

Sommes-nous libres de travailler ?

Clément DHERBECOURT

L'Europe de la révolution industrielle a-t-elle inventé le travail libre ? Pas si sûr, argumente un collectif d'historiens, qui s'intéresse à toutes les formes de labeur qui, sans relever de l'esclavage, s'appuient néanmoins sur la contrainte. Ce projet d'histoire globale, qui met en parallèle l'Europe et l'Asie, invite à penser le continuum qui conduit du travail libre au travail forcé.

Recensé : Alessandro Stanziani (dir.), *Le Travail contraint en Asie et en Europe, XVII^e-XX^e siècles*, Paris, Éditions de la MSH, 2010. 337 p., 27 €.

Si l'Europe et l'Asie ont connu une « grande divergence » sur le plan économique après 1800 – pour reprendre le titre du livre récemment traduit de Kenneth Pomeranz –, le présent ouvrage soutient la thèse qu'il n'en a pas été de même pour la mise au travail des populations eurasiatiques. *Le Travail contraint en Asie et en Europe* se veut une réévaluation des travaux classiques – aussi bien marxistes que libéraux – portant sur l'évolution des marchés du travail (entendus au sens large) et l'existence du travail contraint en Europe et en Asie depuis le XVII^e siècle. L'historiographie s'est jusqu'à une date récente structurée autour de grandes oppositions (travail libre/servage, Europe/reste du monde) et de ruptures temporelles fortes (révolution industrielle, abolition(s) de l'esclavage et du servage, Révolution française), accordant à l'Europe un destin singulier dans l'avènement du travail libre. L'ouvrage dirigé par Alessandro Stanziani, historien des normes et du droit, et notamment éditeur d'un *Dictionnaire de l'économie-droit, XVIII^e-XX^e siècles* en 2007, remet largement en cause ce cadre d'analyse en réunissant des historiens du marché du travail de nombreux pays (Japon, France, Angleterre, Inde et Chine), aux objets d'étude très divers.

La contrainte par le contrat

Premier constat tiré par Stanziani, le contrat de travail libre signé entre deux parties consentantes est une fiction en Europe jusqu'à la toute fin du XIX^e siècle. Les systèmes

légaux français (Alain Dewerpe et Pierre Vernus) et anglais (Simon Deakin) ont maintenu très longtemps une infériorité statutaire du travailleur. Simon Deakin scande dans son chapitre l'histoire longue du contrat de travail en Angleterre, du *Statute of Labourers* de 1351, au *National Insurance Act* de 1946. Si les corporations (le *Statute of Artificers*, 1562) sont abolies en 1813, le travail n'en devient pas libre pour autant : les *Master and Servant Acts* successifs impliquent un statut inégal entre employeur et employé. Le salarié n'a pas, entre autres, la possibilité de se défendre dans les cours de justice en cas de litige, et il est soumis à des amendes ou à de poursuites criminelles en cas de non respect du contrat, ou de sa durée. Ces peines sont plus ou moins lourdes en fonction des crises, de la conjoncture économique, sans qu'on observe de tendance significative. L'infériorité juridique des travailleurs perdure jusqu'au vote de l'*Employees and Workmen Act* de 1875. Une distinction juridique persiste tout de même entre *workmen* (travailleurs manuels, peu qualifiés), susceptibles de recevoir des aides publiques et les autres travailleurs, censés s'assurer seuls contre les risques sociaux.

La France n'est pas en reste avec la mise en place du livret ouvrier, généralisé par Napoléon en 1806, document où sont inscrites les entrées et les sorties dans l'emploi. Alain Dewerpe analyse les trois logiques qui sous-tendent son existence : normalisation des marges (vagabonds), sécurité, gestion du marché du travail (mobilité des travailleurs). Il constituait un frein puissant à la mobilité professionnelle et géographique. Même si toute annotation était prohibée par la loi, les informations stipulées dans le livret permettaient aux employeurs d'identifier certaines pratiques comme la grève (puisqu'étaient marquées les dates de changement de travail ou de déménagement). D'autre part, le livret était souvent conservé par l'employeur lui-même, même après l'interdiction de cette pratique en 1854. Il ne sera aboli qu'en 1890.

Un exemple extra-européen vient confirmer la persistance et la transformation des formes de contraintes dans un contexte de modernisation : l'Inde colonisée. La Compagnie des Indes Orientales crée en effet progressivement de la contrainte par le contrat, comme le montre l'exemple des filatures. Elle institue un système de contrôle du travail (1775), de monopole d'achat des produits (1782), puis d'amendes et de réparations pour les travailleurs n'ayant pas respecté les contrats, les réparations pouvant atteindre jusqu'à quatre fois la valeur des avances faites à la signature du contrat. La sortie du contrat devient rapidement interdite. L'ensemble des contraintes s'étend progressivement à l'économie indienne, notamment par le *Workmen's Breach of Contract* de 1859, permettant aux employeurs de

porter plainte contre leurs employés récalcitrants, ceux-ci risquant la prison. Elles ne seront abolies qu'en 1926.

L'avènement d'un marché du travail libre est donc très tardif en Eurasie, même s'il est beaucoup théorisé et fantasmé en Europe au XIX^e siècle, comme l'avait montré Robert Castel dans *Les Métamorphoses de la question sociale* (1995). En Angleterre, en France mais aussi en Inde et au Japon (chapitre de Chimoto Akiko), la mobilité des travailleurs était vue d'un très mauvais œil par les entrepreneurs. S'il était coûteux pour une entreprise de former sa main-d'œuvre, il y avait peu d'incitations pour les salariés à rester dans de petites structures n'offrant pas ou très peu de sécurité ni de perspective professionnelle. En Europe comme en Asie, la réponse à ce problème fut d'abord répressive (envers les salariés ou envers les entrepreneurs opportunistes), avant de devenir – beaucoup plus tard – incitative (possibilité de promotion interne, développement des droits sociaux dans l'entreprise). Les nouvelles formes d'organisation du travail ont certainement rendu plus acceptable pour les travailleurs et leurs employeurs l'existence d'un marché du travail libre et fluctuant.

Stanziani rappelle aussi que la spécificité de l'Europe dans l'intensification de la mise au travail des populations a été certainement surévaluée : contrairement à la thèse développée par E. P. Thompson dans l'article « Time, work-discipline and industrial capitalism » en 1967, et reprise depuis par des « légions d'historiens » (*sic*), la révolution industrielle n'est pas responsable de l'intensification du travail. Au contraire, on observe aussi une augmentation des heures travaillées en Russie, en Chine, en Inde à partir du XVII^e siècle, dans ce qu'il est convenu d'appeler la « révolution industrielle » mondiale (Jan de Vries *The Industrial Revolution and the Industrious Revolution*, 1994). Ce n'est visiblement qu'à la fin du XIX^e siècle que les innovations de la seconde révolution industrielle, plus intensives en capital, entraînent une baisse progressive du nombre d'heures travaillées en Europe, et la font – là encore – diverger du reste du monde.

Les logiques économiques et techniques du travail contraint

Mais l'ouvrage ne se contente pas de critiquer l'interprétation traditionnelle du travail contraint. Au contraire, plusieurs contributions renouvellent son approche, et rendent compte de la contrainte en fonction de rapports de force locaux et de spécificité des biens à produire et des techniques disponibles. Le chapitre de Pierre Vernus aborde la question des formes de

travail dans la soierie lyonnaise dans un contexte d'incertitude de la demande et de la qualité des produits, rendu plus instable par la concurrence internationale dans la deuxième moitié du XIX^e siècle. L'institution du livret d'acquit (1806) permettait un contrôle de la production par les négociants, sur le même principe que le livret ouvrier, mais n'encadrait pas l'organisation du temps de travail. Les débats sur le tarif (forme d'encadrement des prix et de la qualité), demandé instamment et sans succès par les fabricants de soie, montrent bien que la contrainte au travail dépend aussi de la force respective de l'offre et le demande de travail, ainsi que de la capacité des acteurs à influencer sur le législateur. Le chapitre de Enoki Kazue observe l'évolution du contrôle par les employeurs de l'organisation du temps. Rythmé par la longueur du jour et des saisons au début de l'industrialisation (système dit villageois), la journée de travail est normalisée en fonction d'impératifs techniques. Par ailleurs, la saisonnalité du travail s'estompe peu à peu, les employeurs préférant garder leur main d'œuvre toute l'année, et la former pour éviter des pertes en « capital humain » préjudiciables au fonctionnement de l'entreprise.

L'étude de Claude Markovits sur les réseaux transnationaux de négociants d'Hyderabad, dans les Indes britanniques, permet de mieux comprendre les modalités du contrôle des salariés à distance. Les pratiques contractuelles s'adaptaient aux besoins et aux caractéristiques des emplois à pourvoir, d'où la diversité des formes de contrats, des incitations monétaires, et des manières de contrôler (amendes, paiement en fin de contrat, retenues sur salaire, clauses de moralité) dans un contexte d'incertitude forte. Le contrôle des salariés n'est toutefois pas sans limite, comme le montre le chapitre de Nizhizaka Yasushi sur la gestion des « ressources humaines » de l'entreprise Mitsui Echigoya. Le dépouillement des archives de la direction indique que l'entreprise était réticente à exercer une politique de contrôle ferme (amendes pour retard, pour détournements de fond), du fait du pouvoir de négociation de ses salariés, essentiellement le pouvoir de s'en aller.

Un continuum entre travail libre et travail forcé

La force de l'ouvrage tient dans sa volonté de penser le travail contraint comme une forme de recours à la main d'œuvre parmi d'autres au sein du marché du travail, au lieu d'en faire un phénomène à part. La remise en cause d'une réalité binaire travail libre/travail forcé permet d'observer finement les évolutions juridiques et les causes et conséquences des changements. Le chapitre d'Alessandro Stanziani aborde la question du servage en Russie, et montre comment développement économique et paiement en nature sont compatibles au

XVIII^{ème} siècle, mais aussi comment les serfs avaient la possibilité de fuir leur condition, en se mettant au service de l'État notamment. L'auteur insiste sur les distinctions subtiles à l'intérieur des différentes catégories de serfs, et sur le caractère mouvant de ces distinctions (caractère héréditaire, modes de rémunération). L'abolition du servage en 1861 parachève la remise en cause progressive du statut du serf. Mais le travail contraint lui survivra sous d'autres formes.

De manière générale, l'ouvrage remet en cause les anciennes ruptures chronologiques centrées sur les abolitions. Harriet Zurndorfer revient sur la transition Ming-Qing au milieu du XVII^e siècle. Les révoltes de serfs contre leurs maîtres – favorisées par l'État central – sont nombreuses à cette époque, mais n'ont pas du tout affecté les structures sociales favorisant le recours à la main d'œuvre asservie, d'où la survivance de certaines formes de servage jusqu'au XX^e siècle. William Gervase Clarence-Smith décrit la persistance de l'esclavage à grande échelle en Afrique Équatoriale Française au moins jusque en 1906, malgré l'abolition « définitive » de 1848, du fait du laxisme de l'administration coloniale. La question des différentes formes d'esclavage ou du servage et de leur interdiction sélective est tout aussi passionnante. Il existe de nombreux débats en Chine, où l'esclavage semble avoir disparu plus tôt qu'en Europe, mais aussi dans l'Empire ottoman, où l'esclavage pour dette était peu répandu par exemple, contrairement à l'esclavage à vie.

Le travail contraint en Eurasie est donc une collection d'objets qui donnent à penser, et qui illustrent le projet d'Alessandro Stanziani d'une histoire globale du travail contraint prenant en compte les aspects techniques, juridiques et les circulations d'idées. Ce projet est ambitieux et plein de promesses, puisqu'il permet d'éviter l'écueil d'historiographies peu attentives aux réalités locales ni aux évolutions réelles des catégories de salariat ou de travail contraint. Toutefois, on peut noter plusieurs problèmes dans la mise en relation des différentes contributions. D'une part, l'échelle des objets étudiés est très variable, ce qui pose des problèmes de représentativité, et rend difficile leur comparaison. Certains chapitres se fondent sur l'observation d'une entreprise, de quelques contrats signés entre deux parties sur lesquelles on sait très peu de choses, ou encore sur la biographie d'un ou deux individus. Ces analyses micro sont mises en regard d'analyses à l'échelle d'un secteur d'activité, d'un pays, ou d'un système juridique transnational. Des chapitres très descriptifs et généraux côtoient par ailleurs des contributions alliant cadrage quantitatif solide, description des pratiques et

raisonnements théoriques (P. Vernus, A. Stanziani), réussissant à prouver véritablement les thèses qu'ils défendent. On peut regretter que certains chapitres, trop ambitieux, avancent un nombre extrêmement élevé d'hypothèses sans les justifier vraiment, comme le chapitre de Simon Deakin. Ceci n'enlève bien sûr rien à l'intérêt de ce projet intellectuel qui se fixe rien de moins que de rendre compte de la réalité quotidienne des travailleurs d'Europe et d'Asie sur trois siècles, et qui nécessitera encore de nombreuses coopérations entre chercheurs de disciplines et d'horizon différents.

Publié dans laviedesidees.fr, le 2 juin 2011

© laviedesidees.fr