement intéressantes. Les établissements sont un ensemble de dispositions ayant trait à l'administration intérieure de la ville. En un assemblage incohérent de règles et de matières diverses, des mesures concernant les élections, le commerce, la conservation du bois ou encore le tarif du pain y côtoient des lois somptuaires ou des statuts de métiers. Beaucoup de ces textes sont datés et s'étalent entre le début du XIIIe et le XVIe siècle. Les serments sont prêtés aux consuls par les gardes ou les membres d'une quarantaine de professions, tant dans le commerce que l'artisanat, l'alimentation ou le textile. Non datés, ils peuvent remonter à l'origine de l'administration consulaire, en 1204, mais la plupart d'entre eux se répartissent plus probablement entre le XIIIe et le XVe siècle. Sur l'ensemble de ces textes, neuf mentionnent des femmes de façon directe ou par simple allusion, dont deux établissements adressés aux boulangers et boulangères (1253 et 1414), réglementant la fabrication et la vente du pain, et sept serments prêtés par les gardes du mazel, les gardes du métier de corroyeur¹⁰ et ceux du métier de la *Correiaría*¹¹, les fabricants de chandelles de cire, les fourniers, les courtières et les marchands de vin.
- 8 Les sources corporatives se répartissent entre statuts de métiers (et les modifications et ajouts concernant ces statuts), et statuts de confréries. Ces documents réglementent le fonctionnement de la charité et celui de la confrérie qui lui est intimement liée¹². Certains de ces statuts, issus du Cartulaire de Montpellier conservé à la Bibliothèque Nationale de France, sont publiés¹³ ; d'autres, manuscrits, se trouvent aux Archives municipales de Montpellier, rassemblés dans la série BB et le *Petit Thalamus*¹⁴. L'ensemble constitue un *corpus* de trente et un documents, concernant trente-trois métiers, dont quatre datent du milieu ou de la fin du XIIIe siècle, vingt-trois du XIVe siècle, en particulier des années 1300-1325 et de la décennie 1360-1370, deux du début du XVe siècle et deux du début du XVIe. Parmi eux, dix-huit textes concernant quinze métiers différents font référence, de façon directe ou non, à l'existence de travailleuses féminines. Sur ces quinze métiers, quatre appartiennent au secteur de l'alimentation (fourniers, vanneurs et bluteurs, jardiniers et marchands de volaille), deux au secteur textile (fripiers et merciers), mais les tanneurs, les fabricants de chandelles de cire, les barbiers-chirurgiens, les couteliers et les verriers sont également cités, sans qu'aucun d'eux n'accorde aux femmes une place identique dans leur organisation.
- 9 Face au faible nombre des textes municipaux et corporatifs dont nous disposons dans cette recherche, les actes notariés apparaissent bien plus généreux : plusieurs centaines de registres de notaires sont disponibles pour la période allant de 1293 à 1460¹⁵. Bien que de nombreuses références professionnelles puissent être découvertes dans certains testaments ou contrats de mariage, nous avons préféré ne retenir des actes notariés que les contrats d'embauche, contrats d'apprentissage et louages de services, qui présentent l'avantage de donner une information moins dispersée et de pouvoir être mis en parallèle avec les règlements corporatifs par lesquels ils sont directement concernés.
- 10 Le maître qui embauche un apprenti ou un valet doit faire établir un contrat par un notaire dans lequel seront précisées les conditions d'embauche et les obligations réciproques des parties. Il est également tenu de suivre les règles de sa corporation, tant pour la durée du contrat que pour le dédommagement reçu, le salaire donné ou les conditions de travail faites au jeune travailleur concerné. Par ailleurs cette embauche entraîne le versement d'une indemnité à la charité du métier ainsi que l'entrée obligatoire dans sa confrérie¹⁶. Le contrat d'embauche apparaît donc comme un moyen de comprendre la façon dont les règlements corporatifs sont appliqués lorsqu'il s'agit de femmes et de mieux appréhender leurs conditions de travail.

- 11 Nous avons relevé 347 contrats d'embauches pour une période allant de 1293 à 1457¹⁷, dont 204 contrats d'apprentissage et 143 louages de services. 60 de ces contrats concernent des filles et 49 femmes sont donneuses d'ouvrages, dont 32 travaillent de façon indépendante (mariées ou veuves) et 17 sont les partenaires de leur époux vivant. 34 d'entre elles proposent un apprentissage (pour 8 garçons et 26 filles), 15 embauchent une servante, une nourrice ou une ouvrière. 109 femmes, donneuses d'ouvrage, apprenties, ouvrières, servantes ou nourrices, sont donc concernées par cet ensemble de contrats d'embauche. Cependant, elles ne représentent que 15 % de l'ensemble des personnes impliquées dans ces contrats, soit un individu sur 7 (602 individus masculins se retrouvent dans ces actes, dont 287 garçons embauchés et 315 maîtres).
- 12 Nous devons cependant différencier trois périodes sur les 164 années étudiées.

Répartition des contrats d'embauche selon leur nature, leur date et le sexe concerné

	1293-1348		1360-1408		1409-1457		Total
	H	F	H	F	H	F	
Apprentissages	75	24	45	8	50	2	204
Services	52	3	47	14	18	9	143
Total par sexe	127	27	92	22	68	11	
Total	154		114		79		347

sources : contrats d'embauche, 1293-1457

H : contrats d'apprentissage et louages de services masculins

F : contrats d'apprentissage et louages de services féminins

- 13 Jusqu'en 1348, le nombre élevé des contrats d'apprentissage pour les deux sexes contraste avec la faiblesse des louages de services féminins. Dans la seconde moitié du XIVe siècle, les apprentissages féminins se raréfient au profit des services, qui sont multipliés par quatre. Cette tendance se confirme dans la première moitié du XVe siècle : à l'inverse des contrats masculins, les apprentissages féminins ont pratiquement disparu tandis que les louages de services demeurent nombreux. L'évolution indique donc une diminution sensible du travail qualifié féminin.
- 14 Les contrats d'embauche, ainsi répartis dans le temps, offrent un contraste évident avec les règlements figés émanant des consuls ou des métiers. La confrontation entre ces deux sources permet donc une meilleure compréhension de la situation professionnelle et corporative des Montpelliéraines entre le XIIIe et le XVe siècle.
- 15 La palette des métiers dans lesquels on trouve trace d'une activité féminine est très étendue et se modifie selon la source à travers laquelle on l'examine. Dans le *Petit Thalamus*, six métiers seulement désignent les femmes comme étant des membres à part entière. Le 12 avril 1253, les établissements du métier des boulangers et boulangères s'adressent aux deux sexes¹⁸. Le serment des fabricants de chandelles de cire commence par une promesse faite par les deux sexes également (« *Jeu hom o femena que fas candelas o ciris e torquas de cera e Montpeylier, iur ...* »)¹⁹ tout comme celui des fournisseurs (« *jeu hom o femena que uze del metier de fornaria e Montpeylier, iur...* »)²⁰ ou celui des marchands de vin²¹. Les gardes surveillant le travail de la soie jurent de faire prêter serment à tous les hommes et toutes les femmes du métier et mentionnent les teinturiers, masculins ou féminins, qui useront dudit métier à Montpellier²². Seules les courtières prêtent serment indépendamment, promettant de rendre fidèlement aux marchands les deniers qui leur appartiennent²³. Par ailleurs, comme les hommes, elles jurent de ne pas pratiquer le courtage dans le métier qu'elles exercent.
- 16 Dans les statuts de charités, six textes font directement référence aux femmes, dont quatre dans le secteur alimentaire et un seul dans le textile. Ils réglementent les métiers et confréries de marchand de volaille (1312)²⁴, de fripier (14 juin 1322)²⁵, de vanneur ou bluteur (13 mai 1323)²⁶, de jardinier²⁷, fournisseur²⁸ et verrier (1365)²⁹. Aucune marchande de volaille (*polieyra*),

aucune fripière (*pelheria*), aucune jardinière (*ortolana*) ne doit travailler le dimanche. Toute femme qui usera de l'office de vanneur ou bluteur paiera une indemnité à l'œuvre de la charité. Les verrières (*veyreria*) comme les verriers ne doivent pas tenir de verre hors de leur boutique. Les fournières doivent, comme les fourniers, livrer des échantillons de leur farine à la charité. Les établissements et les serments, comme les statuts, semblent donc établir pour certains métiers une égalité de principe entre les deux sexes, telle qu'elle a pu être observée à Toulouse par exemple, dans la corporation des teinturiers (1227)³⁰.

17 Mais de nombreuses professions, dans les règlements de leur corporation ou de leur confrérie, se contentent de faire une vague allusion aux femmes, une infime référence qui ne permet guère de déterminer leur place au sein du métier. Les gardes du métier de tanneur promettent de surveiller « hommes et femmes du métier » afin qu'ils ne trompent pas sur la marchandise et de leur faire jurer de procéder correctement à l'exercice de leur métier³¹ et l'article 6 du statut des corroyeurs³² évoque le décès d'une « jeune fille du métier » sans précision supplémentaire. Les gardes du mazel (marché de la viande) s'engagent à veiller à ce qu'« aucun homme et aucune femme du métier » ne vende de mauvaise viande, sous peine de le signaler aux consuls³³.

18 En 1252, les statuts de la corporation des barbiers³⁴ s'adressent uniquement aux hommes, mais il est précisé dans l'un des articles que tous les membres de la *familia* du barbier, c'est-à-dire sa femme ou son fils ou sa fille, ses apprentis ou serviteurs « ayant puissance de tondre et raser » devront se soumettre aux mêmes règles que le barbier lui-même. Enfin, les statuts du métier de mercier (23 avril 1324)³⁵ ne mentionnent pas l'existence de mercières, mais ils prévoient que les « fils ou filles, frère ou soeur, consanguin ou consanguine de mercier exerçant l'art de la mercerie » seront dispensés du paiement de l'indemnité à la charité de la corporation. Les filles, et en particulier celles qui appartiennent déjà à une famille de merciers, peuvent donc être initiées à cette profession.

19 Près de deux siècles plus tard, deux métiers citent explicitement les femmes, mais cette fois pour limiter leur activité : les barbiers-chirurgiens autorisent leurs veuves à exercer leur métier dans l'atelier familial tant qu'elles resteront veuves³⁶, disposition reprise dans les statuts et ordonnances des couteliers³⁷, contemporains des précédents, qui permettent à la veuve du maître coutelier de tenir boutique ouverte et continuer la marque de son mari « tant qu'elle vivra en viduité ».

20 Ainsi, si l'on en croit les sources municipales et corporatives, les femmes peuvent prendre part à quinze métiers, dont une majorité appartient au secteur de l'alimentation, principal « domaine de compétence »³⁸ féminin. La mercerie et la friperie sont aussi volontiers apprises et pratiquées par les femmes, ainsi que le travail des peaux et de la soie. Enfin, les femmes semblent être autorisées à prendre part à des productions de faible valeur ajoutée, comme la fabrication de chandelles de cire, mais elles peuvent aussi fabriquer des vitraux ou des objets en verre, raser, tondre et soigner, fabriquer et vendre des manches de couteaux ou encore jouer le rôle d'intermédiaires dans des opérations commerciales.

21 Cependant, les femmes sont absentes de trente-deux serments sur les quarante rassemblés dans le *Petit Thalamus* et elles ne sont citées que dans huit statuts sur vingt-sept étudiés. De plus, d'un texte à l'autre, la présence des femmes dans un métier peut être remise en question. Ainsi, la vendeuse de cierges prête serment aux consuls et jure de bien exercer son métier mais aucune femme n'apparaît plus dans les statuts de la corporation des ciriers et poivriers du 30 avril 1317³⁹. De même une fille peut être apprentie mercière d'après les ordonnances de 1324, mais le 24 avril 1364, une nouvelle disposition concernant la charité des merciers ne fait plus du tout référence aux apprenties⁴⁰. L'appartenance des femmes à une charité, comme la place qui leur est faite, apparaissent donc comme des données variables, susceptibles d'être influencées par les transformations économiques, sociales, politiques, juridiques ou idéologiques du moment.

22 Les contrats d'embauche permettent d'élargir le champ des métiers pratiqués par des femmes. En effet, vingt-quatre métiers rassemblant toute l'activité féminine des contrats d'embauche sont pratiqués, enseignés et appris tout au long de la période étudiée. Le travail domestique⁴¹ et la fabrication ou la vente du pain⁴² sont au centre de nombreux contrats, mais c'est le secteur textile qui domine les embauches féminines, avec 11 métiers cités dans 25 contrats différents,

concernant plus de 40 femmes. La couture et la mercerie demeurent les activités les plus pratiquées et apprises, mais les femmes participent également à des tâches plus spécialisées, comme la chaussetterie, la mesure des toiles, le travail de la soie (avant 1348)⁴³ et, plus rarement, celui des peaux ou de la fourrure. L'orfèvrerie embauche de nombreuses apprenties et ouvrières qui travaillent tant l'or que l'argent et dont le principal rôle est de laver ou filer l'or, plutôt que de réaliser des ouvrages d'art. Enfin, les femmes participent de façon plus anecdotique à l'exercice de divers métiers plus éloignés de leurs compétences habituelles, comme la cordonnerie, la brocante, la menuiserie, la peinture, la sculpture⁴⁴ ou la chirurgie.

23 Le rapprochement des deux types de sources est riche d'enseignements. En effet, huit métiers seulement sont communs aux deux groupes : seize professions sont donc pratiquées par des femmes sans que leur activité soit règlementée et sept métiers organisent une activité féminine absente des actes notariés. Seuls les boulangers, bouchers, sediers, merciers, fripiers, tanneurs, barbiers et courtiers comptent en effet quelques membres féminins dans leurs rangs, comme leurs serments et règlements le laissent supposer. Mais dans les statuts des tailleurs, drapiers, pellissiers, argentiers, cordonniers, menuisiers et peintres, on ne trouve aucune allusion à un labeur féminin qui pourtant se manifeste dans les contrats d'embauche.

24 On peut donc s'interroger sur la place faite aux femmes dans ces métiers, sur la façon dont elles s'insèrent dans la hiérarchie corporative et sur les conditions de travail qui en découlent. Que signifient les distorsions existant entre l'exercice réel d'un métier tel qu'il se manifeste dans les contrats d'embauche et le silence des textes corporatifs le concernant ?

Femmes et hiérarchie : des travailleuses marginales

25 La maîtrise constitue le sommet de la hiérarchie corporative. Son accès est conditionné par un ensemble de critères professionnels, financiers et sociaux : le maître est un chef de famille (*cap d'ostal*) qui possède un atelier et a payé un droit d'entrée à sa charité. Au XVe siècle, il est tenu de réaliser un chef-d'œuvre jugé par ses pairs. Une fois maître, il doit respecter les obligations corporatives propres à sa fonction⁴⁵.

26 Au XIVe siècle, la formation professionnelle de l'apprenti ouvre à ce dernier l'accès à la maîtrise et le salaire donné au compagnon déjà formé doit lui permettre d'acquérir un atelier. Au XVe siècle, valets et apprentis voient leur condition s'abaisser et se confondre dans un partage du travail salarié et une même difficulté à parvenir à la condition de « maître », de plus en plus protégée⁴⁶.

27 Pour les femmes, l'intégration à cette hiérarchie et l'accession à la maîtrise semblent difficiles dès le XIVe siècle⁴⁷. Cependant, les contrats d'embauche dévoilent l'existence de 49 femmes donneuses d'ouvrage, dont 17 apparaissent comme partenaires de leur mari et 32 indépendantes, veuves ou mariées⁴⁸. Les femmes de maîtres, partenaires de leur mari au sein de l'atelier, se comptent en assez grand nombre jusqu'en 1408, puisqu'elles représentent plus du tiers des donneuses d'ouvrage sur l'ensemble de la période.

Donneuses d'ouvrage partenaires de leur époux entre 1293 et 1457.

	1293-1348		1360-1408		1409-1457		Total
	H	F	H	F	H	F	
D.O. proposant apprentissage	1	7	0	1	1	0	10
D.O. embauchant serv. et ouvriers	3	1	0	3	0	0	7
Total par sexe	4	8	0	4	1	0	
Total	12		4		1		17

sources : contrats d'embauche, 1293-1457

H: contrats d'apprentissage et louages de services masculins.

F : contrats d'apprentissage et louages de services féminins.

D.O. : Donneuses d'ouvrage.

Serv. : serviteurs et servantes.

28 Elles possèdent le savoir-faire de leur époux et jusqu'au début du XVe siècle, elles sont souvent chargées de l'instruction des apprentis, en particulier des filles. Ce sont donc des travailleuses qualifiées, mais le titre de « maîtresse » qui leur est parfois attribué désigne l'épouse du maître et non la femme qui a les compétences d'un maître. Par ailleurs, ces donneuses d'ouvrage participent à la vie de la confrérie en tant qu'épouses de maîtres et leur mort entraîne un deuil équivalent à celle de leur mari⁴⁹. Par l'intermédiaire de leur conjoint, elles entretiennent donc des relations étroites avec leur métier. Mais leur activité reste soumise aux exigences de la cellule familiale et leur travail n'est régi que par la seule volonté de leur mari. Cette aide que les femmes apportent à leurs époux est d'ailleurs de plus en plus minimisée par les sources notariées, dans lesquelles elles ne sont presque plus jamais citées au XVe siècle⁵⁰. Quant aux textes corporatifs, ils n'y ont jamais fait référence.

Donneuses d'ouvrages indépendantes (mariées et veuves) entre 1293 et 1457.

	1293-1348		1360-1408		1409-1457		Total
	H	F	H	F	H	F	
D.O. prenant apprentis	2	10	0	6	4	2	24
<i>dont veuves</i>	2	6	0	3	3	0	14
D.O. embauchant serv. et ouv.	0	1	2	3	0	2	8
<i>dont veuves</i>	0	0	2	1	0	0	3
Total par sexe	2	11	2	9	4	4	
Total	13		11		8		32
<i>dont veuves</i>	8		6		3		17

source : contrats d'embauche, 1293-1457

H : contrats d'apprentissage et louages de services masculins.

F : contrats d'apprentissage et louages de services féminins.

D.O. : donneuses d'ouvrages embauchant apprentis, ouvriers et serviteurs.

dont veuves : dont donneuses d'ouvrages veuves.

29 Les veuves de maîtres connaissent une situation différente, puisque la mort de leur mari leur permet d'accéder au statut de travailleuses indépendantes. Elles sont alors soumises à l'autorité de la charité qui les autorise à exercer : leur statut de travailleuse est pleinement reconnu et leur place au sein de la corporation bien circonscrite. Les statuts et ordonnances des barbiers-chirurgiens et des couteliers⁵¹, au début du XVIe siècle, consacrent un article aux veuves de maîtres, autorisées à pratiquer, à reprendre l'atelier, les outils et la clientèle de leur mari tant qu'elles restent veuves. Il est probable qu'ils officialisent ainsi une situation couramment pratiquée depuis trois siècles tout en limitant le travail de la veuve à son état de viduité. Ces dispositions apparaissent avant tout comme une mesure de charité permettant à une veuve devenue chef de famille d'alimenter le revenu familial, mais qui ne lui permet pas d'acquérir le titre définitif de « maître ». Mesure de charité et reconnaissance implicite de la compétence des veuves, la tolérance des métiers à l'égard de leur travail tendait aussi et surtout à protéger l'atelier et le travail du maître décédé, en attendant parfois que son fils poursuive son œuvre.

- 30 Les corporations montpelliéraines accueillent également, en petit nombre, des travailleuses indépendantes, mariées ou veuves, qui pratiquent une activité professionnelle différente de celle de leur mari, mort ou vivant. Ainsi trois veuves (une orfèvre, une couturière et une peintre) et huit femmes mariées (dont deux couturières, une mercière, une chaussetière, une mesureuse de toile, une boulangère et deux inconnues) sont à la tête de leur propre atelier, dans des professions qui n'ont pas nécessairement un lien avec des productions à usage domestique. Pour la plupart de ces métiers (exceptés les boulangers), aucune disposition n'est prise concernant le travail des femmes.
- 31 Dotées d'un savoir-faire acquis durant un apprentissage ou auprès de leur père, propriétaires d'un atelier et des outils nécessaires à leur tâche, ces donneuses d'ouvrages profitent des avantages de la maîtrise : elles instruisent des apprentis et vendent sans difficulté leur production. Elles payent également leurs cotisations à la charité et participent à la vie de la confrérie, mais leur travail n'est pas réglementé, le titre de « maître » ne leur est jamais attribué et elles ne prêtent jamais serment de respecter les nouveaux statuts du métier⁵². Leur place au sein de la corporation ainsi que leurs droits à l'égard des autres maîtres ne sont pas définis et elles ne bénéficient guère de la sécurité apportée par l'appartenance à un corps de métier.
- 32 Par ailleurs, si les testaments masculins attribuent souvent à la veuve le rôle de chef de famille⁵³, les femmes mariées ne sont jamais *cap d'ostal*, ce qui peut également constituer un obstacle à leur accession à la maîtrise. La quasi-disparition de ces donneuses d'ouvrage indépendantes au XVe siècle⁵⁴ est bien la preuve que la corporation n'assurait à leur condition aucune pérennité.
- 33 La condition des apprenties au cœur de la hiérarchie des métiers est soumise à moins de contingences. 34 apprenties sont embauchées entre 1293 et 1426, dont 24 avant 1348. Mais les apprentissages féminins sont exceptionnels dès 1360 et ils ont pratiquement disparu des sources au XVe siècle, comme les donneuses d'ouvrage qui les employaient⁵⁵. Le contrat d'apprentissage permet aux filles d'apprendre de nombreux métiers, en particulier dans le secteur textile, mais un seul règlement corporatif, celui des merciers (1324)⁵⁶, place les apprentis des deux sexes sur un pied d'égalité. Les autres professions apprises par des filles ne différencient pas apprentis filles et garçons, ce qui laisse supposer l'existence d'une similitude de traitement entre les embauches des deux sexes, qu'elles soient effectuées par des hommes ou par des femmes⁵⁷.
- 34 Grâce au contrat d'apprentissage qui garantit le sort de l'apprenti en limitant ses tâches et en définissant ses droits et ses devoirs, les conditions de travail dont bénéficient les filles semblent équivalentes à celles des garçons. Si le temps de travail ou la qualité de l'entretien de l'enfant dépendent avant tout de la bonne volonté du maître, les risques d'abus sont identiques quel que soit le sexe de l'apprenti. Cependant, l'apprentissage des filles dure plus longtemps (la durée moyenne étant de quatre ans et demi contre trois ans et demi pour les garçons) et elles commencent à travailler plus jeunes, puisque leur majorité est fixée à 12 ans contre 14 ans pour les garçons et que nombre d'entre elles sont louées bien avant. Enfin l'apprentissage des filles n'est jamais rémunéré, contrairement à celui des garçons⁵⁸. En dépit de la grande tolérance des charités vis à vis des apprenties, elles disparaissent progressivement des sources au XVe siècle, tandis que leurs compagnons masculins demeurent nombreux.
- 35 Le dernier échelon de la hiérarchie corporative, celui du travail salarié, présente des caractéristiques plus complexes. De nombreuses femmes louent leur travail à court terme pour un salaire modique, pour effectuer des tâches domestiques (servantes) ou être ouvrières dans un atelier. Ces « ouvrières » occupent une place très particulière dans l'organisation professionnelle. En effet, les « filles du métier »⁵⁹ ne peuvent que rarement être assimilées aux compagnons, travailleurs qualifiés masculins. Elles sont embauchées pour des durées plus courtes que les valets (de l'ordre d'un an maximum contre un an et demi pour les garçons), et pour un salaire annuel ou à la pièce inférieur aux salaires masculins⁶⁰, et les tâches qui leur sont demandées lors de la rédaction du contrat sont suffisamment imprécises pour pouvoir être confondues avec celles des servantes : leur embauche ne donne donc pas systématiquement lieu à un versement d'indemnité à la charité. Non qualifiée, l'ouvrière est avant tout une main-

d'œuvre de crise : elle vient souvent de la campagne alentour ou de diocèses plus lointains⁶¹, poussée au travail par son père ou son époux, ou encore seule et démunie, et son contrat de travail, lorsqu'il existe, présente peu de garanties. Contrairement aux valets, les ouvrières ne peuvent prétendre progresser dans la hiérarchie corporative. De par leur sexe et la nature de leur travail, elles se placent donc au plus bas de l'organisation des métiers.

36 Cependant, le travail salarié féminin, qu'il soit artisanal ou domestique, se maintient dans les contrats d'embauche du XVe siècle⁶² : il devient la seule activité féminine autorisée.

37 L'insertion des femmes dans l'organisation corporative se révèle donc difficile. Sans en être rejetées, elles occupent rarement des fonctions égales à celles des hommes aux divers échelons de la hiérarchie et leurs conditions de travail demeurent médiocres.

De la marginalisation à l'exclusion

38 La place occupée par les femmes au sein des métiers se caractérise donc par une spécialisation des tâches et des activités et une précarité d'emploi entraînant un véritable changement de nature du travail féminin à l'aube de la Renaissance.

39 C'est dans le champ des activités traditionnelles, liées à l'entretien de la maisonnée, que le travail féminin est le plus visible, quelle que soit la source étudiée, c'est-à-dire principalement dans les secteurs alimentaire (boulangerie, maraîchage, volaillerie) et textile (couture, mercerie, soierie, cuirs). L'orfèvre embauche également volontiers une main-d'œuvre féminine, tout en la cantonnant à des tâches auxiliaires. Au contraire, la menuiserie, la chaudronnerie, la forge, la maçonnerie, demeurent des activités très masculines. Dans le domaine artistique, de rares femmes peintres se distinguent avant 1348. Montpellier confirme donc la nature des « domaines de compétence » féminins.

40 Par ailleurs, la précocité des embauches féminines, la faiblesse des rémunérations et l'accès difficile aux responsabilités sont les caractéristiques récurrentes du travail féminin. Dans chacune des professions qu'elles exercent, les tâches dévolues aux femmes portent la marque de la subordination. Avant tout considérées comme force d'appoint, la plupart des travailleuses sont soumises à l'autorité d'un homme, leur maître, leur père ou leur mari, qui organise leur activité et possède les pleins pouvoirs sur leurs conditions de travail. Tant qu'elles ne sont pas « maîtres », les femmes sont vouées à des travaux intermédiaires, de l'ordre de la sous-traitance plutôt que d'une véritable création, plus compatibles avec l'exercice des tâches domestiques au sein de la maisonnée. Ainsi, ni l'épouse de l'orfèvre, ni la fille du tailleur ne portent la responsabilité de la création d'un ouvrage d'art ou de la confection d'un manteau, elles se contentent d'y participer. Pourtant, leurs compétences leur permettent d'instruire l'apprenti, de reprendre la boutique de leur défunt époux, d'acquérir un atelier et de travailler seule. Mais elles sont avant tout « épouses et filles de maître », leur parenté domine toujours leur qualification professionnelle et il est difficile de leur donner un titre alors qu'on leur dénie une équivalence de statut avec les travailleurs masculins.

41 Cette restriction des tâches féminines justifie également l'absence de dispositions corporatives vis-à-vis des femmes. La plupart des Montpelliéraines exercent une activité professionnelle sans que la charité de leur métier ait pris de disposition à leur sujet. Ce vide législatif est particulièrement frappant dans les professions où les femmes sont les plus nombreuses : la couture, l'orfèvrerie.

42 Lorsque les femmes sont mentionnées dans les règlements corporatifs, elles ne sont guère placées sur un pied d'égalité avec les hommes du métier : leur rôle, leur place au sein de la charité et leurs droits ne sont jamais clairement définis. Bien qu'elles semblent tenues aux mêmes devoirs que les hommes (en particulier le paiement du droit d'entrée dans le métier, les versements réguliers à la confrérie, le respect des jours chômés, la présence aux messes et aux processions organisées par la confrérie) et qu'elles doivent se soumettre aux règlements concernant la qualité des produits vendus, elles ne peuvent bénéficier des mêmes protections⁶³ que leurs collègues masculins, contrairement aux travailleuses de certaines villes du centre de l'Europe, comme Cologne, Francfort, Lübeck ou Munich⁶⁴.

43 À tous les échelons de la hiérarchie corporative, la femme est donc marginalisée. Épouse ou veuve de maître, elle est protégée en vertu de son alliance et non de sa compétence

professionnelle. Donneuse d'ouvrage indépendante, elle n'est jamais citée dans les statuts des charités au point que son existence peut être remise en question. Apprentie, elle est tolérée mais certainement pas dans la perspective d'un futur accès à la maîtrise. Ouvrière, elle est maintenue au plus bas de l'échelle des rémunérations et des compétences. L'activité féminine est donc particulièrement mal garantie et la solidarité que la charité souhaite déployer envers ses membres se manifeste surtout envers les hommes.

44 Enfin, si l'appartenance à une corporation permet aux hommes de participer directement à la vie politique de la ville par le biais de l'élection des consuls et de nombreuses protestations contre l'administration communale, les femmes ne bénéficient pas des mêmes droits et ne peuvent jouer aucun rôle politique au sein de la cité.

45 Le maintien d'une importante activité féminine jusqu'au XVe siècle et la tolérance des métiers vis-à-vis de ces travailleuses peut trouver diverses explications. Avant tout, les femmes constituent une main-d'œuvre bon marché, indispensable au développement économique et commercial d'une ville dynamique comme le fut Montpellier jusqu'en 1348. La mise en place des charités et la rédaction des premiers statuts fut donc concomitante d'un besoin de main d'œuvre qui encourageait le recrutement des femmes. La forte mortalité engendrée par les pestes de 1348 et de 1361 a par ailleurs favorisé l'embauche des femmes dans un contexte où l'offre d'emploi était supérieure à la demande. De plus, le travail de l'épouse permet de développer une entreprise familiale autonome ou encore d'augmenter le revenu familial, et cet apport de travail ou ce salaire d'appoint deviennent vite indispensables à la survie du ménage. L'apprentissage d'une fille, qui la rend apte à aider son conjoint dans l'exercice de sa profession ou qui lui permet de participer aux revenus familiaux, apparaît donc comme un atout supplémentaire dans la perspective du mariage, au même titre que le patrimoine matériel que la jeune mariée apporte à son époux. Le travail féminin, tant qu'il ne représente pas une trop grande concurrence pour les hommes, est donc encouragé dans une perspective familiale et matrimoniale. Enfin, cette activité féminine a pu se maintenir en raison de la lenteur de la pénétration du droit romain en Languedoc, qui a permis aux coutumes de conserver leur influence sur le régime matrimonial : la capacité juridique des femmes, très étendue, leur donnait une liberté d'action indispensable dans le cadre d'une activité professionnelle indépendante.

46 Au contraire, dès la fin du XIVe siècle, la tolérance des charités vis-à-vis du travail des femmes disparaît. Le XVe siècle voit les corporations se fermer à tout ce qui est étranger ou assimilé à l'étranger. L'accès à la maîtrise se fait difficile pour les compagnons et apprentis qui ne sont pas fils de maîtres. Le chef-d'œuvre et la prestation d'un serment d'obéissance aux statuts corporatifs deviennent obligatoires et changent la nature de l'appartenance au métier : les « métiers réglés » des XIIIe et XIVe siècles se ferment et se transforment en jurandes. Montpellier connaît cette évolution comme les autres villes du Languedoc à partir du second quart du XVe siècle⁶⁵, même si la première lettre patente de Louis XI confirmant cette mutation ne date que de 1476 pour la corporation des drapiers.

47 A la fin du XIVe siècle, et en cela Montpellier connaît une évolution précoce⁶⁶, les femmes sont les premières victimes de ce mouvement de repli et de fermeture des métiers ; elles sont les premières identifiées à « l'étranger ». Si aucun métier n'édicte de règlement interdisant explicitement le travail des femmes, les statuts corporatifs cessent tout à fait de les mentionner, comme le prouvent, dès 1400, les statuts des peintres et verriers et, en 1451, ceux de la charité des brodeurs, tapissiers, chasubliers, peintres et verriers⁶⁷.

48 Les donneuses d'ouvrage doivent renoncer à leur indépendance, exceptées les veuves de maîtres, dont l'activité est beaucoup plus surveillée⁶⁸. Les femmes de maîtres ne peuvent plus pratiquer que dans la mesure où leur activité ne menace pas le bien-être de la cellule familiale. Les filles n'ont plus guère accès à l'apprentissage et, en cas de nécessité, doivent se contenter d'un travail salarié ponctuel ou d'une place de servante. Les embauches de servantes et d'ouvrières se multiplient à compter du dernier quart du XIVe siècle et demeurent nombreuses dans la première moitié du XVe siècle, car elles représentent une force d'appoint nécessaire, une main-d'œuvre très mobile et peu revendicative qui ne remet pas en question la primauté de travail masculin et la mainmise des hommes sur les échelons les plus élevés de

la hiérarchie professionnelle. Par ailleurs, le repli des donneuses d'ouvrage et l'accroissement du nombre de servantes aux dépens de l'apprentissage d'un travail qualifié vont dans le sens d'une domestication du travail féminin, d'une volonté de circonscrire l'énergie féminine au foyer familial. Dans l'artisanat, l'industrie ou le commerce, le champ du travail indépendant et qualifié recule. Le travail féminin ne disparaît pas : il change de nature.

49 Du XIIIe au XVe siècle, les Montpelliéraines ont profité d'une absence de législation les concernant pour exercer de nombreuses activités et accéder parfois à l'indépendance professionnelle. Favorisé par des conditions économiques florissantes et un cadre juridique peu contraignant, encouragé dans certaines professions, en particulier dans le secteur alimentaire, leur labour était toléré par la plupart des corporations. Pourtant, l'acquisition d'une qualification par le biais de l'apprentissage, l'exercice indépendant d'une activité et le respect des règles corporatives n'ont jamais fait de ces travailleuses les égales des hommes au sein des charités. Leur travail, « économiquement et idéologiquement dévalué »⁶⁹, s'est toujours révélé moins protégé, leurs compétences peu reconnues, leur situation mal garantie. Dans la seconde moitié du XIVe siècle, une série de facteurs convergent pour s'opposer au travail qualifié et indépendant des femmes. La dégradation de la situation économique et sociale, les transformations juridiques et politiques, l'émergence de nouvelles mentalités, poussent les charités à exclure les femmes et à restreindre leur activité.

50 Cette évolution du travail des femmes et de leur place au sein des corporations est conforme à celle que connaissent la plupart des villes européennes⁷⁰, mais sa précocité est liée à des caractères propres à la ville et à la région. La prospérité de Montpellier, supérieure à celle de toutes les villes qui l'entourent grâce à ses relations commerciales privilégiées avec le reste du bassin méditerranéen⁷¹, parvient à son faîte dans les années 1330-1340⁷², la Peste Noire et ses conséquences démographiques et économiques lui infligeant un coup de grâce. Comme dans la plupart des villes de l'Europe, la fin du XIVe siècle et le début du XVe siècle sont synonymes de crise⁷³ : mauvaises récoltes, épidémies, déprédations qui sèment la mort et entretiennent la pauvreté⁷⁴ touchent la région de plein fouet, et Montpellier voit décliner ses institutions consulaires⁷⁵ comme sa prospérité économique de jadis. C'est dans ces transformations économiques, politiques, sociales et juridiques que l'on peut chercher l'explication de l'exclusion des femmes des corps de métier et de leur confinement à des activités domestiques.

51 L'évolution que connaît Montpellier se révèle exemplaire par ses origines et le moment auquel elle se produit, mais elle peut être rapprochée de celle de nombreuses autres villes européennes, comme Paris, Florence ou Cologne, qui connaissent à la fin du Moyen Age, une évolution comparable⁷⁶. Les villes les plus proches de Montpellier Nîmes, Béziers et Narbonne ont connu une prospérité moins grande avant 1348, mais elles ont également subi la crise de la fin du Moyen Age⁷⁷. La réglementation de l'activité féminine a pu y suivre la même évolution, suivant un découpage qui reste à préciser, dans la perspective de déterminer l'existence de similitudes dans l'attitude des métiers languedociens vis-à-vis des femmes.

Bibliographie

ABRAM, A.

1916. « Women Traders in Medieval London », *Economic Journal* 26 : 276-285.

ALBISTUR, M. et ARMOGATHE, D.

1977. *Histoire du féminisme français du Moyen Age à nos jours*, Paris, Des Femmes.

Angers, D.

1991. « Le rôle de la famille et la place de la femme dans l'organisation du travail en Allemagne à la fin du Moyen Age : bilan historiographique », *Travail et travailleurs en Europe au Moyen Age et au début des Temps Modernes*, Toronto, Dolan, : 63-78.

CARBASSE, J.M.

1988. « La condition de la femme mariée en Languedoc (XIIIe-XIVe siècles) », *Cahiers de Fanjeaux* 23 (*La femme dans la vie religieuse du Languedoc, XIIIe-XIVe siècle*), Toulouse : 99-112.

CAVACIOCCHI, S., dir.

1989. *La Donna nell'economia, secc. XIII-XVIII*, Prato, Institut international d'histoire économique F. Datini (Serie II - Atti delle « Settimane di Studi » e altri Convegni, 21).

CHOLVY, G.

1984. *Histoire de Montpellier*. Toulouse, Privat.

COULET, N.

1991. « Les confréries de métiers en Provence au Moyen Age », *Travail et travailleurs en Europe au Moyen Age et au début des Temps Modernes*, Toronto, Dolan : 21-46.

COURTEMANCHE, A.

1993. *La Richesse des femmes. Patrimoine et gestion à Manosque au XIVe siècle*, Paris, Vrin.

DALE, M.K.

1933. « The London Silkwomen of the XVth Century », *Economic History Review* 4 : 324-335.

DAVIS, N. Z.

1986. « Women in the Crafts in Sixteenth-Century Lyon », *Women and Work in Preindustrial Europe*, Barbara Hanawalt (éd.), Bloomington, Indiana University Press : 167-197.

DIXON, E.

1895. « Craftswomen in the *Livre des Métiers* », *Economic Journal* 5 : 209-228.

FOURQUIN, G.

1990. *Histoire économique de l'Occident Médiéval*, Paris, A. Colin.

GERMAIN, A.

1851. *Histoire de la Commune de Montpellier depuis ses origines jusqu'à son incorporation définitive à la Monarchie Française*, 3 vol., Montpellier, Jean Martel aîné.

GIES, F. et J.

1978. *Women in the Middle Ages*, New York, Barnes and Noble.

GOURON, A.

1958. *La Règlementation des métiers en Languedoc au moyen âge*, Genève, Droz.

HANAWALT, B., dir.

1986. *Women and Work in Preindustrial Europe*, Bloomington: Indiana University Press.

HILTON, R.H.

1984. « Women Traders in Medieval England », *Women Studies* 11 : 139-155.

HERLIHY, D.

1990. *Opera Muliebra: Women and Work in Medieval Europe*, New York-Saint Louis, Mac Graw-Hill.

HILAIRE, J.

1957. *Le régime des biens entre époux dans la région de Montpellier (début XIIIe-fin XVIe siècles)*, contribution aux études d'histoire du droit écrit, Montpellier, Causse, Graille et Castelnaud.

HOWELL, M.C.

1986. *Women, Production and Patriarchy in Late Medieval Cities*, Chicago-London, University of Chicago Press.

MICHAUD, F.

1994. « Apprentissage et salariat à Marseille avant la Peste Noire », *Revue Historique* 589 : 3-36.

MICHAUD-FREJAVILLE, F.

1982. « Bons et loyaux services : les contrats d'apprentissage en Orléanais (1380-1480) », *Les Entrées dans la vie, initiations et apprentissages*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy : 183-208.

OPITZ, C.

1991. « Contraintes et libertés : les femmes et le travail », *Histoire des Femmes en Occident*, t. 2, *Le Moyen Age*, G. Duby, M. Perrot, Ch. Klapisch-Zuber (éds.), Paris, Plon : 305-319.

RENOUVIER, J., RICARD, Ad.

1850. « Des maîtres de pierre et des autres artistes gothiques de Montpellier », *Mémoires de la Société archéologique de Montpellier*, t. 2, Montpellier : 135-350.

REYERSON, K.

1979. « Patterns of Population Attraction and Mobility : the Case of Montpellier, 1293-1348 », *Viator, Medieval and Renaissance Studies*, vol. 10 : 257-281.

1986. « Women in Business in Medieval Montpellier » dans *Women and Work in Preindustrial Europe*, B. Hanawalt (éd.), Bloomington, Indiana University Press : 117-144.

1992. « The Adolescent Apprentice/Worker in Medieval Montpellier », *Journal of Family History*, vol.17, n° 4 : 353-370.

RUSSELL, J.C.

1962. « L'évolution démographique de Montpellier au Moyen Age », *Annales du Midi*, tome 74 : 345-360.

Société archéologique de Montpellier

1840 *Petit Thalamus de Montpellier (Chronique Consulaire)*, Montpellier, Société Archéologique de Montpellier.

UITZ, E.

1988. *Die Frau in der mittelalterlichen Stadt*, Stuttgart, Abend-Verlag.

WENSKY, M.M.

1980. *Die Stellung der Frau in der StadtKölnischen Wirtschaft im Spätmittelalter*, Cologne-Vienne, Böhlhau.

WIESNER, M.E.

1986. *Working Women in Renaissance Germany*, New Brunswick, Rutgers University Press.

WOLFF, P.

1990. *Histoire du Languedoc*, Toulouse, Privat.

Notes

1 Gouron 1958.

2 Opitz 1991 : 305 ; Wensky 1980 ; Howell 1986 ; Wiesner 1986 ; Uitz 1988 ; Herlihy 1990.

3 C'est la définition établie par André Gouron 1958 : 10.

4 La population s'accroît considérablement aux XIIe et XIIIe siècles au point que Montpellier compte 10 000 chefs de familles avant 1348, soit environ 40 000 habitants : Russell 1962.

5 Montpellier, comme Alès, se dote d'une organisation en 7 échelles rassemblant environ 60 métiers, c'est-à-dire d'un système électoral qui place les chefs de métiers à la base de l'élection des consuls : Cholvy 1984 : 57.

6 Gouron 1958 : 203 et sq.

7 Hilaire 1957 : 210-211 et Carbasse 1988.

8 Herlihy 1990 ; Gies 1978 ; Wensky 1980.

9 Il s'agit d'une compilation de documents concernant l'administration et l'histoire de la ville entre le XIIIe et le XVIIe siècle : Société Archéologique de Montpellier 1840.

10 Les corroyeurs, membres de la *corrateria*, « adoucent » et travaillent les peaux aux côtés des blanquiers.

11 Les membres de ce métier teignent et apprêtent la soie.

12 Gouron 1958 : 356 et sq.

13 Germain 1851: Pièces justificatives tome 3 et Renouvier-Ricart 1850.

14 Statuts des barbiers-chirurgiens et statuts des couteliers : Société Archéologique de Montpellier 1840 : 204-212 et 217 -222 .

15 Archives départementales de l'Hérault (ADH) série IIE95 registres 368 à 700 et Archives municipales de Montpellier (AMM) série BB.

16 Gouron 1958 : 356 et sq.

17 La profusion des registres couvrant le XVe siècle nous a obligée à faire des choix : les décennies 1410-1420 et 1430-1440 n'ont pas été étudiées.

18 Société Archéologique de Montpellier 1840 : 125.

- 19 « Moi, homme ou femme, qui fait les chandelles de cire et les cierges de cire à Montpellier, je jure... » *Ibid.* : 273-274.
- 20 « Moi, homme ou femme, qui use du métier de Fournier à Montpellier, je jure... » *Ibid.* : 289-290.
- 21 *Ibid.* : 294-295.
- 22 *Ibid.* : 266-268.
- 23 *Ibid.* : 293.
- 24 Germain 1851 tome 3 : 461-462.
- 25 *Ibid.* : 471-474.
- 26 *Ibid.* : 474-475.
- 27 AMM BB7 fol. 8 r° 4 juin 1365
- 28 AMM BB7 fol 7 27 mai 1365.
- 29 AMM BB8 fol. 54 28 février 1365 et Renouvier-Ricard 1850 : 299-301.
- 30 Gouron 1958 : 245.
- 31 Société Archéologique de Montpellier 1840 : 266 à 268.
- 32 AMM BB8 fol. 65 20 mars 1365.
- 33 Société Archéologique de Montpellier 1840 : 287-288.
- 34 Germain 1851 : 456-458.
- 35 *Ibid.* : 479-481.
- 36 Société Archéologique de Montpellier 1840 : 204-212. Le texte n'est pas daté, on peut l'estimer de la fin du XVe siècle.
- 37 *Ibid.* : 217-222.
- 38 Opitz 1991 : 306.
- 39 Germain 1851 : 463-465.
- 40 AMM BB5 fol. 6v°.
- 41 2 servantes avant 1348, 9 servantes et une nourrice entre 1360 et 1408, 3 servantes et 4 nourrices de 1409 à 1457.
- 42 4 apprenties-boulangères, 1 apprentie-pâtissière avant 1348.
- 43 Montpellier ne fabrique pas la soie mais l'importe pour la teindre et la transformer avant de la revendre : Reyerson 1982.
- 44 Noter l'intérêt de deux contrats d'apprentissage de peintres-imagiers pour deux petites filles réalisés par deux femmes indépendantes : Gilles ADH IIE95-377/fol.28r° le 31 mars 1347 et fol.127v° le 20 septembre 1347.
- 45 Gouron 1958 : 246 et sq.
- 46 *Ibid.* : 277 et sq.
- 47 Albistur et Armogathe 1979 : 46.
- 48 Cf. tableaux 2 et 3.
- 49 Les statuts de la corporation des tailleurs (1323), ou celle des peintres et verriers (1400), obligent les membres du métier à tenir porte close et à assister à l'enterrement : Germain 1851 : 476-478 ; Renouvier-Ricard 1850 : 301-303.
- 50 Cf. tableau 2.
- 51 Société Archéologique de Montpellier 1840 : 204-212 et 217-222.
- 52 C'est ce qui apparaît dans les listes de noms cités à la fin des nouveaux statuts de chaque métier, ce qui permet à J. Renouvier et Ad. Ricart de donner des listes « complètes » de maîtres verriers, peintres ou argentiers sans jamais citer aucune femme : Renouvier-Ricart 1850.
- 53 Hilaire 1957 : 342-343.
- 54 Cf. tableau 3. Les dernières embauches effectuées par des femmes datent de 1425-1426.
- 55 Cf. tableau 1.
- 56 Germain 1851 : 479-481.
- 57 Les femmes embaucheront plus volontiers des filles et vice-versa, mais des garçons peuvent être instruits par des femmes (3 cas sur 79 entre 1293 et 1408) et des filles par des hommes (8 cas sur 30 entre 1293 et 1408). Garçons et filles se côtoient au sein des ateliers.
- 58 43 apprentis sont rémunérés par leur maître, dont 20 avant 1348, 12 entre 1360 et 1408, 11 entre 1408 et 1452.
- 59 Statuts des corroyeurs AMM BB8 fol. 65 20 mars 1365.
- 60 Par exemple, dans la draperie, un valet est embauché pour 25 francs-or en 1399 mais, en 1402, une mère et sa fille mineure seront payées 8 écus d'or pour une année de travail. ADH Bourdon IIE95-391/fol.25 et Esmeric IIE95-383/fol.113-114.

61 Reyerson 1979 : 265 et sq.

62 Cf. tableau 1.

63 Par protection, nous n'entendons pas seulement l'aide matérielle fournie par la charité en cas de difficulté mais, plus généralement, la sécurité apportée au membre d'une charité du fait de son appartenance à un corps soudé, solidaire, prompt à défendre ses privilèges.

64 Uitz 1988 : 54-55 ; Opitz 1991 : 314.

65 Gouron 1958 : 367-369.

66 À Cologne, ce mouvement ne débute qu'un siècle plus tard, et il ne se produit pas avant la fin du XVIe siècle pour certaines villes d'Allemagne du Sud : Wensky 1980 et Wiesner 1986.

67 Renouvier-Ricard 1850 : 301-303 et 304-307.

68 Cf. Statuts et ordonnances des barbiers-chirurgiens et des couteliers : Société Archéologique de Montpellier 1840 : 204-212 et 217- 222.

69 Wiesner 1986 : 195.

70 Herlihy 1989 : 103-130.

71 Reyerson 1985.

72 Et ce en dépit de la succession des crises frumentaires durant ces décennies : Cholvy 1984 : 68-69.

73 Fourquin 1979.

74 Russell 1962.

75 Gouron 1958 : 269.

76 Herlihy 1990 ; Wensky 1980.

77 Wolff 1990.

Pour citer cet article

Référence électronique

Cécile BEGHIN, « Donneuses d'ouvrages, apprenties et salariées aux XIVe et XVe siècles dans les sociétés urbaines languedociennes », *CLIO. Histoire, femmes et sociétés* [En ligne], 3 | 1996, mis en ligne le 01 janvier 2005, consulté le 11 février 2012. URL : <http://clio.revues.org/461> ; DOI : 10.4000/clio.461

À propos de l'auteur

Cécile BEGHIN

Cécile BÉGHIN est agrégée d'histoire et prépare une thèse de doctorat à l'EHESS, sous la direction de Christiane Klapisch-Zuber sur « Le statut et le rôle économique des femmes dans les villes de la Sénéchaussée de Beaucaire aux XIVe et XVe siècles ». Article à paraître dans le n°30 de *Médiévales* (Printemps 96): « Entre ombre et lumière : quelques aspects du travail des femmes à Montpellier (1293-1408) ».

Droits d'auteur

Tous droits réservés

Résumé / Abstract

Comme donneuses d'ouvrage indépendantes, apprenties ou salariées, les Montpelliéraines participent volontiers à l'activité économique de leur ville entre le XIII^e et le XV^e siècle, en particulier dans les secteurs alimentaires et textiles. Mais ces travailleuses sont souvent ignorées par les textes corporatifs et, bien qu'elles soient soumises aux mêmes obligations que leurs compagnons masculins, leur place au sein de la hiérarchie demeure subalterne et leur activité, mal protégée, est à long terme menacée. Premières victimes de la crise qui touche la ville après 1348 et des transformations politiques, économiques, sociales et juridiques qu'elle entraîne, les femmes sont peu à peu exclues des charités, réduites à des tâches secondaires ou domestiques.

As independant artisans, apprentices or wage-earning, women highly contribute to Montpellier's economic activity between the XIIIth and the XVth century, particularly in the making and sale of provisions and in textile crafts. But this female workers are neglected by guild statutes and though they seem to be bound by the same duties than their male companions, their position into the hierarchy remains subordinate, their activity is badly protected and in long time threatened. First victims of the city's crisis as early as 1348, and of economical, social, political and juridical alterations following, women are slowly excluded from charities and reduced to minor importance or domestic tasks.