HAL
open science

Le rapport de travail en France au XIXe siècle : un rapport marchand ?

Claire Lemercier

▶ **To cite this version:**

Claire Lemercier. Le rapport de travail en France au XIXe siècle : un rapport marchand ?. L'Homme et la Société, 2020, 212, pp.71-93. 10.3917/lhs.212.0071 . hal-02652200v1

HAL Id: hal-02652200

https://sciencespo.hal.science/hal-02652200v1

Submitted on 29 May 2020 (v1), last revised 31 Aug 2021 (v2)

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

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

Le rapport de travail en France au XIXe siècle : un rapport marchand ?

Claire Lemercier

Résumé
Les renouvellements de l'historiographie ont révisé une vision du travail au XIXe siècle qui était dominée par les modèles du paternalisme, de la discipline usinière et de la liberté de contrat sans limite. Ils décrivent des rapports de travail plus précaires mais aussi plus négociés, notamment dans le cadre des chaînes de sous-traitance complexes de la fabrique collective et de la proto-industrie. Les conseils de prud'hommes étaient en particulier un lieu de délibération sur des règles qui pouvaient dans une certaine mesure redresser le rapport de forces en faveur des ouvrier·es. Ces conseils produisaient un « droit des ouvriers », bien distinct de celui des marchands, même si les rapports entre ouvrier·es et patron·nes ressemblaient à des rapports marchands. Les conseils de prud'hommes étaient cependant loin d'être accessible à tou·tes les travailleur·ses manuel·les ; beaucoup ne pouvaient pas participer à l'élaboration de ce droit ni bénéficier de son application.
Mots-clés : droit du travail, histoire du travail, XIXe siècle, ouvrier·es, prud'hommes

Abstract – Were labor relations in nineteenth-century France commercial relations?
In the last decades, historical research has revised the classical vision of work in the nineteenth century, which was dominated by the ideas of paternalism, harsh discipline in factories and unlimited contractual "freedom." Labor relations were less durable, more insecure than we thought; negotiation was also possible and sometimes turned in favor of workers. Labor courts played a crucial role in opening such margins for favorable negotiations. They produced a "workers' law" that was distinct from commercial law, even though labor relations resembled commercial relations–especially in the context of the subcontracting chains that were typical of urban collective manufactures and rural proto-industry. Labor courts, however, were not accessible for all workers, many of whom could neither take part in the production of the "workers' law" nor benefit from its protection.
Keywords : labor law, history of work, nineteenth century, workers, labor courts

Claire Lemercier est directrice de recherche CNRS en histoire au Centre de sociologie des organisations (CNRS-Sciences Po Paris). Ses recherches portent principalement sur les rapports entre État, droit et entreprises au XIXe siècle. Elle travaille actuellement à une histoire de l'apprentissage en France aux XVIIIe et XIXe siècles, avec Clare H. Crowston et Steven L. Kaplan, et à une *Sociologie historique du capitalisme*, avec Pierre François. claire.lemercier@sciencespo.fr

Cet article est supposé paraître un jour dans la revue *L'Homme et la Société*, dans un numéro sans doute daté de 2019 (mais paru dans la seconde moitié de 2020). Considérant qu'il peut être utile aux personnes préparant le nouveau programme de l'agrégation d'histoire, je me permets de mettre en ligne cette version auteure, la dernière renvoyée à la revue, en décembre 2019.

Devant les destructions actuelles de l'État social, qui se font souvent au nom de la « modernité », la tentation est grande d'affirmer qu'il s'agit au contraire d'un retour en arrière, et pourquoi pas au XIXe siècle[1]. Certains travaux sur la longue durée permettent d'étayer cette hypothèse. C'est notamment le cas de l'étude de Thomas Piketty (2013) sur les inégalités de capital, qui rapproche leur accroissement récent de celui de la fin du XIXe siècle et l'explique pour partie par la fin des politiques fiscales redistributives du XXe siècle. Qu'en est-il en matière de droit du travail ? Y a-t-il eu là aussi une parenthèse plus ou moins enchantée, sous la forme d'un moment du salariat qui serait en train de se refermer ?

L'idée que les frontières de l'entreprise se dissoudraient, qu'elle n'existerait plus qu'« en réseau » ou que les statuts intermédiaires entre salariat et indépendance se multiplieraient aujourd'hui ne peut, en effet, que faire dresser l'oreille de l'historienne du XIXe siècle, plus précisément de l'avant-1880 environ, la période sur laquelle porte ce texte. Pour autant, on n'assiste évidemment pas aujourd'hui à un retour en arrière à l'identique. Par exemple, avant les années 1880, les conseils de prud'hommes, qui jouaient, comme on va le voir, un rôle très important, bénéficiaient du soutien à peu près unanime des gouvernements, des mouvements ouvriers et des associations de patrons. Les attaques dont ils font au contraire l'objet aujourd'hui impliquent qu'ils ne pourraient pas, en cas de réel « retour au XIXe siècle », constituer de la même manière qu'à l'époque un recours pour les salarié·es.

Si, donc, on ne revient jamais exactement au passé, il reste utile de faire un point sur ce que nous savons aujourd'hui de l'avant-salariat – des savoirs profondément renouvelés au cours des dernières décennies. C'est à la fin du XIXe siècle et au début du XXe siècle qu'apparaissent les formes de protection spécifiques des salarié·es que nous connaissons aujourd'hui, avec notamment la loi de 1898 sur les accidents du travail, puis le Code du travail en 1910. Ces formes de protection tendent à faire du salariat un véritable statut, bien plus distinct qu'auparavant de l'indépendance. Si l'on résume à grands traits, le salariat implique que l'employeur a des responsabilités nouvelles envers ses salarié·es, mais que ces dernier·es ont moins d'autonomie dans leur travail. Comment était régulé, auparavant, le rapport de travail et que peut-on en faire aujourd'hui ? Dans la France du XIXe siècle, les situations étaient évidemment très diverses, du travail à domicile à l'usine. Mais dans l'ensemble, ce rapport de travail était à la fois plus précaire et plus négocié qu'on ne l'a longtemps cru, que dans la période précédente, ou encore que dans d'autres pays – au point qu'on peut avoir envie de le caractériser comme un rapport marchand presque comme un autre (ce que montre la première partie de cet article). Ce type de rapport de travail a été présenté avec une certaine nostalgie tant par une partie du mouvement ouvrier, au moment de la naissance du salariat, que de nos jours par des auteurs comme Alain Cottereau (2002). Je souhaite mettre l'accent ici sur les conditions, limitées, dans lesquelles des négociations collectives pouvaient donner naissance à un « droit des ouvriers » (pour reprendre l'expression d'A. Cottereau). La fin de la première partie de l'article identifie trois conditions nécessaires à cette naissance : un état particulier du droit, de l'organisation du travail et des formes précises de mobilisation ouvrière. En outre, la plus grande partie des travailleur·ses manuel·les n'en bénéficiaient pas, comme le détaille la seconde partie de cet article. L'intérêt de l'étude du XIXe siècle est ainsi de démontrer la possibilité d'un rapport de travail ni salarial, ni complètement marchand ; mais aussi de rappeler l'importance, si l'on parle d'émancipation des travailleur·ses, de prendre en compte la très grande diversité de leurs statuts et situations.

Des rapports de travail précaires et négociés

Les souvenirs de l'enseignement secondaire, de la littérature (« c'est du Zola ! ») ou de ses adaptations filmées peignent le plus souvent l'ouvrier (au masculin) d'avant les années 1880 comme un prolétaire ne disposant de guère de marges de manœuvre, encore moins de protections juridiques. Son exploitation découlerait de trois types de rapports de travail, dans des dosages divers selon les lieux, secteurs et qualifications.

Lectures classiques du XIXe siècle : trois formes d'exploitation

Le premier modèle, le plus ancien, est celui des corporations, vues comme une institution de reproduction sociale regroupant des entreprises qui fonctionnent, pour le meilleur et pour le pire, comme des familles : transmission du métier de père en fils, hiérarchies strictes, immobilisme des savoir-faire. Si les corporations

[1] Je remercie François Jarrige pour ses précieux commentaires sur une première version de ce texte.

ont été supprimées en France en 1791, certaines descriptions du paternalisme industriel, qui est surtout mis en place à la fin du XIXe siècle, reprennent les mêmes idées : il y a là du collectif et de la protection, mais en échange de hiérarchies et de contraintes calquées sur celles de la famille.

Deuxièmement, la pression disciplinaire aurait crû au XIXe siècle, avec l'instauration d'un modèle usinier : introduction d'horaires, de contremaîtres, asservissement aux premières machines, qui fait perdre en autonomie et en savoir-faire, ou encore obligation du livret ouvrier – qui stigmatise ce groupe social et permettrait aux patron·nes d'inscrire des observations négatives.

Troisièmement, l'abolition des corporations, la naissance du Code civil et celle de l'économie politique auraient inauguré un XIXe siècle dominé par le libre contrat, y compris pour le travail. La fiction de l'égalité formelle jouerait dès lors au détriment de la partie la plus faible. C'est ainsi que l'on peut lire rapidement tant Karl Polanyi que Karl Marx, qui souligne en particulier la différence, de ce point de vue, entre l'esclave et l'ouvrier. Robert Castel (1999) insiste également sur la tension entre l'idée plus ancienne de « tutelle » et celle, introduite au XVIIIe siècle, de « contrat ».

Ces trois visions de rapports de travail déséquilibrés au détriment des ouvrier·es, héritées des mouvements sociaux de l'époque, ont été largement révisées par l'historiographie des dernières décennies. Personne n'affirme bien sûr qu'il n'y avait pas d'exploitation à l'époque. Mais les formes organisationnelles et juridiques du rapport de travail ne sont pas tout à fait celles que l'on croyait. Il est important de le prendre en compte si l'on veut se livrer à des comparaisons avec la période contemporaine.

Des mondes de production plus flexibles qu'on le croyait

Premièrement, l'étude des pratiques, et pas uniquement des règlements des corporations d'Ancien Régime (et des très nombreux ateliers qui n'étaient pas soumis à leur juridiction) a mis au jour des marchés du travail bien plus fluides qu'on ne le soupçonnait, avec une plus forte mobilité géographique et sociale, mais aussi une grande part de la main-d'œuvre qui n'avait pas accès aux protections des corporations. A. Cottereau (1993) souligne ainsi que Michael Sonenscher (1998) met en avant la « fluidité de l'économie des ateliers » (sur les corporations, voir aussi Kaplan, 2001). Du point de vue des formes d'organisation des entreprises, l'abolition des corporations ne marque finalement pas une rupture. Il y a plus de continuités que de différences entre XVIIIe et XIXe siècle (jusqu'aux années1880), que l'on peut englober dans un « âge du commerce » (Lemercier, 2014).

Pendant cette période, les grandes entreprises intégrées, comme Schneider, avec ses immenses aciéries et forges du Creusot, ou les compagnies minières de *Germinal*, sont extrêmement rares. La plus grande partie de la production a lieu au sein de chaînes de sous-traitance où les donneurs d'ordre sont les négociants (qui sont souvent aussi banquiers et sont eux-mêmes organisés en petites sociétés de personnes) (Dewerpe, 1989 ; Fridenson, 2006). Ces chaînes sont constituées d'individus ou de très petites entreprises et sont fréquemment reconfigurées au gré de la demande. Elles existaient déjà avant la Révolution : les ateliers corporatifs y participaient et étaient loin d'être exclus de l'innovation technique – mais aussi des risques d'inactivité. Loin d'être ensuite de simples archaïsmes, « fabriques » collectives urbaines et « proto-industrie » rurale s'étendent pendant toute la première moitié du XIXe siècle et sont un des moteurs des exportations françaises (Olivier, 2010).

« Fabrique » est un terme de l'époque qui s'applique plutôt à un secteur constitué de petits ateliers dispersés en ville, notamment dans la production de luxe ou de mode : par exemple, l'ensemble des canuts qui tissent la soie à Lyon constitue une « fabrique » ; il en va de même des bijoutiers de Paris, adeptes particulièrement précoces et enthousiastes de la division du travail et de la sous-traitance. Dans les campagnes, c'est le terme « proto-industrie » qui désigne la fabrication dispersée, là aussi souvent à domicile, de divers produits, en particulier des fils et des tissus ; les activités proto-industrielles procurent souvent un complément de revenu pour des ménages engagés dans l'agriculture. Dans ces deux situations, on retrouve en fait une organisation du travail très similaire, où dominent dispersion et sous-traitance.

Deuxièmement, le constat n'est pas si différent si l'on part au contraire des usines et des ateliers les plus mécanisés et de la discipline qui s'y appliquait – ou pas. La quantité de discours (admiratifs ou dénonciateurs) qui a pris pour objet les innovations annoncées par quelques grandes usines en matière de discipline ne doit pas masquer le fait qu'en réalité, ces usines ne concentraient qu'une infime partie de la main-d'œuvre. Surtout, leur fonctionnement interne ne différait pas fondamentalement de celui des ateliers dispersés urbains ou ruraux. Les usines étaient plutôt, à l'époque, une collection d'ateliers regroupés géographiquement, dans un lieu rarement bien clos. Ces ateliers restaient assez autonomes, que ce soit en

termes de recrutement ou d'organisation concrète du travail (Lefebvre, 2003). Le roman *Germinal* lui-même montre que, si la discipline est dure à la mine, elle fonctionne de manière très décentralisée.

Qu'en est-il de cet autre symbole de la surveillance et du contrôle qu'est censé représenter le livret ouvrier, introduit à la fin du XVIIIe siècle ? En pratique, une grande partie des ouvrier·es n'en étaient pas muni·es (même si cela variait selon les secteurs et les lieux). L'objet, sur lequel les patron·nes n'ont jamais été censé·es noter des appréciations, mais seulement d'éventuelles dettes, était utilisé de manières variées, jusqu'à parfois retourner le stigmate qu'il représentait (Cottereau, 2006 ; Dewerpe, 2010).

Une liberté contractuelle limitée par les tribunaux plutôt que par les lois

Troisièmement, tout ce qui précède amène à insister plus encore sur l'idée d'un monde du travail dominé par la liberté de contrat. Mais là aussi, étudier les pratiques contractuelles et les usages de la justice, plutôt que de s'en tenir au Code civil, a conduit les historien·nes à nuancer l'idée général selon laquelle ce droit, libéral, n'était qu'un instrument d'exploitation de plus. Dans certaines conditions, les ouvrier·es pouvaient aussi s'en saisir. Dans l'ensemble, il apparaît moins déséquilibré en faveur des employeurs dans la France du XIXe siècle qu'en Angleterre à la même époque et probablement que sous l'Ancien Régime.

En effet, les litiges concernant les salaires impayés des ouvrier·es, la qualité de leur travail, ou encore les renvois ou départs avant le terme prévu du contrat, relevaient en France de la justice civile, alors qu'en Angleterre ils faisaient l'objet d'un traitement pénal, administré de plus par des juges de paix socialement très proches des patrons (Steinberg, 2003 ; Cottereau, 2006). De ce fait, seuls les patrons utilisaient cette justice en Angleterre, alors que les recours venaient au contraire des deux parties en France et étaient massifs. En effet, l'installation progressive de conseils de prud'hommes dans les villes les plus industrielles (le premier est créé à Lyon en 1806 ; il y en a plus de 130 en 1880) a rendu ces recours très peu coûteux (l'usage des avocats est interdit ; les journées de travail perdues par les parties ouvrières sont même indemnisées) et a introduit des ouvriers parmi les juges (les conseils deviennent paritaires entre ouvriers et patrons en 1848). Les conseils de prud'hommes, jusque vers 1880, sont utilisés comme recours tant par les patron·nes que par les ouvrier·es ; ils concilient l'immense majorité des affaires soumises. Leurs jugements montrent qu'ils condamnent généralement les patron·nes qui n'ont pas payé des salaires, même sans preuve écrite. Localement, beaucoup de conseils parviennent à stabiliser des jurisprudences qui mitigent le pouvoir des donneurs d'ordre, en particulier en garantissant le « droit de quitter » des ouvrier·es, voire en faisant respecter plus ou moins ostensiblement des « tarifs », c'est-à-dire des salaires minimaux (Cottereau, 2006 ; Vernus, 2010 ; Rudischhauser, 2017). Par exemple, même le conseil de Tourcoing, qui ne fait pourtant pas partie des plus favorables aux parties ouvrières, instaure une limite coutumière (un cinquième du salaire) aux retenues que peuvent opérer les patron·nes lorsque des ouvrier·es leur doivent de l'argent (Craig, 1992).

C'est cette jurisprudence prud'homale à base d'usages propres à un lieu ou un métier – usages que l'on affirme parfois simplement constater, mais que l'on négocie et renégocie en réalité entre conseillers –, longtemps construite sans trop de contrôle des juristes (la juridiction prud'homale ne les intéressait guère et les appels étaient très rares), qui constitue le « droit des ouvriers » vanté par A. Cottereau.

On a longtemps considéré comme des premiers jalons du droit social les lois de 1841 sur le travail des enfants et de 1851 sur l'apprentissage. En effet, les discussions qui les ont précédées, au Parlement et ailleurs, ont explicitement envisagé la nécessité de réguler des contrats dans lesquels une des parties était structurellement désavantagée (Weissbach, 1989, Tholozan, 2001). Ces lois marquaient ainsi une brèche, du point de vue des idées juridiques et économiques, dans la logique du respect de contrats nécessairement conformes à l'intention des parties. Mais dans les faits, ce ne sont pas ces lois qui ont rééquilibré quelque peu les contrats : la première a été peu appliquée ; l'effectivité de la seconde dépendait des tribunaux (prud'hommes là où ils existaient, juges de paix ailleurs : Montazel, 2005).

Plus de précarité qu'aujourd'hui, mais moins de surveillance

De cette histoire plus proche des pratiques du travail et du droit, on retire l'idée d'un monde du travail plus mobile qu'on ne le croyait, où les relations entre patron·nes et ouvrier·es étaient rarement de longue durée, que l'engagement ait été à la journée ou à la tâche (il est rare que les contestations devant les prud'hommes portent sur un travail de plus de six mois). Le principal moyen d'action individuel des ouvrier·es était ainsi souvent l'absence, le départ, le non-renouvellement du contrat. Mais on ne peut pas toujours bouger, et la succession de contrats courts représentait évidemment aussi une source de précarité ; par exemple, dans les

nombreuses industries soumises à la mode, lorsque la demande baissait, des entrepreneur·ses sous-traitant·es devenaient ouvrier·es, dans le même secteur ou un autre, et des ouvrier·es chômaient ou devaient changer d'activité. La dispersion de la production et la longueur des chaînes de sous-traitance limitaient les investissements pour les commanditaires : la plupart des outils, y compris en usine, et certains des métiers à tisser, par exemple, appartenaient aux ouvrier·es, qui payaient aussi les charges liées aux locaux lorsqu'ils et elles travaillaient à domicile, que ce soit en ville (« en chambre ») ou à la campagne. C'est cette forme d'organisation qui peut faire penser aux situations actuelles aux frontières du salariat, par exemple celle des auto-entrepreneur·ses, qui assument les risques de leur activité et doivent souvent s'appuyer sur des ressources complémentaires (les livreurs à vélo, par exemple, ressembleraient ainsi aux paysan·nes-ouvrier·es de la proto-industrie).

En revanche, le contrôle rapproché du travail par les patron·nes était très rare au XIXe siècle. Quelques juristes invoquent déjà à l'époque la notion de subordination : par exemple « Il a été décidé que les conseils de prud'hommes sont incompétents pour connaître des difficultés élevées entre un commerçant et un ouvrier qui n'est pas son subordonné » (Dalloz et Dalloz, 1857 : 543). Mais le mot ne désigne pas une supervision précise des tâches, moins encore un panoptique foucaldien (et on est encore plus loin des moyens actuels de contrôle à distance du travail). Le même recueil de jurisprudence souligne que, quand l'ouvrier travaille à la tâche et non au temps, il est « libre d'employer son temps comme bon lui semble », tant qu'il livre son ouvrage à temps et en bon état ; il « ne relève que de lui-même, il n'obéit à personne, il est le maître de l'opération » (Dalloz et Dalloz, 1853 : 556). Ainsi, les ouvrier·es à domicile ne sont contrôlé·es qu'*a posteriori*, par le biais de leurs produits ; le choix des moyens de production leur appartient. En usine, il n'y a pas partout des règlements et surtout, il y a peu de moyens de les faire appliquer au quotidien. Il n'y a pas de services du personnel ; si l'autorité arbitraire des contremaîtres est déjà largement dénoncée par les commentateurs, ces contremaîtres ont, dans la plupart des entreprises, peu de moyens concrets de l'exercer (Jarrige et Chalmin, 2008). Il existe donc bien une relative autonomie ouvrière et les rapports de travail sont régulièrement renégociés, presque comme les autres rapports entre fournisseurs et client·es. Comme le conclut P. Fridenson (2006 : 29), on est loin du « monde de l'unilatéral que décrit Michel Foucault ».

Un monde qui a eu une fin

Qu'est-ce qui permet l'existence de ce « droit des ouvriers » et sa qualification comme un « bon droit » par A. Cottereau, c'est-à-dire un droit légitime pour les communautés concernées, y compris les ouvrier·es ? Pour le comprendre, il faut à la fois s'intéresser aux conditions du changement de régime juridique et de modes d'organisation qui a lieu à la fin du XIXe siècle (changement qui marque la fin de ce « bon droit ») et se demander qui était exclu de ses bénéfices.

Philippe Lefebvre (2009) a présenté de manière particulièrement claire et convaincante la chronologie de ce changement. La volonté d'intégrer, de fermer et d'organiser les usines se développe à partir des années 1860. Elle est suivie par la « longue invention » de la notion juridique de contrat de travail, à partir des années 1880, puis par l'émergence de l'organisation scientifique du travail, très progressive dans les premières décennies du XXe siècle.

Est-ce à dire que c'est le changement de l'organisation du travail qui a causé celui du droit ? Ce n'est évidemment pas la seule cause des évolutions juridique, mais il a joué un rôle. Pour que la jurisprudence et la doctrine changent et qu'émerge très progressivement le salariat du XXe siècle, il faut à la fois que des théories juridiques, toujours liées à des théories sociales et économiques, soient disponibles et que des affaires prud'homales « remontent » en plus grand nombre en appel. C'est même la Cour de cassation qui a un rôle déterminant en finissant par affirmer que tout·e ouvrier·e adhère tacitement, dès son embauche, au règlement unilatéralement déterminé par le chef d'entreprise. Le premier arrêt sur cette question, le 14 février 1866, est souvent présenté comme la première étape de la transition entre « droit ouvrier » et salariat (Cottereau, 2002). Il fait suite au recours, alors extrêmement atypique, de Paris frères, une petite société de fabricants de tapis d'Aubusson. Mais c'est à l'occasion de conflits impliquant les agents de compagnies de chemins de fer que la jurisprudence bascule vraiment, dans les décennies qui suivent. Il est très plausible que la croissance du nombre d'appels soit liée, comme pour les tribunaux de commerce (Lemercier, 2012), à un rapport différent à la justice des nouvelles grandes entreprises intégrées. Certaines disposent d'un personnel dédié au contentieux ; surtout, leurs dirigeants se sentent moins représentés par les prud'hommes patrons, issus du monde des petites sociétés de personnes.

L'existence de ces entreprises d'un genre nouveau serait ainsi une condition nécessaire de l'évolution du

droit. Les négociations autour du « droit ouvrier » étaient possibles parce que les patrons des très petites entreprises se sentaient peu différents des ouvriers les plus qualifiés (il existait une réelle porosité entre ces catégories), mais aussi étaient directement intéressés par une limitation de la concurrence (Rudischhauser, 2017). Ils approuvaient, par le biais de leurs élus prud'homaux, l'établissement de certaines normes – salaires à la tâche minimaux, formalités pour quitter l'atelier – qui limitaient les marges de leurs concurrents ou le débauchage de leurs ouvrier·es. Rares sont les grandes entreprises qui jouent le même jeu. Elles paraissent plutôt avoir participé, aux côtés de beaucoup de juristes et de réformateurs sociaux, à la « mise en crise » qui touche les prud'hommes à la toute fin du XIXe siècle (Rudischhauser, 2017). Alors que l'institution proud'homale était jusque-là consensuelle, elle est critiquée ou laissée de côté. Les prud'hommes n'avaient jamais constitué d'alliance avec les juristes universitaires dominants ; ils avaient plutôt conservé un caractère local et discret à leur jurisprudence. Ceux qui prétendent à la fin du siècle inventer un « droit du travail » ignorent totalement ce qui avait ainsi été construit pendant près d'un siècle. Et, dans un monde où les mobilisations se font de plus en plus au nom de la lutte des classes, pratiquement plus personne ne croit au paritarisme qu'incarnaient – même si le mot n'existait pas encore – les prud'hommes ; l'heure est plutôt aux projets interposant un tiers « neutre » entre ouvrier·es et patron·nes.

À mon sens, il faut en effet ajouter à la chronologie de Ph. Lefebvre une transformation déterminante, qui a lieu en amont de celles de l'organisation du travail et du droit : celle des mobilisations collectives ouvrières. La naissance d'un mouvement ouvrier au sens de la lutte des classes, puis socialiste, la légalisation des grèves en 1864 et celle des syndicats en 1884 n'annihilent certes pas brusquement le recours ouvrier aux prud'hommes. Sabine Rudischhauser (2017) a même montré que les nombreuses conventions collectives avant la lettre, qui couvrent au début du XXe siècle une grande partie de la main-d'œuvre française, y compris là où il n'y a pas de syndicats, peuvent être vues comme un héritage de la tradition de négociation du « droit ouvrier ». Cela dit, dans l'ensemble renouvelé des répertoires d'action collective ouvrière, le droit et la négociation avec les petit·es patron·nes apparaissent moins centraux. Surtout, la visibilité du mouvement ouvrier a créé une peur sociale intense. C'est sans doute une des principales incitations pour les chefs d'entreprise, dès les années 1860, à discipliner leur main-d'œuvre – or donner des moyens aux contremaîtres, pratiquer le paternalisme ou le *lock-out* n'est guère possible que dans de grandes organisations. C'est aussi cette peur sociale qui conduit la plupart des juristes et réformateurs à critiquer, ou surtout à invisibiliser, la tradition de négociation propre aux prud'hommes et au « droit ouvrier ».

Un « droit des ouvriers », mais desquels ?

Le « droit des ouvriers » prospérait donc dans un monde d'industrie dispersée, de mobilisations collectives autres que classe contre classe, à l'abri du regard de la plupart des juristes. Pour finir de cerner ses conditions de possibilité et sa capacité à être un « bon droit », il nous reste à préciser à qui il s'appliquait.

Un droit pour une catégorie sociale particulière : l'ouvrier…

Revenons pour cela tout d'abord sur notre question de départ. On a vu que le rapport de travail au XIXe siècle ressemblait à bien des égards à un rapport entre fournisseur·se et client·e. Pour autant, on ne peut pas le qualifier de rapport marchand. La différence entre droit commercial et « droit des ouvriers » est en effet importante. Non seulement le premier, contrairement au second, est reconnu par la doctrine et par un Code particulier, ce qui lui permet de mieux résister à l'expansion des grandes entreprises ; mais cette frontière juridique entre « commerçant » et « ouvrier » est délibérément instaurée et entretenue pour maintenir les hiérarchies sociales.

Lors de la création des conseils des prud'hommes, l'organisation et la procédure des tribunaux de commerce sont un des principaux modèles ; les tribunaux de commerce sont aussi chargés, tout au long du XIXe siècle, de l'appel des jugements prud'homaux (Lemercier, 2012). Ces tribunaux se ressemblent aussi en ce que, fondamentalement, ils sont censés appliquer des contrats – même si le fait que les engagements de travail et commerciaux soient souvent purement verbaux, ou établis sur papier libre, leur laissent de réelles marges de manœuvre pour, en pratique, les réguler. Bien que le quotidien de ces tribunaux se ressemble donc à certains égards, le fait qu'ils soient distincts contribue à l'entretien des frontières entre « commerçants » (qui incluent les banquiers, assureurs, industriels) et « ouvriers ». Aux tribunaux de commerce les litiges (liés à cette activité) entre les premiers ; aux prud'hommes, les litiges entre les seconds (en théorie) et surtout entre les deux catégories (ainsi qu'entre les « apprentis » et leurs « maîtres »). Les conseils de prud'hommes

contribuent ainsi fortement à définir la catégorie juridique « ouvrier » – à côté des livrets, qui la délimitent un peu différemment. Il ne s'agit pas du tout de la catégorie « salarié » telle qu'elle émerge au XXe siècle : les tribunaux de commerce sont ainsi chargés des conflits entre les employés de commerce (comptables, commis voyageurs, etc.) et leurs employeurs.

Les juristes publient des milliers de pages au cours du siècle pour définir et redéfinir les frontières de l'acte de commerce, du mandat (qui permet notamment d'engager les avocats), du louage d'ouvrage (qui définit la juridiction des prud'hommes) et du louage de service. C'est que ces frontières reposent moins sur une différence de nature, de durée ou de rémunération entre tâches (sur des critères juridiques ou même économiques préexistants qu'il suffirait de mettre au jour) que sur la volonté de hiérarchiser activités et groupes sociaux. Pour nous, les ouvrier·es relevant du louage d'ouvrage, tel·les que je les ai présenté·es ci-dessus, peuvent apparaître comme pris·es dans des rapports marchands. Mais pour les juristes du XIXe siècle, ils et elles ne doivent surtout pas être assimilé·es à des commerçant·es – alors même que, pendant la première moitié du siècle, les ouvriers qui ont leur propre atelier, comme les canuts lyonnais, paient la patente, l'impôt des commerçants, et cela même s'ils n'emploient que leur famille. Il ne faut pas non plus que l'on risque de confondre les ouvrier·es avec des employés. Encore rares et presque toujours masculins, ceux-ci n'ont pourtant pas encore de statut juridique propre ; mais la jurisprudence prend soin de les différencier des ouvrier·es. La frontière doit rester encore plus étanche avec les professions libérales – alors même qu'il est très difficile de trouver des critères différenciant le louage d'ouvrage du mandat (Xifaras, 2004). Enfin, les ouvrier·es ne sont pas des domestiques. Longtemps privé·es de certains droits politiques, plus longtemps encore de certains droits civils (Sarti, 2005), ces dernier·es relèvent d'un type un peu différent de contrat, le louage de service, et n'ont pas accès à une juridiction spécialisée élue (les contestations sur leurs gages, et sur leurs contrats en général, sont traitées par les juges de paix). Lorsqu'on entre dans le détail des argumentations sur toutes ces frontières, au-delà de la caractérisation en fonction d'un travail considéré comme manuel ou non et d'un mot pour dire la rémunération (le salaire des ouvrier·es, plutôt que les gages des domestiques, les appointements des employés ou les honoraires des avocats), c'est une notion de dignité de la tâche et des personnes qui transparaît : les ouvrier·es sont au-dessous des autres groupes mais au-dessus des domestiques (voir par exemple Dalloz et Dalloz, 1852 : 688).

Cette différence juridique fondée sur une différence sociale a pour conséquence la construction d'un entre-soi juridique de l'industrie, entre « ouvriers » et « patrons », qui donne aux conseils de prud'hommes, tant qu'ils n'interfèrent pas avec les contrats des employés ou des avocats, la capacité d'établir quelques règles collectives pouvant rééquilibrer la négociation des contrats. C'est ainsi que le droit construit par les prud'hommes peut être vu comme une sorte d'adaptation d'un droit corporatif au langage contractuel du XIXe siècle, comme le suggère Claude Didry (2016 : 43 ; il désigne ainsi l'attachement à la communauté de métier, et non pas l'immobilisme longtemps attribué aux corporations). Cependant, toutes les personnes que nous désignerions volontiers comme ouvrier·es n'ont pas un accès égal à cet entre-soi.

… plus précisément, l'ouvrier urbain « qualifié »

La possibilité du « bon droit » dépend donc de l'existence d'un monde sans grandes entreprises intégrées, dans lequel la longueur des chaînes de sous-traitance et l'existence de suffisamment de mobilité sociale (en tout cas entre leurs maillons médians) font que l'opposition entre ouvrier·es d'un côté, entrepreneur·ses de l'autre, n'est pas absolue ni complètement structurante. La fabrique de soie de Lyon constitue de ce point de vue un modèle souvent cité à l'époque et de nouveau par l'historiographie récente : C. Didry (2016) fait du canut l'« idéaltype du monde ouvrier » du XIXe siècle. Or la position des canuts, aussi appelés « chefs d'atelier », est précisément celle d'intermédiaires entre les négociants (« marchands-fabricants ») qui leur passent commande et les ouvrier·es qu'ils emploient et qui font ou non partie de leur famille. C'est à cause des canuts que, jusqu'en 1848, les conseillers prud'hommes sont soit patrons, soit ouvriers *patentés* : une catégorie très rare dans d'autres villes mais qui regroupe précisément les canuts (et qui exclut notamment leurs propres ouvriers : ceux-ci ne sont, jusqu'en 1848, ni électeurs ni éligibles). Le placement des chefs d'atelier (et des contremaîtres) soit dans le collège patronal, soit dans le collège ouvrier des prud'hommes fait l'objet de débats longs et ardents, notamment sous la IIe République ; un temps, l'instauration de trois collèges à Lyon et dans quelques autres villes est prévue (Dalloz et Dalloz, 1857 : 537).

Pendant une grande partie du XIXe siècle, ce type d'organisation en fabrique collective est loué à la fois par une grande partie des libéraux (parce qu'il repose sur le contrat et la concurrence et que les ouvriers sont aussi des entrepreneurs), des catholiques sociaux (parce que bien des ateliers sont familiaux et que les

instances collectives de métier rappellent les corporations) et des socialistes (pour qui les canuts sont un modèle de fierté ouvrière et de mobilisation collective). Mais un idéaltype, ce n'est pas tout le monde ouvrier : on l'a vu, au milieu du XIXe siècle, la diversité en termes d'organisation du travail est très grande en France.

Ainsi, toute l'industrie de la soie n'est plus, depuis longtemps, dans Lyon. C'est même en bonne partie l'efficacité revendicative du collectif canut (qu'elle passe par la construction du « bon droit » prud'homal ou par les révoltes) qui a motivé les négociants pour développer les industries de la soie (d'abord les opérations préliminaires, puis le tissage lui-même) dans les campagnes de la vallée du Rhône. La biographie de Lucie Baud par Michelle Perrot (2012) donne un aperçu, pour les années 1880, de la forme que prennent de plus en plus ces industries, avec l'usine-internat de Durand frères (qui habitent à Lyon), ouverte en 1839 dans l'Isère, près de Vizille. L. Baud y travaille de 12 à 17 ans, parmi 600 ouvrières. Là, pas d'accès simple à un conseil de prud'hommes ; celui de Grenoble est à 20 km et on imagine mal comment les adolescentes ou leurs parents auraient l'idée de le saisir. D'autres régions du travail de la soie, comme le Vivarais autour d'Annonay, n'ont aucun conseil de prud'hommes pendant tout le XIXe siècle. Le fait que l'activité des prud'hommes dans le sens du « bon droit » pouvait constituer une des raisons pour les fabricants de s'installer à la campagne, pour sortir de leur juridiction, a également été avancé dans le cas de Lille-Roubaix-Tourcoing (Delsalle, 1987).

La capacité à participer à la construction et à bénéficier de l'application du « bon droit » est ainsi en partie une question géographique. Si certains juges de paix ont certainement pu aussi, individuellement, valoriser le droit des ouvrier·es dans leur ressort, ils n'offrent pas l'équivalent des prud'hommes en termes de représentation ouvrière directe, ni de forum public dédié aux questions de travail (qui restent très marginales dans leur activité)[2]. Les colonies font aussi, sur ce point comme sur tant d'autres, exception au droit commun. Elles n'ont pas de conseil de prud'hommes ; l'esclavage n'y est aboli qu'en 1848 et les conflits entre ancien·nes maîtres·ses et esclaves sont alors soumis à un tribunal *ad hoc*, le jury cantonal (Cottias, 2004). Inspiré mais différent des conseils de prud'hommes, celui-ci permet l'expression de certaines revendications des affranchi·es (qui iraient plutôt dans le sens de l'obtention d'un statut ouvrier) ; mais le rapport de forces par trop déséquilibré ne peut pas permettre la création d'un « bon droit » et le jury disparaît faute de recours.

Par ailleurs, les prud'hommes ouvriers ne représentaient évidemment pas un échantillon aléatoire de l'ensemble de la population ouvrière. La loi du 2 juin 1853, qui stabilise l'élargissement de l'électorat obtenu en 1848, continue à fixer des conditions d'éligibilité : savoir lire et écrire, avoir 30 ans, 3 ans de résidence dans la circonscription, 5 ans d'exercice du métier ; elle introduit une condition de nationalité française. Et bien sûr, les femmes ne sont pas concernées : les fonctions prud'homales sont les premières en France auxquelles elles peuvent être élues, mais cela n'arrive qu'en 1908. L'élection se faisant par groupes de métiers, le choix de représentants était d'ailleurs très difficile dans les branches les plus féminisées (Lemercier, 2017). Si les prud'hommes entendaient de très nombreuses femmes, patronnes et ouvrières, et si ces dernières pouvaient user de bien des aspects du « bon droit », il reste que les ouvrières recouraient sans doute moins à l'institution que les ouvriers (Craig, 1992 le montre dans le cas de Tourcoing).

L'effet éventuel de l'absence de représentation des femmes parmi les juges est toutefois difficile à distinguer d'un constat plus général : les prud'hommes étaient choisis parmi les ouvriers considérés comme les plus qualifiés et ceux dont le contrat les rapprochait le plus du statut d'entrepreneurs. À Tourcoing, les simples auxiliaires du textile étaient, de plus, bien plus souvent défendeur·eresses que demandeur·ses, contrairement aux tisserands (l'équivalent local des canuts) (Craig, 1992). Certes, même si c'était leur patron·ne qui avait saisi la justice, les prud'hommes donnaient parfois raison aux auxiliaires. Mais ils et elles ne faisaient pas partie au même titre que les tisserands du collectif qui produisait le « bon droit » en saisissant la justice.

Plus généralement, tout en bas des chaînes de sous-traitance propres à la fabrique collective urbaine et à la proto-industrie, on retrouve souvent une main-d'œuvre familiale, qui n'obtient pas de rémunération individuelle en argent mais qui contribue à la tâche payée globalement au chef de famille. C'est aussi le cas dans bien des usines. C'est une des raisons pour lesquelles beaucoup de patrons s'affirment, au moment du vote de la loi de 1841, incapables d'empêcher l'emploi d'enfants dans leurs manufactures : il est fréquent pour les parents de les faire venir plus ou moins ponctuellement, comme aides. Les conflits entre ces derniers

[2] La thèse en voie d'achèvement de Jean-Christophe Balois-Proyart permettra d'en savoir plus sur cette question, jusqu'ici inexplorée par les historien·nes.

maillons de la chaîne, en particulier au sein des familles, ne sont que très rarement portés en justice ; les « usages » établis par les prud'hommes, qui peuvent avoir eu un effet protecteur à l'échelle de toute la branche, au-delà des parties en litige, ne leur sont guère applicables. Les prisonnier·es, bien des orphelin·es, etc., sont un peu dans la même situation du point de vue de l'incapacité de bénéficier du « bon droit » prud'homal – avec de plus, bien souvent, une réelle surveillance disciplinaire de leurs ateliers.

Enfin, si l'on considère l'ensemble de la main-d'œuvre du XIXe siècle, on retrouve deux catégories de travailleur·ses manuel·les très importantes en nombre mais qui n'ont pas accès aux prud'hommes : les domestiques, parce qu'ils et elles ne sont pas des ouvrier·es, et les journalier·es travaillant dans l'industrie ou dans l'agriculture. Les journalier·es, souvent appelées aussi « hommes ou femmes de peine », n'ont pas de métier ou de spécialité reconnue. Or les conseils de prud'hommes ont été pensés au départ dans le cadre de métiers précis (comme la soie à Lyon). Par la suite, ils n'ont vu leurs attributions étendues qu'aux contrats de louage d'ouvrage, par opposition au louage de service. La frontière entre ces deux types de contrats n'est pas toujours simple à établir en pratique, mais les canuts et les métiers du bâtiment représentent l'idéal-type du premier, les domestiques celui du second ; pour simplifier, les juristes de l'époque considèrent volontiers que les travailleur·ses s'engagent pour une tâche dans le louage d'ouvrage, mais pour un temps (d'un jour pour les journalier·es à un an ou plusieurs pour les domestiques) dans le louage de service (Dalloz et Dalloz, 1853 : 546). Les chaînes de sous-traitance que j'ai décrites plus haut concernaient des loueur·ses d'ouvrage, allant par exemple des canuts à leurs dévidineuses (qui préparaient le fil de soie). Ces dernières étaient parmi les auxiliaires les moins considérées, mais elles étaient tout de même engagées à la tâche et dotées d'un nom de métier ; elles ne participaient qu'à la marge à l'élaboration du « bon droit », mais elles pouvaient bénéficier de certains de ses aspects. Les journalier·es, qui pouvaient être engagé·es comme main-d'œuvre de complément à tous les niveaux de ces chaînes de sous-traitance (par exemple pour des travaux de force ou de nettoyage), n'étaient en revanche normalement pas justiciables des prud'hommes, mais assimilé·es juridiquement aux domestiques. Cette assimilation touchait aussi la plus grande partie de la main-d'œuvre agricole, de toute façon plus éloignée géographiquement des prud'hommes. Dans tous ces cas, la qualification de louage de service entraînait l'application de l'article 1781 du Code civil selon lequel, en l'absence de preuve écrite, le maître était cru sur son affirmation concernant les salaires dus – alors que cet article ne s'appliquait pas au louage d'ouvrage, donc devant les prud'hommes. En pratique, juges de paix et prud'hommes ne respectaient pas toujours les frontières entre louage d'ouvrage et de service (Balois-Proyart, 2014, Margairaz, 2014) ; mais les extensions des jugements prud'homaux aux domestiques et journalier·es restaient très limitées.

Conclusion

Le « bon droit » n'était pas strictement réservé aux personnes considérées comme qualifiées : il s'appliquait par exemple aux dévidineuses. malgré la faible considération dont elles faisaient l'objet. Cependant, pour des raisons, intimement liées, d'organisation du travail, de reconnaissance sociale, de mobilisation collective et d'accès au droit, il ne concernait pas la grande majorité des personnes engagées dans des activités manuelles, subordonnées et rémunérées. Cette majorité ne faisait pas pour autant l'objet d'une régulation pénale, comme en Angleterre ; mais ces personnes n'étaient pas inscrites dans le rapport quasi marchand mis au jour par l'historiographie des dernières décennies. Ce rapport quasi marchand conserve toute son importance : il faisait référence pour les contemporain·es et il concernait sans doute des millions de personnes, même si leur capacité à participer à l'évolution du « bon droit » prud'homal était inégale. Il est important de savoir que, pour ces personnes notamment, le rapport de forces d'avant le salariat n'était pas entièrement et toujours en défaveur des ouvrier·es.

Si l'on réfléchit aux évolutions actuelles du droit et du travail, il est toutefois également important de ne pas oublier cette majorité de la main-d'œuvre du passé. En effet, de la même manière, les domestiques et les travailleur·ses à domicile, les ouvrières, les ouvriers immigrés ou considérés comme non qualifiés ont ensuite été longtemps exclu·es ou laissé·es à la marge du compromis salarial et du nouveau droit du travail (le bénéficiaire du statut du mineur ayant remplacé le canut comme idéaltype). Des mobilisations improbables venues de ces marges ont pourtant eu lieu tant dans les années 1900 (c'est pour cela que l'on se souvient de Lucie Baud) que dans les années 1968. Elles ont contribué aux changements d'organisation et de régime juridique du travail qui ont suivi ; mais, jusqu'ici, elles n'ont pas conduit à repenser les rapports de travail pour les rééquilibrer véritablement en faveur de ces catégories (ni même à revaloriser durablement leur place parmi les objets des sciences sociales). Se pencher sur le cas des canuts, comme l'a fait

l'historiographie dans le sillage d'A. Cottereau, permet utilement de sortir de la référence unique au salariat stable du XXe siècle, de mesurer les risques d'un passage généralisé à « l'indépendance » et de réfléchir à des régulations adaptées à ce contexte. Mais considérer dans le même mouvement dévidineuses et portefaix serait encore plus porteur d'émancipation.

Références bibliographiques

BALOIS-PROYART Jean-Christophe, 2014. « Anatomie du procès-verbal : les justices de paix, une source pour l'histoire du travail (Paris, années 1790-années 1830) », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, 61 (4/4 bis), p. 32-64.

CASTEL Robert, 1999. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.

COTTEREAU Alain, 1993. « Compte rendu de Michael Sonenscher, *Work and Wages* », *Le Mouvement social*, 165, p. 129-134.

COTTEREAU Alain, 2002. « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales HSS*, 57 (6), p. 1521-1557.

COTTEREAU Alain, 2006. « Sens du juste et usages du droit du travail : une évolution contrastée entre la France et la Grande-Bretagne au XIXe siècle », *Revue d'histoire du XIXe siècle*, 33, p. 101-120.

COTTIAS, Myriam, 2004. « Droit, justice et dépendance dans les Antilles françaises (1848-1852) », *Annales HSS*, 59(3), p. 547-567.

CRAIG Béatrice, 1992. « Justice bourgeoise ? Justice masculine ? Les conseils de prud'hommes au début du XIXe siècle : l'exemple de Tourcoing », *Histoire sociale - Social History*, XXV(50), p. 257-282.

DALLOZ Armand, DALLOZ Désiré, 1852. « Industrie et commerce », *in Répertoire méthodique et alphabétique de législation, de doctrine et de jurisprudence*, Paris, Au bureau de la Jurisprudence générale, 27, p. 646-802.

DALLOZ Armand, DALLOZ Désiré, 1853. « Louage d'ouvrage et d'industrie », *in Répertoire méthodique et alphabétique de législation, de doctrine et de jurisprudence*, Paris, Au bureau de la Jurisprudence générale, 30, p. 542-579.

DALLOZ Armand, DALLOZ Désiré, 1857. « Prud'homme », *in Répertoire méthodique et alphabétique de législation, de doctrine et de jurisprudence*, Paris, Au bureau de la Jurisprudence générale, 38, p. 528-553.

DELSALLE Paul, 1987. « Tisserands et fabricants chez les prud'hommes dans la région de Lille-Roubaix-Tourcoing (1810-1848) », *Le Mouvement social*, 141, p. 61-80.

DEWERPE Alain, 1989. *Le monde du travail en France 1800-1950*, Paris, Armand Colin.

DEWERPE Alain, 2010. « En avoir ou pas. À propos du livret d'ouvrier dans la France du XIXe siècle », *in* A. Stanziani (dir.), *Le travail contraint en Asie et en Europe XVIIe-XXe siècles*, Paris, éditions de la MSH, p. 217-239.

DIDRY Claude, 2016. *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute.

JARRIGE François, CHALMIN Cécile, 2008. « L'émergence du contremaître. L'ambivalence d'une autorité en construction dans l'industrie textile française (1800-1860) », *Le Mouvement Social*, 224, p. 47-60.

KAPLAN Steven L., 2001. *La fin des corporations*, Paris, Fayard.

LEFEBVRE Philippe, 2003. *L'invention de la grande entreprise. Travail, hiérarchie, marché. France, fin XVIIIe-début XXe siècles*, Paris, PUF.

LEFEBVRE Philippe, 2009. « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », *Entreprises et histoire*, 57, p. 45-78.

LEMERCIER Claire, 2012. *Un modèle français de jugement des pairs. Les tribunaux de commerce, 1790-1880*, manuscrit d'habilitation à diriger des recherches, Université de Paris 8.

LEMERCIER Claire, 2014. « Naissance de l'entreprise et formes antérieures d'organisation », *in* B. Segrestin, B. Roger et S. Vernac (dir.), *L'entreprise point aveugle du savoir*, Paris, Sciences Humaines éditions, p. 153-163.

LEMERCIER Claire, 2017. « 1908 : la première prud'femme est élue à Paris », *Petit précis d'histoire à l'usage des candidats, France Culture*, 3 mars.

MARGAIRAZ Dominique, 2014. « Conflits du travail et justice de paix à Paris, 1791-an XI », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 61 (4/4 bis), p. 7-31.

MONTAZEL Laurence, 2005. « La résolution judiciaire des conflits en matière de contrat d'apprentissage aux XIXe et XXe siècles », *in* S. Dauchy, B. Dubois, F. Lekéal et V. Demars-Sion (dir.), *Histoire, justice et travail*, Lille, Centre d'histoire judiciaire, p. 277-298.

OLIVIER, Jean-Marc, 2010. « Petites entreprises industrielles et développement économique de l'Europe occidentale (1780-1930) », *in Le grand livre de l'économie PME*, Paris, Gualino Lextenso, p. 37-60.
PERROT Michelle, 2012. *Mélancolie ouvrière*, Paris, Grasset.
PIKETTY Thomas, 2013. *Le capital au XXIe siècle*, Paris, Éditions du Seuil.
RUDISCHHAUSER Sabine, 2017. *Geregelte Verhältnisse. Eine Geschichte des Tarifvertragsrechts in Deutschland und Frankreich (1890-1918/19)*, Köln, Böhlau Verlag.
SARTI Raffaella, 2005. « Freedom and Citizenship? The Legal Status of Servants and Domestic Workers in a Comparative Perspective (16th-21st centuries) », *in* S. Pasleau, I. Schopp & R. Sarti (eds.), *Proceedings of the Servant Project*, Liège, Éditions de l'Université de Liège, III, p. 127-164.
SONENSCHER Michael, 1989. *Work and Wages: Natural Law, Politics and the Eighteenth-Century Frech Trades*, Cambridge, Cambridge University Press.
STEINBERG Marc W., 2003. « Capitalist Development, the Labor Process, and the Law », *American Journal of Sociology*, 109 (2), p. 445-495.
THOLOZAN Olivier, 2001. « Le débat parlementaire de 1851 sur le contrat d'apprentissage ou la liberté contractante acclimatée », *Cahiers de l'IRT*, 9, p. 207-222.
VERNUS Pierre, 2010. « Relations contractuelles, tarifs et usages dans la fabrique lyonnaise de soierie au XIXe siècle », *in* A. Stanziani (dir.), *Le travail contraint en Asie et en Europe XVIIe-XXe siècles*, Paris, éditions de la MSH, p. 147-178.
WEISSBACH Lee Shai, 1989. *Child Labor Reform in Nineteenth-Century France: Assuring the Future Harvest*, Baton Rouge, Louisiana State University Press.
XIFARAS Mikhaïl, 2004. « Science sociale, science morale ? Note sur la pénétration de l'économie dans la pensée juridique française au XIXe siècle », *in* J.-F. Kervégan & H. Mohnhaupt (eds.), *Wirtschaft und Wirtschaftstheorien in Rechtsgeschichte und Philosophie. Économie et théories économiques en histoire du droit et en philosophie*, p. 185–225.