



**HAL**  
open science

**Porter la voix d'une population opprimée : la loi du 15 décembre 1952 instaurant un code du travail dans les territoires d'outre-mer et son application. Actions syndicales et des députés d'Afrique équatoriale française en faveur de la population salariée**

Daimy Bélé

► **To cite this version:**

Daimy Bélé. Porter la voix d'une population opprimée : la loi du 15 décembre 1952 instaurant un code du travail dans les territoires d'outre-mer et son application. Actions syndicales et des députés d'Afrique équatoriale française en faveur de la population salariée. Histoire. 2021. dumas-03285406

**HAL Id: dumas-03285406**

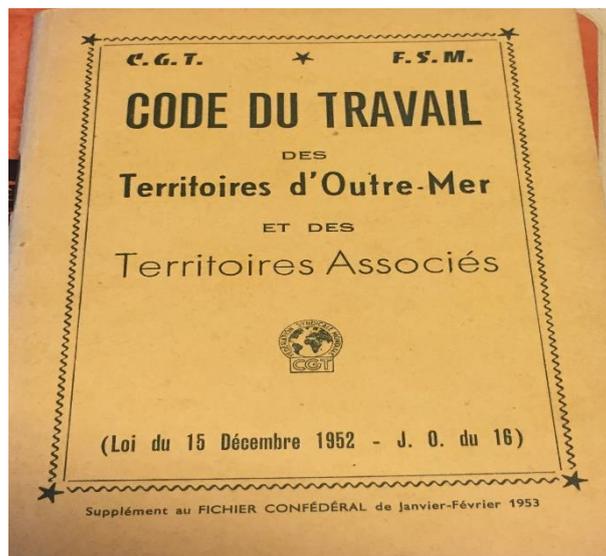
**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03285406>**

Submitted on 13 Jul 2021

**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.

**Porter la voix d'une population opprimée : la loi du 15 décembre 1952 instaurant un code du travail dans les territoires d'outre-mer et son application. Actions syndicales et des députés d'Afrique équatoriale française en faveur de la population salariée.**



CGT

*Figure 1* Petit guide du code du travail distribué dans les structures syndicales en AEF, archives de la

**Daimy Bélé**

**Université Paris I Panthéon-Sorbonne**

**Master Afrique, Maghreb, Moyen-Orient, spécialité « Histoire contemporaine de l'Afrique subsaharienne » Mémoire préparé sous la direction de Françoise Blum, ingénieur de recherche au CNRS. Année 2020-2021.**

## REMERCIEMENTS

Cette année fut particulièrement rude, autant sur le plan personnel que professionnel. Néanmoins, ce mémoire de master 2, qui conclut mes études en Histoire, a pu être rédigé. Et cela grâce à plusieurs personnes.

En premier lieu j'adresse mes remerciements tout particulièrement à ma directrice de mémoire, Françoise Blum. Elle fut ma directrice de mémoire durant mon cursus à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et j'en ressors grandi et épanoui. J'ai énormément appris à ses côtés, autant par ses connaissances que sa personne. Je la remercie pour sa patience, sa bienveillance, surtout à la fin de l'écriture de ce mémoire ainsi que pour ses nombreux conseils.

Ensuite, j'adresse mes remerciements à l'équipe enseignante du master AMMO et plus particulièrement Anne Hugon, qui fut notre enseignante durant toute notre master 2. Ses interventions m'ont été utile pour comprendre le monde de la recherche et plus spécifiquement le monde de la recherche en Histoire sur le continent africain.

J'adresse mes remerciements à Serge Tchicaya, pour son accueil et son hospitalité, et pour m'avoir autorisé à accéder à ses archives privées. Je remercie également Abdrahmane Tagoula pour m'avoir donné des sources relatives aux grèves en Afrique équatoriale française.

J'ai une pensée particulière pour mes camarades du master AMMO, sans qui je n'aurais pas trouvé la force de rédiger ce mémoire. Merci à vous, Lola, Assarata, David, Cyrine, Iuri, Zoé, et à tous ceux et celles du master auquel j'ai pu oublier. Un grand merci à Naomi, grâce à elle, j'ai pu tenir jusqu'au bout de ce mémoire. Merci beaucoup Naomi.

J'ai une pensée particulière pour Lucie et Laura, mes amies, qui sont également psychologues. Elles m'ont permis d'avoir les clés pour l'approche pluridisciplinaire du mémoire. Merci à vous deux.

J'ai une pensée pour mes camarades de l'Université de Poitiers auquel j'ai effectué ma licence d'Histoire avec qui j'ai gardé des bons contacts durant mes deux années à Paris.

Enfin, un grand merci à ma famille : à ma mère, Geneviève ainsi que mes frères et sœurs, Rita, Alfy, Günter, Déböna et Aura-Wane. Leur soutien m'a permis d'effectuer ce parcours dans mon cursus en Histoire en toute confiance.

Ma mère a été un soutien inconditionnel durant ces cinq années d'études, je lui dédie ce mémoire.

## **PRINCIPAUX SIGLES**

AEF : Afrique équatoriale française

AOF : Afrique occidentale française

CTOM : code du travail dans les territoires d'outre-mer

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CGT : Confédération générale du travail

JO. : Journal officiel (de l'Assemblée nationale).

## **INTRODUCTION. Du travail forcé au code du travail dans les territoires d'outre-mer (CTOM), un long chemin vers la reconnaissance des travailleurs en Afrique équatoriale française.**

Le 15 décembre 1952, l'Assemblée Nationale, à Paris, a voté la loi instaurant un code du travail dans les territoires d'outre-mer. Ce CTOM permet à l'ensemble de la population ultramarine de jouir de nouveaux droits en matière de travail, de liberté syndicale ou encore en termes de prestations et de protection sociale. Ce CTOM est censé garantir une meilleure rémunération des travailleurs, ainsi que des meilleures conditions de travail et de vie. La population ultramarine devait donc subir moins d'oppressions dues aux conditions de travail.

Le code du travail dans les territoires d'outre-mer s'inscrit donc dans une démarche progressiste. En effet, si ce code permet de réels bénéfices pour la population ouvrière, la démarche est également progressiste en ce qui concerne les revendications émanant des syndicats et des hommes politiques africains. Ces derniers ont été les principaux acteurs qui ont contribué à l'élaboration, puis l'application du CTOM dans chaque territoire ultramarin. Le CTOM s'inscrit également dans un but égalitaire. En effet, les travailleurs possédaient un statut inégalitaire par rapport à leurs homologues métropolitains ; ce qui accentuerait l'oppression subie par les employés d'outre-mer en matière de travail.

Le CTOM s'applique donc à l'ensemble des territoires français d'outre-mer, y compris en Afrique équatoriale française. Celle-ci est fédérée en 1910 par la réunion de quatre grands ensembles territoriaux, à savoir le Tchad, l'Oubangui-Chari, le Moyen-Congo et le Gabon. Pour des raisons pratiques, et notamment en termes de sources et en fonction de la volonté de nous concentrer sur le cœur de l'Afrique centrale, le Tchad n'est pas inclus dans notre mémoire.

Cette introduction a pour but de montrer les différentes formes de travail pratiqués en Afrique équatoriale française, depuis sa constitution officielle jusqu'aux indépendances des pays africains. Cette introduction permettra également de voir que le travail est un élément qui entre dans les paramètres de l'oppression subie par la population africaine du fait des diverses politiques françaises.

- **Les différentes formes de travail en Afrique équatoriale française (fin XIX<sup>e</sup> siècle - 1952).**

Avant l'arrivée des Européens sur le continent africain, le travail était une pratique familiale. Les personnes effectuaient des travaux dans un cadre familial et participaient à une gestion collective du groupe. Les tâches étaient essentiellement agricoles et avaient pour rôle de nourrir le groupe. La conception productiviste des produits ne figurait pas dans le système de ces groupes sociaux. Une société basée sur l'autorégulation sociale<sup>1</sup> était majoritaire avant l'arrivée des Européens.

Avec l'arrivée de ceux-ci et notamment des Français en Afrique équatoriale française<sup>2</sup> en 1839, le rapport au travail changea. La conception capitaliste du travail entra progressivement dans la société africaine et elle contraignit les populations à modifier leur rapport au travail. Désormais, les populations devaient produire pour alimenter le commerce mondial en ressources, et l'aspect familial de la production n'était plus mis en avant.

En 1910, après les différentes explorations françaises aux confins de l'Afrique centrale (entre 1874 et 1882 grâce à Pierre Savorgnan de Brazza)<sup>3</sup>, l'Afrique équatoriale française est créée officiellement. Les différents gouverneurs ont progressivement organisé le travail en concédant les terres, souvent spoliées au détriment de la population africaine, à des compagnies concessionnaires : ces sociétés concessionnaires sont chargées, par délégation du gouverneur général de l'AEF, d'organiser, de structurer et d'exploiter les terres données par celui-ci.

Les sociétés concessionnaires, véritables entreprises, avaient le monopole dans plusieurs domaines tels que l'exploitation de ressources naturelles (minerais, huile de palme, bois, ou

---

<sup>1</sup> Terme employé par Catherine Coquery-Vidrovitch, historienne française.

<sup>2</sup> Pour rappel, les explorateurs français, dont l'amiral Louis Édouard Bouët-Willaumez ont abordé les côtes gabonaises en 1839. Ce sont ces mêmes explorateurs qui ont signé avec le roi Antchouwe Kowe Rapotchombo, également appelé roi Denis, qui signèrent un traité permettant l'installation des premiers colons français dans cette partie équatoriale de l'Afrique.

<sup>3</sup> En 1888, Le Gabon et le Moyen-Congo sont rattachés administrativement à une même entité.

encore coton) et s'occupaient de la « mise en valeur » des terres exploitées. Les sociétés concessionnaires étaient également chargées de recruter le personnel.

De la fin du XIX<sup>e</sup> siècle à 1952, c'est une véritable institution parallèle à l'administration coloniale française qui se met en place, ce qui a laissé place à des dérives en termes de conditions de travail et de vie de la population d'Afrique équatoriale française, renforçant l'oppression subie par ces populations. Le choix du travail forcé s'explique par le fait de vouloir mettre en valeur rapidement cette partie du continent africain.

Pourtant, des décrets ont été signés en AEF, dont le décret du 4 mai 1922<sup>4</sup> qui indique que le travail indigène est libre. Les indigènes pouvaient s'engager « librement ». Pourtant, c'est bel et bien le régime du travail forcé qui est la pratique la plus courante. Le travail forcé, dans le cas français, est inscrit dans le code de l'Indigénat : adopté en 1881, ce code impose des réglementations en termes de travail, de circulation des biens et des personnes ou encore propose la mise en place des impôts (dont les impôts de capitation) que tous les sujets français doivent respecter. Ce code de l'Indigénat est particulièrement appliqué en Afrique équatoriale française.

Le travail forcé est donc inscrit juridiquement comme pratique officielle. Selon l'Organisation Internationale du Travail, le travail forcé est défini comme un « travail accompli contre son gré et sous la menace d'une peine quelconque ». Cette définition apporte quelques éléments de précisions qu'il faut prendre en compte. Tout d'abord, sur l'aspect du travail en lui-même : le travail forcé se pratique dans tous corps de métiers, aussi bien dans le secteur agricole que dans le secteur ouvrier (l'exploitation des mines et des ressources naturelles par exemple). Ensuite, il faut prendre en compte que ce travail s'effectue sous la contrainte avec des risques pour les travailleurs autant sur le plan pénal que physique. Par exemple, lors de la construction du chemin de fer Congo-Océan<sup>5</sup> (1921-1934), les populations furent réquisitionnées par l'administration coloniale et en 1927, l'ensemble de la main d'œuvre masculine fut réquisitionné sur l'ensemble du territoire aéfien. Les réquisitions s'effectuaient sous forme de battues, sous menace d'armes.

---

<sup>4</sup> Le travail en Afrique noire, numéro spécial de *Présence Africaine*, rubrique « La notion africaine du travail », p.94.

<sup>5</sup> Cette voie ferrée permettait, à l'issue de sa construction (1934) de relier Brazzaville à Pointe-Noire, bourg cité sur la côte atlantique du territoire du Moyen-Congo.

Plusieurs types de travail forcé ont été identifiés en Afrique équatoriale française<sup>6</sup>. Tout d'abord le portage, qui a été mis en place entre 1890 et 1930. Ce travail consiste à, d'exiger des indigènes via diverses méthodes (intimidation, menaces...) de transporter des marchandises, des individus (souvent des fonctionnaires) et des équipements (souvent militaires). Les personnes sont réquisitionnées, et le volontariat pour cette pratique est rare. Les objets portés pouvaient peser jusqu'à 28 kilogrammes<sup>7</sup>.

Ensuite, le deuxième type de travail forcé est la prestation : cet élément a été mis en place par un décret du 9 avril 1915<sup>8</sup>. Les travaux liés aux prestations sont d'ordres généraux ; ils sont relatifs à l'entretien et à l'aménagement des villes et des villages. Ce régime impose des règles, sous forme de décrets<sup>9</sup>. Les hommes et les femmes devaient participer à ces prestations. L'administration française considérait que les prestations étaient une forme de travail « essentiel » au développement des territoires, ce qui justifiait selon celle-ci, la réquisition de personnes pour effectuer ces travaux d'intérêts publics. Pourtant, ce qui semblait « essentiel » pour l'administration française l'était moins pour la population africaine. L'autorité coloniale se montrait paternaliste vis-à-vis de sa population indigène. Celle-ci réalisait ces travaux sans aucune forme de compensation financière, ni alimentaire et effectuaient des tâches qui ne correspondaient à la fonction traditionnelle du travail.

Enfin, la dernière catégorie de travail forcé identifié est la réquisition, sa forme la plus courante. Nous l'avons vu à travers l'exemple du chemin de fer Congo-Océan, construit entre 1921 et 1934. Toujours sous couvert de « l'intérêt du développement du territoire », ces réquisitions étaient nombreuses et brutales.

De la fin du XIX<sup>e</sup> siècle jusqu'à 1952, ce régime, oppressif pour les populations s'appliqua. Pourtant, dès la fin de la Première guerre mondiale, des réglementations internationales tentèrent d'apporter un cadre juridique au travail forcé.

---

<sup>6</sup> Cf. Article d'Ariane Clément sur l'histoire du droit du travail en Afrique équatoriale française ; article inclut dans le rapport de Jean-Pierre le Crom : Le Crom Jean-Pierre (dir.), Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960), *Rapport pour la mission Droit et Justice*, convention n°213, 2016.

<sup>7</sup> Cf. l'article d'Ariane Clément, p.10.

<sup>8</sup> Cf. l'article d'Ariane Clément, p. 15.

<sup>9</sup> Par exemple, le décret du 1<sup>er</sup> décembre 1919 indique que les prestations peuvent s'effectuer dans un rayon de dix kilomètres du lieu de travail.

- **Les différentes réglementations internationales sur le travail au XX<sup>e</sup> siècle.**

Les premières réglementations en matière de condition de travail se sont faites à partir de 1930 lors de la convention de Genève, via l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Cet organisme naquit en 1919, lors d'une assemblée rassemblant neuf pays : la Belgique, Cuba, les États-Unis d'Amérique, l'Italie, le Japon, la Pologne, le Royaume-Uni, la Tchécoslovaquie et la France, à l'issue du traité de Versailles en 1919<sup>10</sup>. Elle avait pour but de garantir une justice sociale durable dans le monde.

Son préambule indique la position de l'OIT. Elle souhaite garantir de meilleures conditions de travail, une meilleure réglementation de la durée du travail, du recrutement de la main d'œuvre ainsi que la garantie d'un salaire en adéquation avec les conditions de vie.

L'OIT souhaite également faire respecter l'égalité de rémunération et la liberté syndicale. Dans ses premières années, ses réflexions s'organisent autour de neuf thématiques : la durée du travail, le chômage, la protection de la maternité, du travail des femmes ainsi que des enfants<sup>11</sup>. L'organisation a aussi un rôle de conseil auprès des gouvernements signataires de cette organisation. Enfin, c'est en 1946 que l'OIT devient une composante des Nations Unies.

La convention numéro 29 sur le travail forcé, datant du 10 juin 1930, propose une réglementation en la matière. L'article premier rappelle :

---

<sup>10</sup> Ce traité de paix a été rédigé à la fin de la Première guerre mondiale, en juin 1919 et propose une nouvelle organisation politique en Europe et dans le monde. Il a été signé par les pays vaincus (Allemagne) et les pays vainqueurs, parmi lesquels figurait la France. Ce traité prévoit la création de la Société des Nations (SDN) et a déterminé les sanctions que devaient recevoir l'Allemagne et ses alliés suite aux conséquences du premier conflit mondial.

<sup>11</sup> Histoire de l'OIT : <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.htm>

*« Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible ».*<sup>12</sup>

Le second article précise les critères qui n'entrent pas dans l'application du premier article :

*« Aux fins de la présente convention, le terme travail forcé ou obligatoire désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.*

*Toutefois, le terme travail forcé ou obligatoire ne comprendra pas, aux fins de la présente convention :*

*(a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ;*

*(b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ;*

*(c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées ;*

*(d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;*

*(e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être*

---

<sup>12</sup>[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_HISTORICAL:312174,Y:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_HISTORICAL:312174,Y:NO)

*considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux ».*<sup>13</sup>

L'article 25 de la convention prévoit des sanctions contre les pays qui ne respecteraient pas ces réglementations :

*« Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées ».*

Enfin, l'article 26 oblige les pays membres à appliquer cette convention dans tous les territoires :

*« Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires soumis à sa souveraineté, juridiction, protection, suzeraineté, tutelle ou autorité, dans la mesure où il a le droit de souscrire des obligations touchant à des questions de juridiction intérieure. Toutefois, si ce Membre veut se prévaloir des dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, il devra accompagner sa ratification d'une déclaration faisant connaître :*

*(1) les territoires dans lesquels il entend appliquer intégralement les dispositions de la présente convention ;*

*(2) les territoires dans lesquels il entend appliquer les dispositions de la présente convention avec des modifications et en quoi consistent lesdites modifications ;*

*(3) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.*

*La déclaration susmentionnée sera réputée partie intégrante de la ratification et portera des effets identiques. Tout membre qui formulera une telle déclaration aura la*

---

<sup>13</sup>[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_HISTORICAL:312174,Y:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_HISTORICAL:312174,Y:NO)

*faculté de renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues, en vertu des alinéas 2 et 3 ci-dessus, dans sa déclaration antérieure ».*

La France ratifia cette convention le 24 juin 1937, soit 7 ans après sa promulgation.

D'autres chartes compléteront cette convention ; par exemple, la charte de l'Atlantique d'août 1941, signée par Franklin D. Roosevelt, président des États-Unis d'Amérique et par Winston Churchill, premier ministre britannique et dont le cinquième article vise à garantir de meilleures conditions de travail, un progrès économique et la sécurité sociale ; le site des Nations Unies<sup>14</sup> apporte quelques éléments d'informations sur ce cinquième article :

*« Cinquième article - collaboration entre les nations la plus complète dans le domaine économique Ce texte déclarait que les deux hommes d'État désiraient réaliser entre les nations la collaboration la plus complète dans le domaine économique, afin de garantir à toutes de meilleures conditions de travail, le progrès économique et la sécurité mondiale ».*

Le site des Nations Unies rapporte également qu'un autre article a été rédigé ; celui-ci est relatif aux principes fondamentaux de la justice internationale<sup>15</sup> :

*« D'autres passages de la Charte de l'Atlantique proclamaient également les principes fondamentaux de la justice internationale :*

*Pas d'annexions de territoires ;*

*Pas de modifications de frontières sans l'accord librement consenti des peuples intéressés ;  
Droit pour chaque peuple de choisir la forme de son gouvernement ;  
Facilités d'accès égales pour tous aux matières premières.*

Cette charte, écrite pendant la Seconde guerre mondiale, montre que le renforcement de la réglementation en matière de travail doit être davantage pris en compte.

---

<sup>14</sup> <https://www.un.org/fr/sections/history-united-nations-charter/1941-atlantic-charter/index.html>

<sup>15</sup> <https://www.un.org/fr/sections/history-united-nations-charter/1941-atlantic-charter/index.html>

Enfin, la Conférence Internationale du Travail à Philadelphie<sup>16</sup>, aux États-Unis d'Amérique, le 10 mai 1944, réaffirme les engagements pris lors de la convention 29 de Genève de 1930. Cette conférence rappelle plusieurs points sur la réglementation en termes de travail :

*« La Conférence affirme à nouveau les principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation, à savoir notamment :*

*a) le travail n'est pas une marchandise ;*

*b) la liberté d'expression et de dissocation est une condition indispensable d'un progrès soutenu ;*

*c) la pauvreté, ou qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous ;*

*d) la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation, et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun ».*

[...]

*La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser :*

*a) la plénitude de l'emploi et l'élevation des niveaux de vie ;*

*b) l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun ;*

---

<sup>16</sup>[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/normativeinstrument/wcms\\_698995.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/normativeinstrument/wcms_698995.pdf)

- c) pour atteindre ce but, la mise en œuvre, moyennant garanties adéquates pour tous les intéressés, de possibilités de formation et de moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main d'œuvre et de colons ;*
- d) la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection ;*
- e) reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production, ainsi que la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, ainsi que des soins médicaux complets ;*
- g) une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations ;*
- h) la protection de l'enfance et de la maternité ;*
- i) un niveau adéquat d'alimentation, de logement, et de moyens de récréation et de culture ;*
- j) la garantie de chances égales dans le domaine éducatif et professionnel.*

Ces trois chartes montrent donc qu'à l'échelle internationale, une prise de conscience s'est faite de la nécessité de réduire les inégalités au travail. Pourtant, comme évoqué ci-dessus, la France a ratifié la Convention de Genève en 1937, soit sept ans après sa promulgation ! Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette ratification tardive.

- **La difficile mise en application des réglementations internationales en France entre 1930 et 1952.**

La France étant membre fondateur de l'OIT, elle est tenue de respecter les articles proposés par la convention de Genève de 1930.

Or, le contexte économique et surtout social fait que la France ratifie ce traité. En effet, la France métropolitaine, aux débuts des années 1930, est plongée dans par la crise économique de 1929. Le territoire métropolitain est moins impacté par la crise que les pays voisins mais advient une importante crise politique et sociale. L'agitation politique provoquée par la montée

en puissance de partis politiques extrêmes (dont les liges d'extrême droite) fit craindre l'avènement d'un régime fasciste sur le territoire national. Les « grèves joyeuses » sont importantes dans le milieu ouvrier.

La victoire du Front Populaire, aux élections législatives de 1936 a permis de rétablir un ordre politique et social en France. Des droits sont accordés aux travailleurs métropolitains, dont la semaine de quarante heures ou encore les congés payés.

Le contexte politique n'était donc pas favorable pour que la France ratifie aussi rapidement la Convention de 1930 et la situation en métropole semblait plus urgente à régler que le sort des travailleur.ses ultramarins. Si les travailleur.ses en métropole purent ainsi bénéficier de nouveaux droits et de meilleures conditions de travail, Pourtant, les divers décrets appliqués en AEF montre bien que l'administration coloniale entend faire perdurer le travail forcé, et ce malgré la Convention de Genève ; ce qui a entraîné des conséquences sur la population aéfienne.

- **Pratique du travail forcé en AEF et conséquences sur la population.**

La pratique des trois types de travail forcé (le portage, la prestation et la réquisition) a entraîné plusieurs conséquences.

La première conséquence est d'ordre physique et psychologique. Les populations essayaient d'échapper à ces travaux forcés contraignants, à leurs risques et périls. D'un point de vue physique, le portage, qui consiste à transporter de lourdes charges pose la question des risques d'accidents liés au port de ces charges. Elle amène à poser les prémices de la prévention des risques au travail (ce terme, qui rappelons-le est contemporain et ne fait pas l'objet de mention spécifique avant le code du travail de 1952). De plus, les distances parcourues à pied par les personnes forcées à pratiquer le portage sont importantes (Ariane Clément, dans son article relatif à l'histoire du droit du travail en Afrique équatoriale française évoque des distances allant jusqu'à vingt-cinq kilomètres) ; ce qui implique d'avoir de bonnes conditions physiques ; ces mêmes conditions dépendent d'une bonne santé et d'une bonne alimentation, ce qui était déjà un problème. Enfin, la mécanisation progressive de la société aéfienne, qui s'est accentuée durant et après la Seconde guerre mondiale, accentue les risques d'accidents professionnels. Les effets secondaires à la suite de l'utilisation de produits tels que des peintures comme la céruse, un composé chimique à base de plomb, utile pour le traitement du bois

apparaissent et rapidement, ce qui incita les services d'inspection du travail à mettre en place des mesures pour limiter les effets secondaires.

D'un point de vue psychologique, les traumatismes liés aux mauvaises conditions de travail sont nombreux. Les employés sont confrontés aux mauvais traitements psychologiques. L'omniprésence de la mort, lors de grands chantiers (comme celui du chemin de fer Congo-Océan) peut marquer psychologiquement un individu. Ces risques psycho-sociaux ne seront pris en compte que très tardivement par les autorités métropolitaines.

Enfin, une dernière conséquence de la pratique du travail forcé peut être et cela concerne les travailleurs eux-mêmes : la résistance face à ces mauvais traitements.

Des formes de résistances, qualifiées dans certains articles de « passives »<sup>17</sup> sont pratiquées. Cela consistait à s'échapper du lieu où la pratique du travail était effectuée. Cependant, une résistance plus importante a eu lieu, lors du soulèvement du Congo-Wara. Ce soulèvement, considéré comme une révolte anticoloniale et rurale, s'est déroulé de 1928 à 1933. Les causes de cette révolte furent multiples, mais le recrutement massif et obligatoire de la population, les impôts de captations<sup>18</sup> en furent les principales causes. Ce soulèvement peut être considéré comme l'un des premiers en AEF et se concentre principalement sur le territoire de l'Oubangui-Chari, dans la région de Bouar<sup>19</sup>. Une sorte de « guérilla » s'opère entre les insurgés et les autorités coloniales : un grand nombre d'Africains<sup>20</sup> se mobilisèrent contre les armées françaises.

Les grèves, définies comme une cessation collective et concertée du travail en vue de revendications professionnelles dont l'employeur a connaissance, furent également une forme de résistance aux pressions de la politique coloniale. Si les grèves ont été principalement marquantes en Afrique occidentale française, des grèves furent également organisées en Afrique équatoriale française. Les sources témoignent de grèves intervenues dans certaines entreprises. Elles sont plus importantes à la fin des années 1950, bien après que le CTOM a été promulgué.

---

<sup>17</sup> Cf. article d'Ariane Clément, p.14.

<sup>18</sup> Impôt payé par toute personne quel que soit la « catégorie » de population.

<sup>19</sup> Ville située au nord-ouest de l'actuelle République centrafricaine, non loin de la frontière avec le Cameroun.

<sup>20</sup> Selon l'ouvrage de Pierre Saulnier, *Le Centrafrique. Entre mythe et réalité*, près de 50 000 Africains furent mobilisés lors de ce soulèvement contre les autorités françaises. Saulnier Pierre, *Le Centrafrique. Entre mythe et réalité*, Paris, L'Harmattan, 1998.

- **Questionnements politiques sur le travail en Afrique équatoriale française durant la Seconde guerre mondiale.**

Durant la Seconde guerre mondiale, le ralliement de l'AEF à la France Libre sur la décision du gouverneur Félix Éboué fait que le territoire se tourne vers une économie de guerre. Avec ses nombreuses ressources naturelles utiles pour les Alliés, la « Cendrillon de l'Afrique » opéra quelques changements en matière de politique de travail.

Cependant, Frederick Cooper indique dans son ouvrage *Décolonisation et travail en Afrique. L'Afrique britannique et française, 1935-1960*, que le travail forcé continua à être exercé « non pas aux bénéfices de structures nouvelles et novatrices, mais bien à celui des mêmes vieux colons »<sup>21</sup>. Il rappelle également que les hommes politiques souhaitaient un retour au traditionalisme au travail. En effet, en AEF, Félix Éboué avait pour ambition de former un prolétariat qui retrouverait « une certaine forme de traditionalisme » dans son rapport au travail. Pour ce gouverneur, il faut que le travail, dans sa forme « adaptée en Afrique équatoriale française », prenne en compte des éléments issus de la tradition de ces populations. Le travail forcé a perduré durant la Seconde guerre mondiale mais l'idée de ce retour au « traditionalisme au travail » montre que la question du travail faisait l'objet de questionnements.

Cependant, il faudra attendre 1946 pour que les politiques en matière de travail prennent une importance significative.

- **1946-1958 : douze années pour établir une véritable politique de travail en faveur des travailleurs ultramarins.**

La situation des travailleurs a été évoquée lors de la conférence de Brazzaville. Cette conférence qui s'est déroulée entre janvier et février 1944 pose les bases d'une nouvelle relation entre la France et ses colonies. La conférence est présidée par le général De Gaulle. Cette conférence, où aucun représentant africain n'est présent, fait preuve d'une volonté assimilatrice avec le projet de faire développer politiquement, économiquement et socialement les territoires. La question du travail est évoquée avec la mise en avant d'une série de propositions sur

---

<sup>21</sup> Cooper Frederick, *Décolonisation et travail en Afrique. L'Afrique britannique et française, 1935-1960*, Paris, Karthala, 2004, p. 127-128.

certaines thématiques, notamment sur la rémunération des travailleur.ses et la suppression du travail forcé.

Cependant, les revendications en matière de droit pour les travailleurs ne se firent pas attendre au sein de l'ancien empire colonial. Tandis qu'en métropole, la Sécurité sociale, par exemple, est mise en place en octobre 1945, aucune institution équivalente n'est créée au service de la population et particulièrement des travailleurs. Avec la possibilité d'élire des députés à l'Assemblée nationale à Paris en 1945, les députés ultramarins ont pu faire remonter aux plus hautes instances électorales les revendications en matière de droit du travail. La loi Houphouët-Boigny du 11 avril 1946, loi éponyme du député ivoirien abolit officiellement le travail forcé :

*« LOI N°46-645 du 11 avril 1946 tendant à la suppression du travail forcé dans les territoires d'outre-mer*

*L'Assemblée nationale constituante a adopté,*

*Le président du Gouvernement provisoire de la République promulgue la loi dont la teneur suit :*

*Art. 1<sup>er</sup>. – Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue dans les territoires d'outre-mer.*

*Art. 2. - Tous moyens ou procédés de contrainte directe ou indirecte aux fins d'embaucher ou de maintenir sur les lieux du travail un individu non consentant feront l'objet d'un texte répressif prévoyant des sanctions correctionnelles*

*Art. 3. - La présente loi abolit tout décret et règlement antérieur sur la réquisition de la main-d'œuvre, à quelque titre que ce soit.*

*La présente loi, délibérée et adoptée par l'Assemblée nationale constituante, sera exécutée comme loi de l'État*

*Fait à Paris, le 11 avril 1946 ».*

Si cette loi abolit de manière officielle la pratique du travail forcé, des dérives sont encore présentes, notamment en Afrique équatoriale française. Les nombreuses interventions des députés du Gabon, du Moyen-Congo et de l'Oubangui-Chari, respectivement Jean-Hilaire Aubame, Jean Felix-Tchicaya et Barthélémy Boganda, montrent que cette pratique perdure et

ce même après la promulgation de la loi. Ces dénonciations vont conduire à amener à une véritable loi qui encadre le travail dans les territoires d'outre-mer.

La mise en place du CTOM doit prendre en compte plusieurs paramètres.

Tout d'abord des paramètres économiques. Les populations africaines dépendent de plus en plus de la monnaie et sont une majorité à être entré dans le modèle économique « à l'occidentale ». Les populations africaines, pour bénéficier de ce système, doivent avoir des conditions de vie et de travail décentes. C'est pourquoi les différents acteurs favorables à la mise en place du CTOM ont insisté sur l'amélioration des conditions de vie générale de la population africaine.

Ce qui nous amène aux paramètres politiques et syndicaux. Nous l'avions évoqué plus tôt, les députés d'Afrique équatoriale française ont dénoncé jusqu'à la promulgation du CTOM, la non-application de la loi Houphouët-Boigny. Cependant, les syndicats nationaux tels que la CGT ou la CFTC ont développé des antennes locales au sein de chaque territoire, permettant ainsi aux populations africaines de prendre conscience qu'ils ont des droits. Ces deux syndicats ont coordonné jusqu'aux indépendances les différents syndicats locaux.

Enfin, le dernier paramètre est social. Les autorités françaises devaient, si elles souhaitaient conserver leurs privilèges sur chaque territoire ultramarin, améliorer les conditions sociales de ses habitants. La mise en place de ce code du travail permettrait d'éliminer progressivement les inégalités entre les travailleurs. Les avancées sociales sont également discutées, notamment en termes de prestations sociales, d'allocations familiales et de salaire ce qui correspond au titre IV du CTOM). Des dispositions relatives à la création d'une véritable Inspection du travail sont évoquées ; de nouvelles notions apparaissent, telles que la sécurité et les risques d'accidents professionnels, les maladies professionnelles ou encore la notion de risque au travail ; des notions également abordées dans les autres disciplines des sciences humaines et sociales ( plus spécifiquement en sociologie du travail et en psychologie du travail), ce qui justifie l'approche pluridisciplinaire de ce mémoire.

Ces trois paramètres, économiques, politiques et sociaux ont permis d'alimenter les débats et ont abouti à quelques tentatives de mise en place de code du travail à la fin de la Seconde guerre mondiale. Par exemple, en 1945, un projet du code du travail indigène avait été

proposé, code qui fut rejeté. Le code Moutet, proposé le 17 octobre 1947 fut également rejeté, mais il permit d'apporter des éléments décisifs au CTOM<sup>22</sup>.

Si dans les faits, le CTOM, promulgué le 15 décembre 1952 constitue un véritable changement dans les conditions de travail des populations, dans la pratique les manquements au respect du CTOM sont nombreuses, ce qui montre que le CTOM n'a pas réellement permis de régler tous les problèmes en termes de conditions de travail. Les inspecteurs du travail, les syndicats et les travailleurs dénoncent régulièrement le non-respect de la loi.

La loi –cadre Defferre de 1956 qui octroie davantage de pouvoirs aux territoires d'outre-mer, aurait pu permettre de contrôler davantage les dysfonctionnements liés au non-respect du code du travail conditions de travail. Dans la pratique, ces dysfonctionnements perdurent jusqu'à la veille des indépendances.

Ce mémoire sera traité en trois grands chapitres. Le premier chapitre sera consacré à l'étude de certains titres du CTOM, plus précisément les titres IV (salaires), V (conditions de travail), VI (hygiène et sécurité), ainsi que le titre VII (inspection du travail et des affaires sociales). Ce chapitre est plus général ; dans la mesure du possible on intégrera des éléments qui concernent l'Afrique équatoriale française. Le second chapitre évoquera, quant à lui, l'action de deux acteurs majoritaires dans l'élaboration et la mise en application du CTOM en AEF : les syndicats (CGT et CFDC) ainsi que les députés d'AEF. Quant au troisième chapitre, il sera question de la mise en application du CTOM et des divers problèmes auxquelles les travailleurs ont été confrontés.

---

<sup>22</sup> L'ouvrage d'Omar Guèye explique avec précision le code Moutet.  
GUEYE Omar, *Sénégal, Histoire du mouvement syndical : la marche vers le Code du Travail*, Paris, L'Harmattan, 2011, p. 260-273.

# **L'HISTOIRE DU TRAVAIL EN AFRIQUE FRANÇAISE DURANT LA PERIODE COLONIALE : REGARDS CROISES SUR LA NOTION DE TRAVAIL. DISCUSSION SCIENTIFIQUE ET PARTI-PRIS HISTORIOGRAPHIQUE.**

Dans le premier volet de notre étude relative à l'étude des oppressions subies par la population indigène d'Afrique équatoriale française, nous nous sommes intéressés aux différentes interventions des députés du Gabon, du Moyen-Congo et du territoire de l'Oubangui-Chari à l'Assemblée nationale, à Paris, sur les divers problèmes économiques et sociaux qui impactaient directement ou indirectement la population africaine. Jean-Hilaire Aubame, Jean Félix Tchicaya et Barthélémy Boganda, respectivement députés du territoire gabonais, congolais et d'Oubangui-Chari ont, à leur manière, de convaincre de la nécessité d'instaurer des réformes pour que la population africaine soit moins opprimée par les impératifs économiques et sociaux prônés par la métropole.

Nous avons également fait le choix de nous focaliser sur ces trois territoires sans tenir compte du Tchad pour des raisons pratiques (en termes de sources) mais aussi les raisons géographiques ; en effet, nous voulons principalement nous concentrer sur le « cœur » de l'Afrique centrale : le Gabon, le Moyen-Congo et l'Oubangui-Chari ont de nombreux points communs, autant sur le plan géographique, climatique, politique, que social.

Dans le cadre de ce deuxième volet, nous continuerons à nous focaliser sur ces trois territoires.

Notre premier volet évoquait donc les nombreux dysfonctionnements constatés par les hommes politiques locaux, accentuant le caractère oppressif des politiques françaises et dans plusieurs domaines : économique, avec le coût des matières premières et des produits de

première nécessité, rendus quasiment impossibles d'accès pour les populations aéfiennes. De même, les retombées économiques liées aux exploitations des différentes ressources dont disposaient ces territoires n'étaient pas visibles dans ces territoires. Enfin, de nombreux cas d'expropriations foncières ont été révélés, accentuant la passivité administrative française vis-à-vis de sa population africaine. Notre premier volet a permis de montrer que des contraintes ont limité les actions prônées par les députés aéfiens en faveur de leur population : enjeux politiques territoriaux, points de discordes entre partis politiques (dont le Rassemblement Démocratique Africain). Cependant, lors de notre premier mémoire de recherche, notre réflexion a permis de mettre en relief qu'une coopération « panafricaine » a eu lieu entre chaque territoire d'outre-mer d'Afrique, et principalement entre l'Afrique occidentale française et l'Afrique équatoriale française.

Ce qui justifiait le fait, lors du mémoire de master 1, que notre étude devait tenir compte du fait que plusieurs paramètres devaient être pris en compte pour aborder la question de la décolonisation française en Afrique subsaharienne ; qu'une chronologie adaptée semblerait nécessaire pour aborder plus finement cette question ; que les sources étaient limitées pour répondre aux différentes problématiques. Cependant, les travaux réalisés par les différents chercheurs et chercheuses <sup>23</sup> ont permis de relancer les thématiques de recherches sur cette région encore peu trop étudiée.

Parmi les dysfonctionnements évoqués par les trois députés d'Afrique équatoriale française, concernait la question des travailleurs. En effet, ceux-ci ne disposaient pas d'une réelle loi les encadrant et les protégeant vis-à-vis leurs employeurs, leur assurant une sécurité au travail ou encore leur garantissant des bonnes conditions de travail. Il était donc impératif pour tous les acteurs qui ont œuvré à la mise en place du code du travail dans les territoires d'outre-mer de légiférer afin de garantir une réelle protection à cette classe sociale. Rappelons que lorsqu'on évoque les travailleurs, on parle des personnes employées dans des entreprises privées.

Il était donc impératif d'instaurer un code garantissant une meilleure condition de vie et de travail à cette couche de la population aéfiennne. Le code du travail dans les territoires d'outre-mer, promulgué le 15 décembre 1952, offre de nouvelles perspectives en termes d'encadrement juridique, économique et social pour les travailleurs ultramarins. Ce sont différents acteurs qui

---

<sup>23</sup> On pense notamment aux travaux de Florence Bernault, de Jean-Pierre Bat, d'Elikia M'Boloko, Pierre Kalck, Bradshaw Richard et Fandos-Rius Juan, et plus récemment Jean-Dominique Penel et Karine Ramondy.

ont contribué, ou du moins essayé de faire respecter ce code du travail, et ce malgré les contraintes qui ont limité un encadrement plus suivi de l'application du CTOM.

Nous allons donc approfondir l'approche scientifique adoptée lors du premier mémoire en nous concentrant sur une partie plus précise notre sujet : la notion de travail abordée en tant que champ d'étude dans les sciences humaines et sociales.

Ainsi, cette partie relative aux débats et aux partis-pris historiographiques va essentiellement se situer dans le champ de l'histoire sociale, et plus particulièrement l'histoire du travail, en adoptant une approche pluridisciplinaire, que nous considérons essentielle dans le cadre de notre sujet. En effet, aborder la question des conditions de travail des travailleurs aëfiens en ne tenant compte que d'une approche historique serait très réducteur ; or des éléments issus des autres champs des sciences humaines et sociales, notamment la sociologie et la psychologie du travail, permettent de comprendre davantage l'histoire du travail et plus particulièrement l'histoire du travail en Afrique française entre 1945 et 1960 ainsi que les différents processus qui ont conduit les différents acteurs d'aboutir à l'élaboration du CTOM.

Il convient de rappeler que ce mémoire porte sur l'Afrique équatoriale française. Mais il est important de préciser que ces actions en faveur du CTOM concernent la totalité des territoires d'outre-mer, et donc il faut prendre en compte que les acteurs peuvent en être extérieurs. Toutefois, nous essayerons de nous focaliser, dans la mesure du possible, sur nos trois territoires étudiés.

- **Quelques éléments de concepts : histoire sociale, courants historiographiques de la période coloniale et post coloniale.**

L'objectif de cette petite partie est de permettre de mettre à jour sur toutes les notions propres au champ disciplinaire qu'est l'histoire sociale. Nous évoquerons également les courants historiographiques relatifs à l'histoire coloniale, afin d'entrer dans le détail.

Tout d'abord, il est nécessaire de placer ce travail dans un champ de l'Histoire. Ce travail s'inscrit donc dans une spécialité de la science historique : l'histoire sociale. On peut se référer à la définition proposée par l'ouvrage *Les mots de l'historien*<sup>24</sup>, ouvrage écrit sous la

---

<sup>24</sup> Offenstadt Nicolas (dir), *Les mots de l'historien*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, 2<sup>ème</sup> édition, 2009.

direction de Nicolas Offenstadt.<sup>25</sup> Celui-ci désigne l'histoire sociale (ou socio-histoire) comme un courant de la recherche en sciences sociales qui privilégie les liens entre l'histoire et la sociologie. La socio-histoire s'intéresse plus particulièrement aux rapports sociaux entre les individus d'un groupe dans un cadre précis (comme le travail, par exemple). L'ouvrage précise que ce sont les « liaisons indirectes » qui sont étudiées (l'ouvrage citant l'exemple de la monnaie ou encore le droit).

Cette spécialité a pris une importance particulière en France lorsque les *Annales*<sup>26</sup> se sont intéressées à la dimension économique et sociale de la société. Le but de cette école est de mettre l'humain, l'individu au cœur de l'histoire. Les questions relatives au travail entrent donc dans la fabrique de l'histoire sociale. Un second renouveau de l'histoire sociale a eu lieu, grâce aux travaux d'Ernest Labrousse<sup>27</sup>. Cet historien, spécialiste de l'histoire économique et sociale, a proposé une nouvelle définition de l'histoire sociale, en incorporant des notions issues de l'histoire économique. L'utilisation des statistiques, notamment sans une approche démographique (mais pas seulement) fait partie de la conception labroussienne de l'histoire sociale. Pour Ernest Labrousse, l'histoire économique et sociale permet d'avoir une approche plus constructive de l'histoire politique, et suppose de distinguer économiquement et socialement les groupes sociaux pour mieux comprendre les événements politiques. Ainsi naquit le terme de « paradigme labroussien ». Le colloque de Saint-Cloud, en 1965, présidé par l'historien, apporte des éléments permettant de comprendre les idées d'Ernest Labrousse et les débats suscités autour de ce champ disciplinaire<sup>28</sup>.

Cependant, dans les années 1980, le « paradigme labroussien » est soumis à un énième renouveau dans la discipline. Les progrès technologiques, notamment l'informatique, permettent d'avoir une rigueur scientifique plus précise lorsque le recours à des données statistiques semble nécessaire. De plus, pour les chercheurs et chercheuses qui participent à ce deuxième renouveau de l'histoire sociale, il est préconisé d'avoir une approche pluridisciplinaire, et de ne pas se centrer uniquement sur l'histoire économique, politique et

---

<sup>25</sup> Nicolas Offenstadt est un historien médiéviste et maître de conférences à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

<sup>26</sup> Les *Annales* est une revue d'histoire fondée en 1929 par deux historiens, Marc Bloch et Lucien Febvre. Son nom a été plusieurs fois modifié au cours des années ; actuellement le nom de cette revue est *Annales, Histoire, Sciences Sociales* et elle est dirigée par une équipe composée d'un comité scientifique, d'un directeur de rédaction (Vincent Azoulay), et d'un comité de rédaction.

<sup>27</sup> Historien français (1895-1988)

<sup>28</sup> L'Article de Marcel Lachiver (1934-2008), historien spécialiste du monde rural permet d'avoir un compte-rendu de ce colloque. Lachiver Marcel. Le Colloque d'Histoire Sociale de Saint-Cloud. In : *Annales de démographie historique*, 1965. (Études et Chronique) pp. 249-251.

sociale. C'est ce que nous privilégions dans ce mémoire. Enfin, la tendance actuelle est à l'étude de « sous-groupes », permettant d'avoir une analyse plus fine du groupe social que l'on souhaite étudier ; formant ainsi une micro-histoire sociale. Cette micro-histoire est préconisée par certains chercheurs ; c'est notamment le cas de Christophe Charle<sup>29</sup> ; celui-ci résume parfaitement ces nouveaux débats post-labroussiens dans un court article<sup>30</sup> où il interpelle les chercheurs et les chercheuses en sciences humaines et sociales sur le lien entre histoire sociale et histoire globale.

Après avoir rappelé les concepts de l'histoire sociale, il semble judicieux de rappeler les différents courants historiographiques utiles à notre mémoire. Ainsi, nous allons rappeler brièvement trois courants historiographiques sur cette question : les *Subaltern Studies*, les *Postcolonial studies* ainsi que les courants historiographiques français de la période coloniale. Ces trois courants prennent leur essor à partir de la seconde moitié du XX<sup>ème</sup> siècle.

L'ouvrage collectif *La France et l'Afrique.1830-1962*<sup>31</sup>, rédigé sous la direction d'Isabelle Surun<sup>32</sup>, apporte des éléments sur les différentes approches adoptées par les trois courants historiographiques, et c'est sur cet ouvrage que nous allons nous appuyer pour rappeler brièvement ces notions.

En ce qui concerne les *Subaltern Studies*, il faut mettre en avant que ce n'est pas une école de pensée mais avant tout une série d'ouvrages qui utilisent le concept le concept *d'history from below* (histoire par le bas) : l'objectif initial de ce courant est de « remettre en cause les visions élitistes jusqu'alors dominantes dans l'historiographie<sup>33</sup> » ; autrement dit, les scientifiques souhaitaient accorder plus d'importance à ce qui compose la majeure partie des sociétés coloniales : les colonisés. Ce courant souhaite également mettre fin à l'idée que les colonisés n'ont pas eu la capacité mentale et physique d'agir face aux impératifs des pays colonisateurs. L'ouvrage d'Isabelle Surun rappelle également l'origine du terme *subaltern* ; terme défini selon Ranajit Guha<sup>34</sup> comme le « résultat du processus de domination subi ». Il propose une méthode d'analyse des sources pour éviter d'être une victime du rapport de force entre colonisés et colonisateurs<sup>35</sup> : c'est la méthode dite *against the grain* (ou lire à rebours). Cependant, ce

---

<sup>29</sup> Christophe Charle est un historien français et professeur émérite à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

<sup>30</sup> Charle Christophe. Histoire sociale, histoire globale in *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, n°23, juillet-septembre 1989. Dossier : Mai 68. pp. 124-130.

<sup>31</sup> Surun Isabelle (dir), *La France et l'Afrique.1830-1962*, Neuilly-Sur-Seine, Atlande, 2020, « Clefs Concours ».

<sup>32</sup> Isabelle Surun est professeure d'histoire contemporaine à l'Université de Lille.

<sup>33</sup> Surun Isabelle (dir), *La France et l'Afrique.1830-1962*, Neuilly-Sur-Seine, Atlande, 2020, « Clefs Concours », p. 28.

<sup>34</sup> Ranajit Guha (né en 1923) est un historien bengali, figure majeur du courant des *Subaltern Studies*.

<sup>35</sup> Il explique sa méthode à travers son texte *The Prose of Counter-Insurgency* ; texte écrit en 1988.

courant historiographique prend un autre tournant au début des années 1990 ; ce courant s'est progressivement orienté vers une approche comparative entre les sociétés indigènes et la « modernité » occidentale. Cette position conduisit à une critique des *Subaltern studies*.

Le second courant historiographique que nous tenons à rappeler est celui des *Postcolonial Studies*. Née dans les universités nord-américaines, les *Postcolonial Studies* souhaitent utiliser tout élément comme source d'études et pas seulement les sources transcrites. Ainsi, plusieurs types de documents peuvent être utilisés dans l'analyse des processus de domination coloniale (images, articles de presse)<sup>36</sup>. L'ouvrage de référence de ce courant historiographique est celui d'Edward Saïd, *Orientalism*.

Les *Postcolonial Studies* doivent se comprendre comme « l'étude des catégories auto justificatrices forgées par l'impérialisme »<sup>37</sup>. Autrement dit, le courant ne souhaite pas étudier des faits après les indépendances mais de voir comment ces faits issus de la période coloniale perdurent actuellement, modifiant ainsi la perception de certaines notions telle que la notion « colonial ». Diverses thématiques sont abordées, comme la distinction entre racisme scientifique et processus de racialisation. Les questions relatives au genre prennent une part importante dans les débats relatifs aux *Postcolonial Studies*.

Pourtant, les *Postcolonial Studies* ont fait l'objet de critiques de la part d'historiens et d'historiennes<sup>38</sup> dont les principales sont focalisées sur l'absence de cadres chronologiques et de contextualisation. L'approche centrée sur les textes est également remise en cause ; en effet il est reproché que les interrogations relatives au texte (condition de production du document, chronologie, contexte...) soient négligées. Les critiques liées à ce courant historiographique sont donc majoritairement d'ordres textuels mais aussi méthodologiques.

Enfin, la « situation coloniale », terme employé par le sociologue Georges Balandier<sup>39</sup> est un concept qui touche plus particulièrement le monde scientifique francophone.

---

<sup>36</sup> Surun Isabelle (dir), *La France et l'Afrique. 1830-1962*, Neuilly-Sur-Seine, Atlande, 2020 « Clefs Concours », p. 29.

<sup>37</sup> Surun Isabelle (dir), *La France et l'Afrique. 1830-1962*, Neuilly-Sur-Seine, Atlande, 2020, « Clefs Concours », p. 30.

<sup>38</sup> L'ouvrage collectif rapporte des critiques émanant de Frederick Cooper ou encore d'Emmanuelle Sibeud, professeure d'histoire contemporaine à l'Université Paris 8.

<sup>39</sup> Balandier Georges, *La situation coloniale : approche thématique*, *Cahiers internationaux de sociologie*, 1951, vol. 11, pp. 44-79.

Ce sociologue indique que la « colonisation distingue et hiérarchise les groupes selon des critères culturels et raciaux »<sup>40</sup> et met en avant une opposition entre hiérarchie numérique et « minorité sociologique »<sup>41</sup>. Il montre ainsi un clivage entre colonisés et pays colonisateurs. Dans « La situation coloniale, approche théorique » Georges Balandier propose une division structurelle de cette « situation coloniale » : divisions religieuses, divisions ethniques ou encore divisions sociales.

Georges Balandier rappelle également que cette « situation coloniale » est un paramètre variable ; il illustre ce propos en soulignant l'existence de groupes intermédiaires, comme les populations métissées. Il met donc en avant un autre concept outre la situation coloniale : les sociétés coloniales.

Cet article apporte un renouveau dans l'historiographie française. En effet, une rupture est ainsi créée avec l'ancienne histoire coloniale qui était autrefois plus centrée sur « la métropole en tant que centre de décision »<sup>42</sup>. De nouvelles notions sont abordées dont l'objectif est de déconstruire l'ancienne histoire coloniale.

Les récentes avancées en matière d'histoire coloniale tendent vers un « postcolonialisme à la française »<sup>43</sup> dont les principaux acteurs de ce courant sont. Nicolas Bancel<sup>44</sup> et Pascal Blanchard<sup>45</sup>. Ils se concentrent également sur la déconstruction des discours et des représentations coloniales. Ils affirment que la société française a eu trois types de relations avec le fait colonial : l'imprégnation, la fixation et l'apogée<sup>46</sup>. Cependant, cette thèse a été critiquée sur plusieurs points, dont la représentation des colonisés dans des situations humiliantes<sup>47</sup>.

---

<sup>40</sup> Passage repris dans l'ouvrage collectif d'Isabelle Surun. Surun Isabelle (dir), La France et l'Afrique.1830-1962, Neuilly-Sur-Seine, Atlante, 2020, « Clefs Concours », p.33.

<sup>41</sup> La « minorité sociologique » ici est représentée par les sociétés colonisées.

<sup>42</sup> Surun Isabelle (dir), La France et l'Afrique.1830-1962, Neuilly-Sur-Seine, Atlante, 2020, « Clefs Concours », p. 34.

<sup>43</sup> Surun Isabelle (dir), La France et l'Afrique.1830-1962, Neuilly-Sur-Seine, Atlante, 2020, « Clefs Concours », p.35.

<sup>44</sup> Nicolas Bancel est un historien français spécialiste de l'histoire coloniale et post coloniale française. Il est professeur au sein de la faculté des Sciences sociales et politiques à l'Université de Lausanne (Suisse)

<sup>45</sup> Pascal Blanchard est un historien français spécialiste des enjeux de diversité, du fait colonial, d'identité et d'immigration à l'Université de Lausanne (Suisse). Il est également co-directeur du groupe de recherche Achac, association de chercheurs et chercheuses travaillant sur les questions relatives à l'immigration ou encore la colonisation).

<sup>46</sup> Surun Isabelle (dir), La France et l'Afrique.1830-1962, Neuilly-Sur-Seine, Atlante, 2020, « Clefs Concours », p. 36.

<sup>47</sup> L'ouvrage collectif d'Isabelle Surun évoque l'ouvrage de Pascal Blanchard, *Sexe, race et colonies*, sorti en 2018.

Enfin, pour être plus complet sur les notions propres aux différents courants historiographiques, l'ouvrage de Frederick Cooper, *Le colonialisme en question. Théorie, connaissance, histoire*<sup>48</sup>, permet d'approfondir, en huit chapitres, les questions que se posent les historiens et les historiennes autour de la question coloniale. Il reprend entre autres les différentes idées existantes sur le colonialisme, l'essor, et le renouveau des études coloniales.

Nous allons aborder notre discussion scientifique en deux grandes parties. La première partie de notre propos est consacrée à l'approche pluridisciplinaire de la notion de travail, en apportant des éléments issus de la sociologie, de la psychologie du travail ainsi que des éléments juridiques. Dans une deuxième partie, nous allons nous focaliser sur la réflexion historique en matière de travail en rappelant les travaux que les historiens et historiennes ont consacré ; ensuite nous nous concentrerons sur deux éléments participant à l'histoire du travail, l'histoire du monde ouvrier, puis l'histoire du syndicalisme en France et en Afrique française.

## I. Approches pluridisciplinaires de la notion de travail : concepts sociologiques, psychologiques et juridiques

---

<sup>48</sup> Cooper Frederick, *Le Colonialisme en question. Théorie, connaissance, histoire*, Paris, Payot, 2014.

## **A) La sociologie et la psychologie, deux disciplines essentielles pour diversifier notre rapport scientifique à la notion du travail.**

Nous adopterons une approche pluridisciplinaire de la notion de travail, à travers la sociologie et la psychologie et plus particulièrement la sociologie et la psychologie du travail car ces deux champs permettent d'aborder la notion dans sa globalité, afin d'éviter des écueils importants quand il s'agit de travail. Les conceptions sociologiques et psychologiques du travail diffèrent de la conception historique, mais lui sont complémentaires. Nier l'apport de ces disciplines conduirait à avoir une vision trop simpliste du travail.

- **La sociologie du travail, une réponse aux questionnements sur les rapports entre groupes sociaux et travail.**

Pour Dominique Méda<sup>49</sup>, sociologue, dans son ouvrage *Le travail*<sup>50</sup>, le travail est avant tout le signe d'une « invention ». Elle distingue deux types de sociétés : des sociétés non fondées sur le travail et celles fondées sur le travail, dans un spectre capitaliste. Sur les sociétés non fondées sur le travail, elle indique que les activités ont été nécessaires pour « se confronter à la nature » et pour survivre. Elle décrit ainsi le travail comme un effort nécessaire pour pouvoir faire face aux conditions de vie. Elle rejoint l'avis de Catherine Coquery-Vidrovitch sur le concept d'autorégulation sociale<sup>51</sup> : le « travail » n'a pas de valeur marchande, il a un but purement social, c'est-à-dire que les tâches effectuées par ces sociétés permettaient au groupe de vivre sans la dépendance à un groupe tiers. Les besoins primaires (par exemple, produire pour manger) prime sur l'idée de « vendre ».

Les deux chercheuses se complètent sur la notion de travail dans les sociétés non fondées sur le travail. Cette idée s'applique dans le cas des sociétés précoloniales africaines.

Dominique Méda évoque le cas des sociétés fondées sur le travail. Elle souligne que la notion de travail y est différente. Les travailleurs sont majoritaires dans le monde occidental.

---

<sup>49</sup> Dominique Méda est une sociologue et philosophe. Elle est professeure à l'Université Paris Dauphine.

<sup>50</sup> Méda Dominique, *Le travail*, Paris, PUF, 2004, « Que sais-je ? ».

<sup>51</sup> Coquery-Vidrovitch Catherine, *Afrique noire, Permanences et ruptures*, Paris, L'Harmattan, 1992.

Ces sociétés ont une vision plus productiviste du travail<sup>52</sup>. Le travail est un facteur de production, une « essence de l'homme »<sup>53</sup>. Dominique Méda considère que ces sociétés fondées sur le travail ont acquis une certaine forme de « liberté du travail » car les travailleur.ses ont la capacité de modifier son environnement personnel et professionnel par le fait qu'ils pratiquent une activité productive et rémunératrice. Ici, on peut distinguer qu'une certaine forme de récompense permet de jouir de cette liberté de travail. Dans les sociétés fondées sur le travail, la récompense est souvent d'ordre pécuniaire ; et c'est grâce à cette valeur pécuniaire que les travailleurs et les travailleuses ont pu progressivement améliorer leurs conditions de vie, autant sur le plan personnel que professionnel. Enfin, la sociologue évoque le fait de la nécessité d'instaurer une codification du travail afin de garantir des droits aux travailleurs et aux travailleuses. Ces différentes mesures juridiques ont permis aux travailleur.ses de jouir d'un certain nombre de droits. Si en France, ces droits ont commencé à être acquis aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècle, la situation est différente dans les colonies françaises. En effet, dans les colonies françaises, les lois en faveur des travailleurs se sont mises en place lentement et seulement après la Seconde guerre mondiale !

Pour être davantage complet et préciser les conceptions sociologiques du travail, l'ouvrage de Sabine Erbès-Seguin<sup>54</sup>, *La sociologie du travail*<sup>55</sup>, apporte en quatre chapitres les principaux éléments d'une sociologie du travail. Elle indique également, dans le second chapitre, quand est née la sociologie du travail et présente les thématiques propres à la sociologie du travail, comme l'organisation du travail, la qualification professionnelle, et les conflits au travail.

Poursuivons notre approche sociologique de la notion du travail en insistant sur un élément important : les conditions de travail.

En effet, dans nos sources, et principalement celles des députés aéliens, on retrouve une cohorte d'éléments affirmant que les populations aéliennes travaillent dans de mauvaises conditions, entraînant divers impacts sur leur quotidien.

---

<sup>52</sup> Méda Dominique, *Le travail*, Paris, PUF, 2004, « Que sais-je ? », p. 8.

<sup>53</sup> Méda Dominique, *Le travail*, Paris, PUF, 2004, « Que sais-je ? », p. 15.

<sup>54</sup> Sabine Erbès-Seguin est sociologue et directrice de recherche au CNRS. Elle est membre d'une unité mixte de recherche (GRASS, Université Paris VIII et CNRS).

<sup>55</sup> Erbès-Seguin Sabine, *La sociologie du travail*, Paris, La Découverte, 2004.

L'ouvrage de Michel Gollac<sup>56</sup> et de Serge Volkoff<sup>57</sup>, *Les conditions de travail*<sup>58</sup>, permet d'avoir un regard critique sur le concept de conditions de travail. Les auteurs indiquent, en cinq chapitres, que le concept de condition de travail est important à étudier, dans la mesure où les conditions de travail impactent les conditions de vie des travailleurs<sup>59</sup>. ; Ensuite ils mettent en évidence qu'il y avait deux formes de conditions de travail : « normales » ou « pathologique » (lorsque les conditions de travail sont mauvaises). Michel Gollac et Serge Volkoff insistent également sur les rôles qu'ont joués les groupes opprimés pour limiter les conséquences négatives des conditions de travail. Si on se réfère à notre cas, ces rôles s'articulent aux actions politiques, aux actions syndicales ou encore aux actions grévistes. Les deux chercheurs insistent également sur le rapport entre le travail et la santé<sup>60</sup> en se focalisant sur les facteurs biologiques et non biologiques du danger sanitaire lié à l'exercice d'une profession. Enfin, ils s'interrogent et sur les questions d'amélioration des conditions vie au travail<sup>61</sup> en proposant une liste d'acteurs qui contribuent à un environnement plus sain au travail tel que l'État ou encore la médecine du travail.

La lecture de ces deux ouvrages, qui reprennent des concepts propres à la sociologie du travail est donc importante dans la mesure où le travail et ses différentes déclinaisons sont abordés en tant que problème social qui impacte les groupes sociaux étudiés. La sociologie du travail permet de rendre compte que d'autres formes de travail ont été « utilisées » et montre que la notion de travail est une notion complexe à définir. Il n'existe pas un seul type de travail, mais une multitude de « travail » et il convient de prendre en compte les spécificités sociales de chaque cas.

- **Apports et intérêts de la psychologie du travail**

---

<sup>56</sup> Michel Gollac est un sociologue spécialiste des questions relatives à l'organisation du travail et de ses évolutions.

<sup>57</sup> Serge Volkoff est ergonomiste, statisticien et directeur de recherche au Centre d'études et de l'emploi au CNAM (Conservatoire national des arts et métiers)

<sup>58</sup> Gollac Michel, Volkoff Serge, *Les conditions du travail*, Paris, La Découverte, 2007, « Repères ».

<sup>59</sup> Gollac Michel, Volkoff Serge, *Les conditions du travail*, Paris, La Découverte, 2007, « Repères ». p.8.

<sup>60</sup> Gollac Michel, Volkoff Serge, *Les conditions du travail*, Paris, La Découverte, 2007, « Repères », p. 19-41.

<sup>61</sup> Gollac Michel, Volkoff Serge, *Les conditions du travail*, Paris, La Découverte, 2007, « Repères », p. 81-99.

Les différents travaux effectués par les psychologues du travail et des ergonomes<sup>62</sup> permettent également d'avoir des éléments qui complètent les informations relatives aux conditions de vie au travail des employés aéliens.

Il est également indispensable de rappeler que ces concepts psychologiques se sont mis progressivement en place durant le XX<sup>e</sup> siècle, et donc que les travailleurs eux-mêmes n'en avaient pas l'usage. De même, les questions relatives à l'aspect mental étaient mieux connues sous le nom « d'aliénation ».

Ainsi, un ouvrage collectif, rassemblant divers psychologues du travail a permis de répertorier un grand nombre de concepts associées au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions-clés*, réalisé sous la direction de Gérard Valléry<sup>63</sup>, de Marc-Eric Bobillier<sup>64</sup> de Michel Dubois<sup>65</sup>, et d'Eric Brangier<sup>66</sup> est donc l'ouvrage auquel nous allons nous concentrer à propos des approches psychologiques du travail.

Sans entrer dans les détails, l'ouvrage rappelle quelques définitions essentielles. Tout d'abord, les auteurs rappellent que la psychologie du travail est définie comme « l'étude de l'homme au travail et des conceptions qui en découlent ». Les premiers travaux relatifs à la psychologie du travail remontent au XIX<sup>ème</sup> siècle. Cette discipline a été découpée en quatre sous-champs : la psychotechnique, décrite comme la « bonne gestion de l'homme au travail », suivi de la psychologie des fonctions humaines au travail (l'ergonomie), la psychologie de l'activité du travail et la psychologie des organisations. En ce qui concerne notre mémoire, ce sont principalement des thématiques relatives à la psychotechnique et à l'ergonomie qui nous semble importantes à prendre en compte ; en effet, dans le CTOM du 15 décembre 1952, apparaît le titre V relatif aux conditions de travail.

Enfin, le livre décrit les domaines d'interventions de la psychologie du travail et des organisations et notamment

---

<sup>62</sup> Selon Le *Dictionnaire de Psychologie*, l'ergonomie est « l'ensemble de recherches et d'interventions portant sur l'environnement et les conditions de travail, et sur les systèmes hommes-machines, et destinées à améliorer les moyens mis à disposition des travailleurs, à les rendre compatible avec leurs caractéristiques physiologiques et psychologiques et à garantir leur sécurité et leur confort ». Doron Roland, Parot Françoise (dir), *Dictionnaire de psychologie*, Paris, PUF, 3<sup>ème</sup> édition « Quadrige », 2011.

<sup>63</sup> Gérard Valléry est professeur de psychologie du travail et d'ergonomie à l'Université de Picardie- Jules Verne (Amiens).

<sup>64</sup> Marc-Eric Bobillier Chaumon (Professeur de psychologie du travail au CNAM).

<sup>65</sup> Michel Dubois est un sociologue et directeur de recherche au CNRS, et directeur d'étude au Groupe d'étude des méthodes de l'analyse sociologique de la Sorbonne.

<sup>66</sup> Psychologue ergonomiste.

- Les conditions de travail
- Le contexte sociologique
- L'ergonomie au travail
- Les incidences du travail sur la santé.

110 notions-clés sont donc répertoriées dans cet ouvrage collectif. Nous avons choisi de représenter celles qui correspondaient au mieux à notre mémoire. Parmi ces notions, on se concentrera sur les points suivants :

- Bien-être au travail
- Charge de travail
- Chrono psychologie et rythme de travail
- Climat de travail
- Conditions de travail
- Conflits sociaux
- Discrimination et diversité au travail
- Pénibilité au travail
- Santé au travail.

Chaque notion a été développée par des scientifiques spécialistes de la question.

Commençons par la notion de bien-être au travail<sup>67</sup>. Dans l'ouvrage collectif, c'est Vincent Grosjean<sup>68</sup> qui apporte les éléments essentiels. Selon ce chercheur, le bien-être serait défini comme un élément qui serait associé à une satisfaction générale par rapport au travail effectué en prenant en compte les affects positifs et négatifs. Il faut prendre en compte des critères tels que l'acceptation de soi, les interactions positives à autrui, la prise d'autonomie, le sens de la vie et le développement de son potentiel.

Le travail, dans sa forme productive, doit donc être accompagné d'éléments qui doivent contribuer à mieux répondre aux impératifs prônés par une économie ou dans le cas de notre recherche, par les autorités françaises. Les autorités françaises avaient donc tout intérêt à adopter des mesures permettant aux travailleurs et travailleuses dans les territoires d'outre-mer de se sentir plus inclus dans l'entreprise. Dans le CTOM, les titres IV (salaire), V (conditions

---

<sup>67</sup> Vallery Gérard (dir), *Psychologie du travail et des organisations : 100 notions clés*, Paris, Dunod, 2016, p. 61-63.

<sup>68</sup> Vincent Grosjean est un chercheur à l'Institut national de la recherche scientifique au Canada.

de travail) et VI (hygiène et sécurité au travail) peuvent renvoyer à cette notion de bien-être au travail. Par exemple, un meilleur salaire et une meilleure protection des employés peuvent induire un climat de bien-être au travail.

Vincent Grosjean indique également que l'on peut distinguer trois échelles de bien-être au travail, et que ces trois échelles sont des prérequis pour avoir une bonne condition de travail. Il rappelle tout d'abord que le bien-être au travail est conditionné par le bien-être de l'individu employé (un bien-être au sein de l'entreprise mais aussi à l'extérieur de l'entreprise) ; qu'ensuite ce bien-être est conditionné par le paramètre collectif de la tâche effectuée au travail des mêmes ouvriers qui effectuent la même tâche et qui ont la possibilité de se regrouper afin de défendre leurs intérêts, (sous forme de syndicats par exemple). Enfin, la dernière échelle à prendre en compte est celle de l'entreprise, englobant les cadres. À travers la notion de bien-être au travail, Vincent Grosjean souhaite mettre en évidence que des critères, autant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise sont à prendre en compte si on souhaite étudier précisément cette notion-clé et l'appliquer à des cas concrets, comme en entreprise.

La seconde notion que nous avons sélectionnée est relative à la charge de travail<sup>69</sup>. Cette partie, est rédigée par Sylvain Leduc<sup>70</sup>. Selon cet ergonomiste, deux approches peuvent être adoptées lorsqu'on mentionne la notion de charge de travail. La première est d'ordre psychologique. Elle consiste à prendre en compte « un niveau de mobilisation du sujet pour accomplir une opération donnée »<sup>71</sup>. La seconde est caractéristique de l'ergonomie, et renvoie à « ce qui pèse sur le travailleur<sup>72</sup> ». Autrement dit, toute charge physique ou cognitive est associée à la tâche exercée par l'employé. Ainsi, si l'on se réfère à notre cas, la charge de travail serait liée à la durée du travail, ou encore au temps effectué à produire cette tâche. L'ergonomiste nous met cependant en garde à propos du mot « charge » : selon lui, ce mot inclut de nombreux enjeux. Le premier enjeu est d'ordre scientifique. Le second est d'ordre social, et inclut les critères tels que la « charge idéale » et la charge « pathologique », autrement dit la surcharge de travail. Ce dernier apparaît dans nos sources, lorsqu'on observe des litiges entre employés et patrons jugés au tribunal du travail : on remarque que des cas de « dépassement d'horaires »

---

<sup>69</sup> Vallery Gérard (dir), *Psychologie du travail et des organisations : 100 notions clés*, Paris, Dunod, 2016. p.79-84.

<sup>70</sup> Sylvain Leduc est un ergonomiste.

<sup>71</sup> Vallery Gérard (dir), *Psychologie du travail et des organisations : 100 notions clés*, Paris, Dunod, 2016. p.83.

<sup>72</sup> Vallery Gérard (dir), *Psychologie du travail et des organisations : 100 notions clés*, Paris, Dunod, 2016. p.83.

ont été signalés. On le constate également lors des interventions des trois députés aéliens à l'Assemblée nationale lorsqu'ils évoquent la situation de certaines personnes employées et qui subissent une surcharge de travail.

Le troisième point à étudier concerne la chronopsychologie et le rythme du travail<sup>73</sup> : l'auteur de cette partie, Alain Lancry<sup>74</sup> indique que la chronopsychologie permet d'analyser le rythme de travail selon un point de vue cognitif et psychique. La chronopsychologie s'intéresse également à la façon dont est organisé le temps de travail de l'employé. Elle peut aussi considérer d'autres domaines de la vie. L'intérêt de ce champ disciplinaire est de pouvoir ainsi détecter ce qui peut conduire à « produire des effets délétères sur la santé physique et psychique » du travailleur. Le chronopsychologue cherche à établir des solutions pour réduire au maximum ces effets délétères. Il est important de citer cette notion ici, car, même si la notion de chronopsychologie peut être anachronique (dans la mesure où entre 1945 et 1960, ce terme est peu utilisé), dans les faits, certains articles parus dans le CTOM tendent à amorcer des règles qui renvoient à cette notion. Le CTOM seul n'a pas permis de détecter les effets délétères du travail, mais les articles qui le constituent témoignent de la volonté d'agir sur ces effets délétères

Le quatrième concept dont il est question dans l'ouvrage est celui du climat de travail. Il est étudié par Kathleen Beitein<sup>75</sup>. Elle évoque le fait que le climat de travail peut être défini comme un « ensemble de représentations partagées par les membres d'une entité ». Au regard des sources et si on applique cette définition à notre champ d'étude, le climat de travail vécu par les employés en Afrique noire française semble identique, quel que soit l'espace géographique donné. Les cas de travail forcé ou de maltraitance envers les travailleurs montrent que le climat de travail est une problématique importante auquel l'administration française peine à trouver des solutions. Il faut donc avoir en tête le concept de climat de travail pour bien cerner les problématiques que l'on retrouve dans les sources.

Les problèmes au travail se cumulent lorsque les conditions de travail<sup>76</sup> ne sont pas idéales. C'est le cinquième point que nous allons étudier. Dans l'ouvrage collectif des

---

<sup>73</sup> Vallery Gérard (dir), *Psychologie du travail et des organisations : 100 notions clés*, Paris, Dunod, 2016. p. 93-97.

<sup>74</sup> Alain Lancry est un psychologue et professeur de psychologie du travail à l'Université Jules Verne d'Amiens (Picardie)

<sup>75</sup> Kathleen Bentein est professeure à l'Université du Québec à Montréal. Ses domaines d'intervention touchent autour des comportements au travail (émotions, attitude, organisation)

<sup>76</sup> Vallery Gérard (dir), *Psychologie du travail et des organisations : 100 notions clés*, Paris, Dunod, 2016. p. 120-123.

psychologues du travail, cette notion est abordée par Raouf Ghram<sup>77</sup>. Il se rapproche des idées vues précédemment par Michel Gollac et de Serge Volkoff. On peut cependant compléter cette rubrique en citant un autre ouvrage, *les Conditions de travail*, écrit par Pierre Jardillier<sup>78</sup>. Ce dernier nous propose une autre vision des conditions de travail. En effet, selon Pierre Jardillier, les conditions de travail peuvent être appréhendées à travers plusieurs sources :

- Des publications scientifiques.
- Des travaux patronaux.
- Des travaux syndicaux.
- En se basant sur des exemples en France.

Pour le psychologue du travail, il semble important de prendre en compte ces quatre types de sources dans la mesure où elles sont complémentaires et elles permettent d'avoir une approche globale des conditions de travail.

Le dernier point évoqué par Pierre Jardillier nous intéresse plus particulièrement. Car en effet, les actions syndicales, qui ont été importantes en Afrique francophone, ont contribué à garantir de meilleures conditions de travail aux ultramarins africains. De plus, l'ouvrage de Pierre Jardillier mentionne les travaux réalisés par la CFDT<sup>79</sup> et évoque les approches menées par les différents acteurs du monde du travail pour « régler les questions liées aux conditions de travail ».

Cet ouvrage apporte d'autant plus d'informations qu'il précise les cadres relatifs à la condition de travail. Il recherche les « facteurs communs qui permettent de distinguer les différentes conditions de travail »<sup>80</sup> :

- Les conditions propres au travail.
- Les conditions résultant de l'environnement immédiat du poste du travail.
- Les conditions résultant de l'insertion de l'entreprise dans son milieu.

Ce sont les deux derniers points qui nous intéressent plus particulièrement. En effet, « la condition propre au travail » inclut la thématique de l'hygiène et de la sécurité au travail, questions qui rappellent-les sont prises dans le CTOM.

---

<sup>77</sup> Raouf Ghram est un universitaire au département de psychologie à l'Institut Supérieur des Sciences humaines de Tunis.

<sup>78</sup> Pierre Jardillier (1922-2006) fut un psychologue du travail.

<sup>79</sup> Jardillier Pierre, *Les Conditions de travail*, Paris, PUF, 1982, « Que sais-je ? », p. 9.

<sup>80</sup> Jardillier Pierre, *Les Conditions de travail*, Paris, PUF, 1982, « Que sais-je ? », p. 13.

Dans son chapitre « Évolution des conditions de travail »<sup>81</sup>, Pierre Jardillier indique que les conditions de travail ont permis l'émergence d'un champ important de revendications syndicales. Il met ainsi en relief l'idée que les conditions de travail ont été l'objet d'un « renouveau » lorsque les revendications syndicales ont pris de plus en plus d'importance dans le milieu professionnel. Il souligne que le renouveau apporté par les revendications syndicales ont permis de poser de nouvelles questions sur

- La sécurité au travail.
- Les horaires de travail.

Ce dernier point est particulièrement important pour nous ; en effet, en France métropolitaine, la semaine de quarante heures a été votée en juin 1936, ce qui n'a pas concerné les colonies françaises, puisque, rappelons-le, la semaine de quarante heures, n'a été mise en place qu'après la Seconde guerre mondiale, et de manière progressive. Le psychologue du travail met donc en avant le décalage important entre l'application d'une réglementation horaire sur le travail entre la France et ses territoires ultramarins. Enfin, le psychologue du travail évoque les heures réelles de travail : il indique que dans les faits, les heures réelles au travail avoisinaient les 43 heures<sup>82</sup>, et probablement au-delà dans les territoires d'outre-mer.

Pour être plus complet, Pierre Jardillier évoque l'aspect physique des conditions de travail, facteur qui doit être également pris en compte lorsqu'on parle des conditions de travail.

Revenons à l'ouvrage collectif *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions-clés*. La partie concernant les conflits sociaux<sup>83</sup> a été écrite par Maria Koutsovoulou<sup>84</sup>. Elle décrit les conflits sociaux comme un affrontement entre deux ou plusieurs groupes ayant des intérêts réellement ou symboliquement opposés. Selon cette professeure, les conflits sociaux doivent être abordés selon trois niveaux :

- Le niveau individuel
- Le niveau collectif
- Le niveau de l'organisation.

---

<sup>81</sup> Jardillier Pierre, *Les Conditions de travail*, Paris, PUF, 1982, « Que sais-je ? », p. 25.

<sup>82</sup> Jardillier Pierre, *Les Conditions de travail*, Paris, PUF, 1982, « Que sais-je ? », p. 36.

<sup>83</sup> Vallery Gérard (dir), *Psychologie du travail et des organisations : 100 notions clés*, Paris, Dunod, 2016.p 132-135.

<sup>84</sup> Maria Koutsovoulou est professeure de management et d'organisation à l'ESCP, école privée de commerce.

Or, nous savons que les travailleurs africains n'ont pas les ressources individuelles pour gérer les situations avec leurs employeurs. Et d'autant plus que le système mis en place par l'administration française apporte des contraintes supplémentaires. C'est pourquoi, lors d'un conflit, la personne concernée tend à se rapprocher d'une instance collective (en l'occurrence un syndicat) dans lequel elle se retrouve psychologiquement et socialement afin de trouver une réponse à la fois individuelle et collective à son conflit. Cet article peut être complété par l'ouvrage de Jean-Claude Javillier<sup>85</sup>, *Les conflits du travail*<sup>86</sup>. Dans ce livre, l'auteur aborde la question du conflit du travail selon une perspective juridique, tout en ayant conscience que la question du conflit de travail ne peut se traiter sans les apports des sciences humaines et sociales. Ainsi, la perspective juridique prend en compte plusieurs approches possibles du conflit du travail

- Une approche historique intégrant les luttes des travailleurs.
- Une approche économique, qui ne nous concerne pas dans le cadre du mémoire.
- Une approche sociologique, qu'il associe principalement à la grève ; selon lui, la grève est le moyen pour les travailleurs de mettre en place une « autogestion voire une autodéfense ».
- Une approche plus spécifiquement juridique où comme cité ci-dessus, qui comme le juriste aborde cette question en tenant compte des approches sociologiques, historiques et économiques. Il indique, par ailleurs, que « la recherche d'une solution passe nécessairement par la connaissance de données réelles et profondes »<sup>87</sup>. Jean-Claude Javillier évoque les différentes formes des luttes de travail. Tout d'abord, il distingue la lutte ouvrière (collective et individuelle) qui use de deux procédés : un procédé direct via la grève, dont il indique que les effets immédiats peuvent être observés mais aussi des procédés qu'il qualifie d'indirects, en citant par exemple l'absentéisme. Ces pratiques indirectes ont des effets à long terme. Selon le juriste, ces pratiques mettent en place une « réaction psychologique de résignation ou d'évasion devant la condition salariale »<sup>88</sup>. Enfin, il développe une partie relative à la grève. Il

---

<sup>85</sup> Jean-Claude Javillier est un professeur agrégé de droit et a enseigné à l'Université Paris 2 Panthéon-Assas.

<sup>86</sup> Javillier Jean-Claude, *Les conflits du travail*, Paris, PUF, 1976, « Que sais-je ? ».

<sup>87</sup> Javillier Jean-Claude, *Les conflits du travail*, Paris, PUF, 1976, « Que sais-je ? ». p.9.

<sup>88</sup> Javillier Jean-Claude, *Les conflits du travail*, Paris, PUF, 1976, « Que sais-je ? ». p. 16.

considère que la grève est un moyen de « pression sur le patronat pour obtenir des revendications ». Il affirme également que la grève est un « phénomène de civilisation »<sup>89</sup>, car elle permet d'exprimer une volonté ou une opinion ; cette expression d'opinion est perçue comme un critère d'évolution de la société.

Ces propos peuvent s'appliquer à notre cas : par exemple lors des diverses grèves en Afrique Occidentale française et en Afrique Équatoriale française durant le XX<sup>e</sup> siècle.

Cet ouvrage de Jean-Claude Javillier nous permet ainsi de compléter la lecture de l'ouvrage collectif des psychologues du travail.

Dans l'ouvrage collectif relatif à l'approche psychologique du travail, on peut aussi se référer à l'article consacré à la discrimination<sup>90</sup>. Abordée par Pascal Tisserant<sup>91</sup> et David Bourguignon<sup>92</sup>, la discrimination est définie comme une action négative injustifiée qui nie l'égalité de traitement des individus sur la base de leur appartenance à un groupe social spécifique. Dans notre cas, la discrimination fut bien présente car ces personnes sont Noir.e.s. On revient sur le système oppressif que les populations noires subissent à cause de leur couleur de peau, et qui les impacte autant dans leur vie personnelle qu'au travail. Les stéréotypes<sup>93</sup> liés à la population noire furent et perdurent de nos jours. Les Noirs sont considérés comme des « travailleurs feignants, et réticents à toute forme de travail ». Si le terme « discrimination » n'est pas employé de façon significative dans notre chronologie, le mécanisme est tout à fait le même. Les principes et les pratiques discriminatoires sont appliquées, et plus particulièrement en Afrique Équatoriale française.

Pour clore les articles relatifs à la conception psychologique du travail, nous allons évoquer la notion de santé au travail<sup>94</sup>. Développée par Isabelle Faurie<sup>95</sup>, elle reprend la

---

<sup>89</sup> Javillier Jean-Claude, *Les conflits du travail*, Paris, PUF, 1976, « Que sais-je ? ». p.22. Il reprend les propos de Robert Gubbels.

<sup>90</sup> Vallery Gérard (dir), *Psychologie du travail et des organisations : 100 notions clés*, Paris, Dunod, 2016. p. 154-157.

<sup>91</sup> Pascal Tisserant est un professeur de psychologie à l'Université de Lorraine.

<sup>92</sup> Également professeur à l'Université de Lorraine.

<sup>93</sup> Les stéréotypes sont variés, tel que les Noirs sont des personnes feignantes et inaptes au travail.

<sup>94</sup> Vallery Gérard (dir), *Psychologie du travail et des organisations : 100 notions clés*, Paris, Dunod, 2016. p. 386-390.

<sup>95</sup> Isabelle Faurie est maître de conférences en psychologie du travail à l'Université Jean Jaurès (Toulouse 2).

définition de l'Organisation internationale du travail. Elle inclut des éléments physiques et mentaux affectant la santé et l'hygiène du travailleur.se. Ainsi, la santé au travail est un critère pertinent pour déterminer si une population est apte à effectuer une tâche ; en somme il s'agit de voir si une société qui n'avait un fondement capitaliste du travail était capable d'adopter une nouvelle « forme » de travail. À la lecture de nos sources, ce passage à une nouvelle « forme » de travail a conduit à des conséquences non négligeables sur la population colonisée, et plus particulièrement en Afrique équatoriale française.

Ces approches sociologique et psychologique sont importantes dans le cadre de ce mémoire. En effet, il nous semble que ces deux disciplines sont indispensables pour aborder les questions du travail en AEF. S'approprier les notions essentielles en s'ouvrant aux autres disciplines semblent plus que nécessaires pour avoir une vision globale de la question du travail en AEF, que l'on souhaite étudier ; à propos notamment des conditions de travail en AEF, on se rend que la sociologie et la psychologie du travail apportent des clés de compréhension qui permettent aux historiens et historiennes du social d'obtenir une rigueur scientifique.

Une autre approche scientifique peut être faite de la notion du travail en Afrique coloniale française, et grâce aux différentes approches proposées par les juristes. C'est l'objet de notre second point consacré aux approches pluridisciplinaires de la notion de travail.

## **B) L'apport des sciences juridiques dans la perception historique du droit du travail dans les colonies françaises.**

Il semble nécessaire d'avoir quelques outils juridiques pour comprendre le Code du travail des territoires d'outre-mer. Commençons par définir ce qu'est le droit du travail.

## • Le droit du travail : concept et définitions

Selon le site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion<sup>96</sup>, le droit du travail correspond à « l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations entre employeurs privés et salariés à l'occasion du travail ». Cette définition contemporaine du droit du travail indique qu'elles ne s'appliquent donc pas aux travailleurs dépendant du service public (les contractuels ou encore les fonctionnaires). Les fonctionnaires, durant la période coloniale furent très présents et obéissaient donc à une réglementation spécifique. Cette réglementation ne sera pas traitée dans ce mémoire. Le droit du travail englobe divers domaines tel que le contrat de travail, les rémunérations, la durée de travail, la sécurité et la santé au travail ou encore les congés. Le droit du travail s'applique lors des litiges entre travailleur.ses et employeurs ou lors de licenciements. Si la définition proposée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion de la République française n'est pas applicable pour la période qui nous intéresse<sup>97</sup>. En effet, cette définition prend en compte des éléments issus du droit européen, l'Union européenne, sous sa forme actuelle, n'étant pas formée entre 1945 et 1960.

Pour être plus précis sur la question de la sécurité au travail et de la prévention des risques au travail, les ouvrages de la collection « Que sais-je ? », *Les Accidents du travail*<sup>98</sup> et *La Sécurité Sociale*<sup>99</sup>, écrits respectivement par Jacques Leplat<sup>100</sup> et Xavier Cuny<sup>101</sup> ainsi qu'André Getting<sup>102</sup> donnent quelques éléments qui nous permettent d'approfondir l'approche juridique des questions relatives à la sécurité, à la prévention au travail, ainsi qu'aux conditions de travail.

Cependant la définition du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion permet de nous rendre compte que les problématiques liées au travail perdurent au fil du siècle

---

<sup>96</sup> <https://code.travail.gouv.fr/droit-du-travail>

<sup>97</sup> En effet, cette définition prend en compte des éléments issus de textes européens et internationaux. S'il existait déjà une organisation internationale du travail, cette définition intègre des éléments qui ont été discutés lorsque l'Union européenne (qui n'existait pas sous sa forme actuelle entre 1945 et 1958) a apporté des éléments issus du droit européen. Il faut donc prendre cette définition avec prudence, en se rappelant du contexte historique.

<sup>98</sup> Leplat Jacques, Cuny Xavier, *Les Accidents du travail*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1974.

<sup>99</sup> Getting André, *La Sécurité Sociale*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1948.

<sup>100</sup> Jacques Leplat est le père fondateur de l'ergonomie en France. Dans son ouvrage *Les Accidents du travail*, il évoque avec son collègue Xavier Cuny la partie législative par rapport aux accidents du travail. Leplat Jacques, Cuny Xavier, *Les Accidents du travail*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1974. p.82-97.

<sup>101</sup> Très peu d'informations ont été trouvées sur Xavier Cuny.

<sup>102</sup> Idem à propos d'André Getting.

. De plus, le CTOM a permis la création de Tribunaux de travail, ce qui montre la place cruciale de l'aspect juridique dans la mise en application du CTOM. À propos de la justice en période coloniale, quelques ouvrages peuvent être cités : tout d'abord, celui de Florence Bernault, *Enferment, prisons et châtiments*<sup>103</sup>, ainsi que de Bernard Durand, , *La justice et le droit : instruments d'une stratégie coloniale*<sup>104</sup> ; l'ouvrage de Jean-Claude Farcy<sup>105</sup>, *Histoire de la justice en France : de 1789 à nos jours* ; et dans un registre plus soutenu, l'ouvrage de Michel Foucault, *Surveiller et punir : naissance de la prison*<sup>106</sup>, permettent d'approfondir les approches juridiques.

- **Le rapport HDTCOL : une première ébauche scientifique à l'histoire du droit du travail dans les colonies françaises**

Pourtant, jusqu'à présent, l'histoire du droit du travail dans les colonies françaises n'a pas fait d'une véritable analyse juridique dans la communauté scientifique. Pour pallier ce manque, un rapport, le rapport HDTCOL (Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960), a été écrit pour la mission Droit et Justice, en décembre 2016. Ce rapport, est piloté par Jean-Pierre Le Crom et a associé plusieurs chercheurs et chercheuses en sciences humaines et sociales. Jean-Pierre Le Crom est directeur de recherche au CNRS à l'unité mixte de recherche « Droit et changement social » à l'Université de Nantes. Ses thématiques de recherches sont centrées autour de l'Histoire du droit du travail, de la protection sociale ou encore sur l'histoire du syndicalisme.

Dans ce rapport, écrit de manière collaborative, la question du droit du travail est évoquée à travers une perspective territoriale et chronologique. Le rapport permet de souligner qu'il existe des « carences sur l'histoire du droit du travail »<sup>107</sup>. Le rapport précise également la prise de position chronologique : les recherches portent sur la période commençant à la fin

---

<sup>103</sup> Bernault Florence (dir.) *Enferment, prison et châtiments en Afrique : du 19e siècle à nos jours*, Paris, Karthala, 1999.

<sup>104</sup> Durand Bernard, *La justice et le droit : instruments d'une stratégie coloniale*, Montpellier, Dynamiques du droit, 2001.

<sup>105</sup> Farcy Jean-Claude, *Histoire de la justice en France : de 1789 à nos jours*. Paris. La Découverte, 2015

<sup>106</sup> Foucault Michel, *Surveiller et punir : naissance de la prison*, Paris, Gallimard, 1975.

<sup>107</sup> Le Crom Jean-Pierre (dir.), *Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)*, *Rapport pour la mission Droit et Justice*, convention n°213, 2016. Page 2 du rapport.

« officielle » de l'esclavage, en 1848. Le rapport insiste sur le fait qu'il faut éviter une vision trop métropolitaine en matière de droits des ouvriers. Il insiste également sur la nécessité de prendre en compte une périodisation adaptée aux anciennes colonies françaises.

Enfin, ce rapport explique qu'il était souhaitable de « mettre au jour » les réglementations que les Européens ont mises en place durant la période coloniale. Le rapport conclut à de fortes disparités en matière de données sur l'histoire du droit du travail. C'est sur l'AOF qu'il existe le plus de données ; d'ailleurs Jean-Pierre Le Crom souligne le problème que pose le manque de données pour certaines régions comme la Nouvelle-Calédonie. Il souligne que le CTOM n'était pas appliqué de façon homogène dans tous les territoires.

Le rapport est découpé en deux parties. La première partie apporte un éclairage géographique. La seconde partie apporte une analyse plus fine et thématique de l'histoire du droit du travail dans les colonies françaises.

Il est prévu qu'un ouvrage rassemblant l'ensemble des rapports réalisés pour chaque ancienne colonie soit écrit, sous la direction de Jean-Pierre Le Crom.

L'Afrique équatoriale française est traitée par la juriste Ariane Clément.

Après avoir rappelé l'organisation géographique, physique et administrative de l'Afrique équatoriale française, Ariane Clément nous propose un article qui s'insère parfaitement dans le cadre de notre perspective scientifique.

Tout d'abord, elle évoque les disparités juridiques propres à chaque territoire qui composent l'AEF. Les ressources naturelles étant différentes et les populations n'ayant pas le même « rapport » à l'exploitation de ces ressources, Les situations de travail sont différentes dans les quatre territoires ; ce qui peut constituer un problème lorsqu'on étudie l'histoire du droit du travail dans cette région.

Ensuite, elle rappelle que le régime de travail<sup>108</sup> est lié aux problèmes de la création, de la réception et de l'acceptation ou non de ce régime. Elle pose donc le problème de la compatibilité entre le mode de travail « à l'occidentale » et le mode de travail des sociétés non fondées sur le travail.

Elle divise son rapport en trois grandes périodes, qu'elle découpe selon des repères chronologiques. Tout d'abord, elle concentre son rapport sur la réglementation du travail entre

---

<sup>108</sup> Page 3 du rapport d'Ariane Clément.

1910 et 1944. Ensuite entre 1944 et 1952. Enfin, elle conclut sur la période comprise entre 1952 et les indépendances. Ce découpage semble pertinent dans la mesure où on peut apercevoir une évolution globale de la réglementation pendant cinquante ans ; les dates-clés permettent au lecteur et la lectrice de se repérer plus facilement.

Nous avons fait le choix de nous concentrer sur la deuxième partie de son rapport, sur la période comprise entre 1944 et 1952, dans la mesure où c'est dans cette période que les changements en matière de réglementation du travail sont les plus importants. On peut émettre plusieurs remarques à propos de cette partie. Tout d'abord, chaque affirmation à propos des avancées sur la réglementation juridique est suivie d'un rappel juridique (en précisant les articles de loi ou des arrêtés spécifiques à la réglementation), ce qui montre le caractère minutieux de l'étude d'Ariane. Ensuite, on peut noter qu'Ariane Clément ne se cantonne pas à apporter des éléments juridiques. Ses précisions sur les faits historiques et le lien qu'elle effectue entre les éléments de contexte et l'approche juridique font de cet article un modèle de rigueur scientifique.

En ce qui concerne les liens entre les aspects juridiques et la contextualisation des faits, on note qu'Ariane Clément reprend les principales réglementations internationales en matière de travail forcé, en s'appuyant sur la convention de l'Organisation Internationale du Travail de 1930. Elle rappelle également que la France n'y a souscrit que tardivement, d'après les arrêtés du 12 août 1937, du 15 janvier 1938<sup>109</sup> ou encore la circulaire du 12 décembre 1940<sup>110</sup> ; celle-ci étant liée au contexte, malgré le fait que la France ait ratifié cette circulaire en 1937.

Ariane Clément rappelle également l'évolution de la réglementation à propos des syndicats. Elle indique que la reconnaissance du droit syndical remonte à 1937 et à 1944 via deux décrets (le premier décret datant du 11 mars 1937, le second datant du 7 août 1944). Elle note également les différences entre les réglementations mises en place en métropole et en outre-mer. En effet, la juriste rappelle que des contraintes, telles que les barrières linguistiques<sup>111</sup> impliquent des vides juridiques entre la métropole et les territoires ultramarins.

La juriste évoque également la situation de l'Inspection du travail en rappelant qu'un arrêté<sup>112</sup> a permis la création de ce corps de l'administration coloniale, via la création du Service

---

<sup>109</sup> Ariane Clément indique que cet arrêté a rendu obligatoire certains travaux publics obligatoires, notamment au Gabon (région de l'Estuaire).

<sup>110</sup> Circulaire rendant obligatoire des travaux publics pour le compte de la métropole.

<sup>111</sup> Il faut rappeler que la plupart des travailleurs africains ne maîtrisaient pas forcément le français.

<sup>112</sup> Arrêté du 24 juillet 1936.

Central de l'Inspection du Travail et de la main d'œuvre en 1936. Cependant elle montre dans cet article que les missions furent limitées et ce pour plusieurs facteurs. Ariane Clément montre également la passivité de l'administration coloniale envers la population aéfiennne. Une véritable structure d'inspection du travail a été mise en place à la suite d'un arrêté datant du 17 août 1944. D'autres arrêtés l'ont précisé<sup>113</sup>. À propos de ces arrêtés, Ariane Clément, met en évidence deux problèmes auxquels a été confrontée l'administration coloniale :

- Le problème des effectifs en termes d'inspecteurs et inspectrices du travail.
- Et la passivité de l'administration coloniale. Cette passivité n'a pas été bénéfique aux travailleur.ses. aéfien.nes.

La passivité peut expliquer en partie les nombreuses irrégularités dans les entreprises en Afrique. Ariane Clément affirme, que la situation précaire<sup>114</sup> des Inspecteur.ices du travail rendait la tâche d'application du CTOM plus complexe.

L'arrêté du 21 décembre 1948<sup>115</sup> ainsi que la circulaire du 7 mai 1956 (soit plus de trois ans après la mise en application du Code du Travail dans les territoires d'outre-mer !) montre que :

- L'administration française a pris conscience des difficultés à faire autorité en matière des conditions de travail en AEF
- Les différentes structures telle que la médecine du travail, ont mis du temps à se mettre en place (les archives aux ANOM montrent la mise en place progressive d'un service de la médecine du travail).

Ariane Clément met donc en avant la lenteur des autorités coloniales à structurer et à faire appliquer les directives du CTOM et rejoignent l'idée que nous avons développée lors du débat historiographique rédigé dans le mémoire de master 1 : entre 1945 et 1960, les processus permettant d'améliorer les conditions de vie de la population prennent du temps et doivent tenir compte de certains paramètres. La population, et particulièrement la population aéfiennne est opprimée, malgré ces évolutions.

Elle revient également sur les conséquences de la loi du 11 avril 1946 sur la liberté du travail et indique que les populations aéfiennes ont davantage conscience de leurs droits en matière de travail. Les problèmes liés aux contrats de travail, d'accidents du travail, en

---

<sup>113</sup> Dont l'arrêté du 24 août 1946, ou encore celui du 24 octobre 1946 qui a permis l'augmentation des effectifs au service d'Inspection du travail.

<sup>114</sup> Ici le terme « précaire » renvoie au manque d'effectifs en Afrique équatoriale française.

<sup>115</sup> Cet arrêté permettait l'organisation de l'inspection du travail en subdivisions territoriales.

cas de grève, de négociations de salaire ou encore de la Sécurité sociale font l'objet d'études juridiques dans le rapport de la juriste<sup>116</sup>.

Enfin, Ariane Clément évoque la situation des tribunaux de travail. Elle précise que les tribunaux du travail doivent s'adapter à chaque territoire, ce qui montre que l'autorité coloniale avait des difficultés à coordonner une véritable institution juridique relative aux conflits liés au travail. Des tribunaux furent créés sur l'ensemble du territoire aéfien<sup>117</sup> à la suite d'arrêtés :

- L'arrêté du 3 février 1954 pour le territoire du Moyen-Congo et du Tchad (avec des tribunaux de travail à Pointe-Noire, Brazzaville et Dolisie pour le territoire congolais ; à Fort-Archambault pour le territoire tchadien).
- L'arrêté du 4 février 1954 pour le territoire gabonais avec deux tribunaux créés à Libreville et Port-Gentil.
- L'arrêté du 4 février 1954 pour le territoire oubanguien avec trois tribunaux du travail créés : l'un à Bangui, un second à Berberati et un dernier à Bambari.

Les travailleurs pouvaient déposer leurs recours grâce à l'article 281 du CTOM.

La juriste nous renseigne également sur les données statistiques de ces tribunaux du travail. Elle constate ainsi que les « activités » étaient modérées, en indiquant que la plupart des litiges furent résolus à l'amiable<sup>118</sup> et pointe les dysfonctionnements de ces tribunaux. Selon elle, le manque de transparence, « l'incohérence des procédures d'appels », l'absence et le manque d'assesseurs justifient le fait que les tribunaux de travail en AEF avaient du mal à remplir leurs fonctions ou trouvaient des limites à remplir leurs fonctions

Enfin, dans les dernières lignes de son rapport, Ariane Clément évoque la question des prestations sociales, initialement prévues dans le CTOM. Elle précise que des arrêtés<sup>119</sup> ont été pris pour le versement des prestations aux familles des travailleur.ses ; le tout contrôlé par des caisses. Elle cite l'exemple de la création d'une caisse au Gabon par l'arrêté du 22 août 1956.

Le rapport d'Ariane Clément propose ainsi un rigoureux apport à la connaissance de l'histoire du droit du travail en AEF. Son approche juridique les apports de la sociologie ou

---

<sup>116</sup> Par exemple, l'arrêté du 31 mars 1947 évoque la condition des salaires selon les territoires en AEF.

<sup>117</sup> Ariane Clément indique que dix tribunaux du travail ont été créés en AEF.

<sup>118</sup> Elle note que 92% des litiges furent résolus via cette méthode en 1953 et 75% en 1957.

<sup>119</sup> Elle cite par exemple les arrêtés du 25 juillet 1956 et du 4 novembre 1957 qui fixent les montants des allocations prénatales.

encore de la psychologie. Sa fine analyse permet de dégager les progrès à la suite de l'instauration du CTOM, mais aussi ses limites. Cet article correspond bien à l'idée que des lacunes juridiques peuvent être à l'origine de mauvaises conditions de travail en Afrique équatoriale française.

Cependant, il faut également faire un état des lieux d'un point de vue historique, et voir comment les historiens ont abordé la question du travail, plus particulièrement en Afrique coloniale française.

## II. Réflexions historiques sur les conditions des travailleurs en Afrique coloniale française.

Dans cette seconde partie, nous allons organiser notre réflexion à travers une perspective plus historique de la notion du travail, en nous concentrant sur les conditions des travailleur.ses en Afrique noire.

Pour avoir un aperçu global de l'histoire de l'Afrique subsaharienne, il faut avoir en mémoire plusieurs éléments. Tout d'abord, il faut donner un aperçu global sur les conditions de travail dans l'ensemble des colonies françaises. En effet, il est important de repréciser que ce sont plusieurs acteurs issus des différentes colonies qui ont contribué à améliorer les conditions de travail dans les colonies françaises. Concernant le continent africain, ce sont les hommes politiques, les partis politiques et les syndicats qui ont majoritairement œuvré en faveur de la mise en place du Code du travail dans les territoires d'outre-mer du 15 décembre 1952.

Ainsi, nous allons organiser cette seconde partie relative à l'approche que les historiens ont adopté à l'égard du travail et des conditions de travail en Afrique française en plusieurs points.

Premièrement, nous allons rappeler des éléments de contexte général sur la situation en Afrique francophone entre 1945 et 1960, sans apporter davantage d'informations à ce qui a été

dit au mémoire de master 1<sup>120</sup>. Dans un second temps, nous allons définir ce qu'est le travail dans les sociétés colonisées grâce aux travaux effectués par les historien.nes. Enfin, nous allons organiser notre réflexion historique en nous intéressant à l'histoire de ce qui constitue le cœur de l'étude : celle du monde ouvrier. Dans chacun de ces points, nous essayerons de nous appuyer sur des exemples concernant spécifiquement à l'AEF.

## **A) Quelques éléments de contextualisation : retour sur l'histoire de l'Afrique française entre 1945 et 1960.**

Pour avoir un aperçu global du contexte politique qui préside aux relations entre la France et ses anciennes colonies, l'ouvrage collectif *Histoire de la France coloniale, 1914-1990*<sup>121</sup>, écrit conjointement par Charles-Robert Ageron<sup>122</sup>, Catherine Coquery-Vidrovitch<sup>123</sup>, Gilbert Meynier<sup>124</sup> et de Jacques Thobie<sup>125</sup>. Cet ouvrage donne une perspective d'ensemble sur les thématiques qui lient ces deux entités géographiques. Dans cet ouvrage, la quatrième partie intitulée *De l'empire à la dislocation de l'Empire français*, la cinquième partie, *Décolonisation au regard de la France* ainsi que la sixième partie, *Repli, mort ou transfiguration de la France coloniale ? De la décolonisation à la Coopération*, apportent les éléments nécessaires permettant de comprendre les différents processus qui ont conduit aux indépendances des territoires africains

Nous pouvons compléter notre documentation relative à l'histoire politique des rapports entre la France et ses anciennes colonies par un autre ouvrage collectif, plus spécifique à l'Afrique noire. *L'Afrique noire française. L'heure des indépendances*<sup>126</sup>, rédigé sous la

---

<sup>120</sup> Cf. « Porter la voix d'une population opprimée ». *Les interventions des députés du Moyen-Congo, de l'Oubangui-Chari et du Gabon à l'Assemblée Nationale entre 1945 et 1958 : les politiques économiques et sociales remises en causes*. Mémoire de Daimy Bélé, M1 AMMO, p. 5-14.

<sup>121</sup> Ageron Charles-Robert, Coquery-Vidrovitch, Catherine, Meynier Gilbert, Thobie Jacques, *Histoire de la France coloniale, 1914-1990*, Paris, Armand Colin, 2016.

<sup>122</sup> Charles –Robert Ageron (1923-2008) fut un historien français spécialiste de l'Algérie contemporaine.

<sup>123</sup> Catherine Coquery- Vidrovitch (né en 1935) est une historienne spécialiste de l'Afrique subsaharienne.

<sup>124</sup> Gilbert Meynier (1942-2017) fut un historien français, également spécialiste de l'Algérie.

<sup>125</sup> Jacques Thobie (1929-2020) fut un historien français spécialiste de l'histoire contemporaine.

<sup>126</sup> Ageron Charles-Robert, Michel Marc, *L'Afrique noire française : l'heure des indépendances*, Paris, CNRS, 2015.

direction de Charles- Robert Ageron et de Marc Michel<sup>127</sup>, permet, en six grandes parties, de décrypter les quinze années qui précèdent les indépendances des territoires africains. Dans cet ouvrage, trois parties sont cruciales pour comprendre le contexte politique entre 1945 et 1960 :

- La partie intitulée *La marche aux indépendances : le rôle des forces intérieures*<sup>128</sup>. Ce chapitre vise à comprendre le processus de la décolonisation française à travers les acteurs locaux, mettant ainsi en relief ce que les Africains ont accompli en revendiquant l'égalité puis l'indépendance. Ce chapitre rappelle également que le processus de décolonisation s'inscrit dans la durée et ne s'est pas fait tout seul. C'est au fur et à mesure que les acteurs africains prennent conscience du rôle crucial qu'ils peuvent jouer dans le processus d'émancipation vis-à-vis de la France. On portera attention aux chapitres *Le mouvement coopératif en Afrique noire*<sup>129</sup> écrit par Hélène d'Almeida-Topor<sup>130</sup> ; au chapitre *Gestion urbaine et décolonisation en Afrique noire française* de Catherine Coquery-Vidrovitch<sup>131</sup>, ainsi qu'au chapitre *Passage de l'autorité de l'administrateur français au militant africain*<sup>132</sup> de Denise Bouche<sup>133</sup>.
- La partie intitulée *La France et les indépendances africaines*<sup>134</sup> traite les diverses questions en matière de relations entre la métropole et ses colonies africaines. Le chapitre de Florence Bernault-Boswell<sup>135</sup>, *Le rôle des milieux coloniaux dans la décolonisation du Gabon et du Congo-Brazzaville (1945-1964)*<sup>136</sup>, ainsi que le chapitre de Jacques Binoche<sup>137</sup>, *Les indépendances*

---

<sup>127</sup> Marc Michel est professeur émérite à l'Université Aix-Marseille. C'est un historien spécialiste de l'histoire contemporaine de l'Afrique.

<sup>128</sup> Ageron Charles-Robert, Michel Marc, *L'Afrique noire française : l'heure des indépendances*, Paris, CNRS, 2015, p.21-221.

<sup>129</sup> Ageron Charles-Robert, Michel Marc, *L'Afrique noire française : l'heure des indépendances*, Paris, CNRS, 2015, p. 147-161.

<sup>130</sup> Hélène d'Almeida-Topor (1932-2020) fut une historienne spécialiste de l'histoire économique et culturelle du continent africain.

<sup>131</sup> Ageron Charles-Robert, Michel Marc, *L'Afrique noire française : l'heure des indépendances*, Paris, CNRS, 2015, p. 97-123.

<sup>132</sup> Ageron Charles-Robert, Michel Marc, *L'Afrique noire française : l'heure des indépendances*, Paris, CNRS, 2015, p. 205-221.

<sup>133</sup> Denise Bouche (1925-2016) fut une historienne, spécialiste de l'histoire coloniale française.

<sup>134</sup> Ageron Charles-Robert, Michel Marc, *L'Afrique noire française : l'heure des indépendances*, Paris, CNRS, 2015, p. 221-377.

<sup>135</sup> Historienne spécialiste de l'Afrique centrale. Elle enseigne à Sciences Po à Paris.

<sup>136</sup> Ageron Charles-Robert, Michel Marc, *L'Afrique noire française : l'heure des indépendances*, Paris, CNRS, 2015, p. 313-331.

<sup>137</sup> Jacques Binoche (né en 1938) est un historien français ayant effectué sa formation à l'Université de Poitiers.

*africaines devant le Parlement*<sup>138</sup>, sont ceux qui correspondent à notre thématique, dans la mesure où le premier traite de notre aire géographique tandis que le second rapporte les éléments du contexte politique dans lequel s'inscrit la Communauté Française entre 1958 et 1960.

- Enfin, la troisième partie, intitulée *Les Indépendances vues d'Afrique*<sup>139</sup> permet de recenser les « ressentis » par les acteurs africains des indépendances entre 1958 et 1960. Le rapport<sup>140</sup> d'Elikia M'Bokolo, historien du social et directeur d'études à l'EHESS, permet d'apprécier les différentes approches qu'un scientifique en sciences humaines et sociales peut avoir lorsqu'il aborde la question des indépendances en Afrique francophone. Il pose plusieurs hypothèses qui conduisent à mettre en évidence qu'il y a eu plusieurs « histoires » des indépendances en Afrique noire française : une histoire diplomatique, une histoire politique et une histoire sociale.

Enfin, pour être complet sur le contexte politique en AEF, nous pouvons rappeler l'ouvrage consacré aux interventions politiques à l'Assemblée Nationale du député du Moyen-Congo, *La Parole est à Monsieur le Député Jean Félix-Tchicaya. Interventions à l'Assemblée Nationale Française, 1945-1959* ; ouvrage coordonné par Mawawa Mâwa-Kiese<sup>141</sup> ainsi que les ouvrages relatifs à Barthélémy Boganda, député de l'Oubangui-Chari : tout d'abord l'ouvrage de Jean-Dominique Penel<sup>142</sup>, *Barthélémy Boganda. Écrits et discours 1946-1951 : la lutte décisive* ainsi que l'ouvrage récent de Karine Ramondy<sup>143</sup>, *Leaders assassinés en Afrique centrale, 1958-1961 : Entre construction nationale et régulation des relations internationales*, sorti en 2020, montrent l'importance d'un leader dans le processus de construction d'un état nouvellement formé.

Après avoir rappelé brièvement les ouvrages relatifs au contexte politique entre 1945 et 1960, nous allons nous concentrer sur le cœur de notre réflexion : l'histoire du travail durant la période coloniale.

---

<sup>138</sup> Ageron Charles-Robert, Michel Marc, *L'Afrique noire française : l'heure des indépendances*, Paris, CNRS, 2015, p. 361-377.

<sup>139</sup> Ageron Charles-Robert, Michel Marc, *L'Afrique noire française : l'heure des indépendances*, Paris, CNRS, 2015, p. 377-539.

<sup>140</sup> Ageron Charles-Robert, Michel Marc, *L'Afrique noire française : l'heure des indépendances*, Paris, CNRS, 2015, p. 377-397.

<sup>141</sup> Directeur de l'édition Paari.

<sup>142</sup> Jean –Dominique Pénel est spécialiste de littérature africaine.

<sup>143</sup> Karine Ramondy est une historienne, chercheuse affiliée à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

## **B) Le travail durant la période coloniale. Enjeux et idées autour de quelques travaux scientifiques.**

La notion de travail est difficile à définir dans le contexte propre au continent africain. En effet, comme nous l'avons évoqué plus haut dans cette partie historiographique, la notion de travail et sa fonction productive et marchande intervient lorsque les concepts capitalistes pénétrèrent dans les sociétés précoloniales africaines ; Il faut toutefois apporter une précision : il faut distinguer esclavage et travail forcé. Les deux termes n'ont pas la même signification. D'un point de vue chronologique, l'esclavage est aboli durant le XIX<sup>e</sup> siècle ; le travail forcé s'installe de manière progressive, obligeant les populations à effectuer des travaux sous la contrainte des autorités coloniales. Afin d'être le plus complet possible sur le travail nous avons décidé de consacrer une petite partie à la période antérieure à notre étude, au temps de la traite négrière.

- **Le travail pendant la traite négrière.**

Pour avoir des notions sur la période antérieure à la progressive mise en place du travail forcé, l'ouvrage de Catherine Coquery-Vidrovitch et d'Eric Mesnard<sup>144</sup>, *Être Esclave. Afrique-Amériques, XV<sup>e</sup>-XIX<sup>e</sup> siècle*<sup>145</sup> permet de comprendre les mécanismes de la traite négrière sur le continent africain et américain et nous permet, à moyen terme, de distinguer esclavage et travail forcé.

Les ouvrages relatifs au travail forcé sont nombreux, et nous ne pouvons pas tous les inclure. Cependant, nous avons fait le choix d'en choisir trois, dans la mesure où ils fournissent des informations utiles et très complètes pour notre thème.

---

<sup>144</sup> Eric Mesnard est un professeur d'histoire-géographie et il fait partie du Centre international de Recherche sur les Esclavages –CDRI- CNRS).

<sup>145</sup> Coquery-Vidrovitch Catherine, Mesnard Eric, *Être esclave. Afrique-Amériques, XV<sup>e</sup>-XIX<sup>e</sup> siècle*, Paris, La Découverte, 2013.

Ainsi, l'ouvrage collectif *Les sociétés coloniales à l'âge des Empires. 1850-1960*<sup>146</sup> comporte une partie thématique consacrée au travail<sup>147</sup> et évoque la question du travail forcé mais aussi des éléments pertinents sur les activités des ouvriers<sup>148</sup>. L'ouvrage indique que les activités ouvrières furent présentes mais limitées (par divers facteurs) ; les auteurs évoquent également la question de la « formation » et de la « conservation » de la main d'œuvre, la place des ouvrières dans le travail colonial, les mouvements sociaux ou encore les diverses formes de discriminations entre ouvriers noirs et ouvriers blancs. Les auteurs et autrices abordent la question des grèves dans les colonies, ainsi que les premiers mouvements d'associations de travailleurs et de travailleuses.

- **Le travail en Afrique noire : paroles d'historiens et d'historiennes.**

Le second ouvrage sur lequel nous nous appuyons est également un ouvrage collectif, *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque contemporaine*<sup>149</sup>. Dirigée par Hélène d'Almeida Topor, Monique Lakroum<sup>150</sup>, et Gerd Spittler<sup>151</sup>, ce livre, rédigé à la suite de réflexions « croisées » d'historiens et d'historiennes des Universités de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, de Reims et de Grenoble, propose en trois grandes idées une discussion sur le travail en Afrique noire.

Quelques chapitres attirent particulièrement notre attention.

Tout d'abord, le chapitre deux, intitulé *Le travail en Afrique noire peut-il être un objet d'étude ?*<sup>152</sup> interroge sur la méthodologie que nous pourrions appliquer en prenant le travail comme objet d'étude scientifique. Monique Lakroum est chargée de proposer une réponse à cette question. Elle met en perspective que dans le cadre colonial, l'administration coloniale

---

<sup>146</sup> Surun Isabelle (dir), *Les sociétés coloniales à l'âge des Empires. 1850-1960*, Neuilly-Sur-Seine, Atlande, 2012, « Références ».

<sup>147</sup> Surun Isabelle (dir), *Les sociétés coloniales à l'âge des Empires. 1850-1960*, Neuilly-Sur-Seine, Atlande, 2012, « Références », p.215-277.

<sup>148</sup> Surun Isabelle (dir), *Les sociétés coloniales à l'âge des Empires. 1850-1960*, Neuilly-Sur-Seine, Atlande, 2012, « Références », p. 250-260.

<sup>149</sup> D'Almeida-Topor Hélène, Lakroum Monique, Spittler Gerd, *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque coloniale*, Paris, Karthala, 2003.

<sup>150</sup> Monique Lakroum est docteure en histoire contemporaine et enseignante en histoire économique à l'Université de Reims (à partir des années 1990).

<sup>151</sup> Gerd Spittler est un ethnologue et anthropologue.

<sup>152</sup> D'Almeida-Topor Hélène, Lakroum Monique, Spittler Gerd, *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque coloniale*, Paris, Karthala, 2003, p.43-67.

souhaitait mettre « en valeur » les territoires « conquis », en prenant en compte qu'une importante main-d'œuvre était disponible. Elle met également en avant l'idée que les sciences humaines et sociales proposaient une réflexion sur la « mise au travail des populations colonisées » : les études produites par les Sciences humaines et sociales de la « mise au travail » dans les territoires africains de la France étaient inadaptées et trop eurocentriques ; elle indique que cette méthodologie utilisée en sciences humaines et sociales a perduré au-delà des indépendances africaines, notamment lors de l'émergence du Tiers-monde<sup>153</sup>.

Cependant, l'auteurice de ce chapitre évoque de nouvelles pistes de recherches scientifiques autour de la « mise au travail » des populations colonisées.

L'historienne parle ensuite du « temps de travail ». Elle explicite en quelques points la méthodologie appliquée par les historiens et historiennes pour mesurer cette notion. Tout d'abord, elle indique qu'il faut s'appuyer sur les enquêtes réalisées sur le terrain. Ces enquêtes sont le plus souvent effectuées par les économistes ou encore les géographes. Elle montre ainsi que l'approche pluridisciplinaire est importante pour définir ce « temps de travail »<sup>154</sup>. Ensuite, elle indique que cette approche apporte deux avantages : individualiser et mesurer les données fournies par les deux disciplines.

Cette approche permet d'appliquer la méthode dite « des budgets » : elle consiste à mesurer les activités productives des travailleur.ses tout en prenant en compte les facteurs humains (par exemple ses conditions de vie, d'interactions sociales...). Cependant, cette approche par l'économie et la géographie souffre de quelques imprécisions. En effet, selon Monique Lakroum, cette méthode ne peut être appliquée aux sociétés dites « traditionnelles » dont le travail se résume à une production non marchande et qui se restreint au cercle familial. Cela rejoint la théorie de « l'autorégulation sociale » discutée par Catherine Coquery-Vidrovitch.

Enfin, Monique Lakroum aborde la question de la soumission des travailleurs africains assimilés aux standards imposés par les colonisateurs. Elle soutient l'idée qu'un « décalage évolutionniste » a eu lieu par rapport à l'idée du travailleur européen. Ce « décalage » a fait l'objet d'études durant le XX<sup>e</sup> siècle, à travers les études ayant porté en particulier sur les mouvements sociaux urbains en Afrique. Ces travaux ont permis d'étudier les conséquences de ces mouvements sociaux (apparition d'une nouvelle classe, la classe ouvrière). Elle pointe

---

<sup>153</sup> Terme employé à partir des années 1950, notamment par le démographe français Alfred Sauvy.

<sup>154</sup> Elle indique également les travaux de Frederick Cooper ou encore de Georges Balandier.

également la diversité des recherches historiques qui retracent la formation du prolétariat noir, en particulier les études anglophones. Monique Lakroum met ainsi en avant la richesse des recherches effectuées sur la thématique du prolétaires noirs.

Enfin Monique Lakroum examine la question de la division du travail en Afrique qui a pris une certaine importance dans les années 1970. Elle indique toutefois que lorsqu'on évoque la question de la division du travail, il faut également se référer à l'ethnologie dite de terrain ; celle-ci ayant permis la découverte d'une division du travail genrée.

Ce chapitre est particulièrement précieux dans le cadre de ce mémoire. En effet, l'historienne nous rappelle la nécessité d'utiliser les divers champs disciplinaires des sciences humaines et sociales pour comprendre et questionner les spécificités du travail en Afrique noire. Elle rappelle également que les discussions relatives au travail en Afrique font l'objet d'une perpétuelle évolution et il faut y prêter toute attention.

Dans la deuxième partie de cet ouvrage collectif, *Pratiques et représentations du travail*, les chapitres écrits par Mamadou Diawara<sup>155</sup>, *Ce que veut travailler veut dire dans le monde mandé*<sup>156</sup> ainsi que le chapitre écrit par Hans Peter Hahn<sup>157</sup> *Structure et notion du travail en pays Kasena du Burkina Faso*<sup>158</sup> permettent de comprendre que le travail est une « affaire d'hommes ». Le chapitre de Mamadou Diawara permet de voir les différentes activités pratiquées par la communauté mandé, en indiquant que la notion de travail est associée à une pratique agricole qui confère un statut particulier. Mamadou Diawara rappelle également que des termes particuliers ont été employés durant la période coloniale pour définir le travail (par exemple, le terme *babili* est employé pour signifier un travail difficile et sans contribution pécuniaire ou non).

---

<sup>155</sup> Historien et titulaire d'une chaire d'anthropologie de l'Université de Francfort-Sur-Le-Main, en Allemagne.

<sup>156</sup> D'Almeida-Topor Hélène, Lakroum Monique, Spittler Gerd, *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque coloniale*, Paris, Karthala, 2003, p.67-81. La région du Mandé est située entre le Mali et la Guinée.

<sup>157</sup> Historien à l'Université de Francfort-Sur-Le-Main et spécialiste de l'Afrique de l'Ouest (Burkina Faso, Ghana, Togo).

<sup>158</sup> D'Almeida-Topor Hélène, Lakroum Monique, Spittler Gerd, *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque coloniale*, Paris, Karthala, 2003, p.107-125. Les Kasena sont un peuple vivant au nord du Ghana et au sud du Burkina Faso.

Quant au chapitre d'Hans Peter Hahn, il aborde également la notion du travail à travers le prisme agraire. Selon le chercheur, il est admis que dans la « pensée locale », l'agriculture est « l'occupation la plus valable et la plus estimée qu'un homme honnête, père de famille et chef de concession peut exercer »<sup>159</sup>. Le rapport au travail est donc associé à la valeur de l'individu mâle dans la société.

Le chercheur rappelle également que le travail agricole se fait grâce à des outils que l'on doit être capable de fabriquer. Le travail et ses bénéfices ont un caractère ancestral, surtout si les ancêtres de l'individu furent de « bons agriculteurs ». Enfin, il affirme que les activités complémentaires sont essentielles pour garantir un meilleur rendement au travail : cela concerne par exemple le nettoyage du terrain, ou encore de sa mise en valeur. Hans Peter Hahn met donc en avant l'idée qu'une entraide collective était nécessaire pour garantir une meilleure productivité non-marchande du travail agricole.

Ces deux chapitres rendent compte que le travail dans les sociétés précoloniales était principalement focalisé sur des activités agricoles, et majoritairement réalisé par les hommes. On y apprend que le travail a une grande importance sur la vie personnelle et collective de l'individu qui exploite sa terre.

La dernière partie de l'ouvrage, intitulée *Impacts et limites du modèle colonial et industriel* se rapproche davantage de notre chronologie. Le chapitre de Jean Frémigacci<sup>160</sup>, historien et spécialiste de Madagascar, permet de rendre compte des « réalités et de la vérité du système colonial français », en expliquant ce qui se passe en matière de travail forcé à Madagascar entre la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et les années 1930.

Même si ce passage ne concerne pas l'Afrique équatoriale française, Jean Frémigacci nous interpelle sur les différentes formes de travail forcé (réquisition, prestations) ou encore le travail pénal, une forme de réquisition réservée aux détenus condamnés pour divers délits. Ces prisonniers réalisaient des tâches pour le compte de l'administration publique, dans des difficiles conditions de travail et de vie. Jean Frémigacci pointe également les dysfonctionnements de l'administration coloniale française en ce qui concerne :

---

<sup>159</sup> D'Almeida-Topor Hélène, Lakroum Monique, Spittler Gerd, *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque coloniale*, Paris, Karthala, 2003, p.108.

<sup>160</sup> D'Almeida-Topor Hélène, Lakroum Monique, Spittler Gerd, *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque coloniale*, Paris, Karthala, 2003, p.173-207.

- La gestion des prisonniers dans les colonies
- Les conditions de travail et de vie des travailleurs sous « contrainte pénale ».
- Le « détournement » des lois internationales, à partir du XX<sup>e</sup> siècle relatives au travail forcé.

Le chapitre *Travail et alimentation. La ration des salariés en AOF dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle* d'Hélène D'Almeida-Topor montre comment il était nécessaire pour les autorités françaises de « prendre soin de sa population colonisée » pour répondre à des impératifs économiques. En effet, il semblait important pour la métropole de fixer les prix des denrées alimentaires afin que la main d'œuvre soit toujours apte à effectuer de lourdes tâches, dans des conditions difficiles. On comprend ainsi le principal objectif des autorités métropolitaines : avoir des réserves alimentaires en quantité suffisante pour en distribuer à la main d'œuvre afin que celle-ci puisse assurer aux travaux imposés par l'administration coloniale. Ce qui peut expliquer les nombreux documents relatifs aux rations alimentaires lorsqu'on explore les archives. Ce petit chapitre permet de mettre en évidence que la question alimentaire est un paramètre à prendre en compte dans la notion historique de travail : les autorités coloniales françaises devaient prendre en compte les besoins alimentaires de cette population colonisée afin de mieux répondre aux impératifs économiques de la métropole française.

Enfin, le chapitre *Les infirmiers indigènes de l'Afrique équatoriale française (1919-1939) : émergence d'une profession moderne*<sup>161</sup>, rédigé par Robert Debusmann, historien spécialiste de l'histoire du Congo, du Cameroun et plus généralement de l'Afrique francophone, insiste sur l'importance de l'émergence et de l'ouverture de certaines professions aux autochtones aéliens. Ce chapitre nous semble d'autant plus important qu'il traite de notre aire géographique ; de plus il nous donne l'occasion de souligner le fait que les recherches historiques sur le travail dans cette aire géographique sont encore peu nombreuses.

Robert Debusmann considère que la profession d'infirmier est productrice de « prestige sociale » qualifie la profession infirmière de « prestige social ». Elle est considérée par les habitants de comme un meilleur moyen d'amélioration des conditions de vie que d'autres corps de métiers. Après avoir rappelé le contexte géographique et sanitaire du territoire aélien, l'historien explique que la formation de ces infirmiers, majoritairement masculins, se réalisait

---

<sup>161</sup>D'Almeida-Topor Hélène, Lakroum Monique, Spittler Gerd, *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque coloniale*, Paris, Karthala, 2003, p.283-301.

« sur le tas » sans réelle connaissance théorique, ce qui présentait un risque pour les patients. Il met également en avant que ces infirmiers effectuaient deux types de tâches :

- Des tâches sans contact avec les patients le plus souvent de nature administrative.
- Des tâches auprès des patients

Robert Debusmann indique donc que l'organisation du système de santé est complexe et archaïque, ce qui a des conséquences sur les conditions d'exercice des infirmiers ; ceci subissant régulièrement des mises en gardes et des licenciements pour des fautes médicales ou administratives plus ou moins graves. Le CTOM, appliqué à partir de 1952, pouvait constituer une première aide face à ces affaires complexes dans le système de santé en Afrique équatoriale française.

La diversité des éléments apportés par le plan historique de cet ouvrage nous amène à souligner l'importance qu'il y a à comprendre les fonctionnements du travail dans les sociétés précoloniales puis colonisées afin de mieux comprendre les différentes revendications en matière de conditions de travail qui vont être l'objet de débats lors de la constitution du CTOM.

Cet ouvrage peut être complété par un autre ouvrage collectif qui évoque le travail durant la période coloniale. Nous allons ne pas nous y attarder longuement, mais il est nécessaire de le citer et d'en tirer quelques informations. Il s'agit du livre *L'apostolat du travail colonial. Les engagés et les autres mains d'œuvres déplacées dans l'Empire, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles*<sup>162</sup>.

Cet ouvrage, écrit sous la direction d'Issiaka Mandé<sup>163</sup> et d'Eric Guerassimoff<sup>164</sup>, donne un aperçu des différentes formes de travail dans l'ensemble de l'empire colonial français. Il rend également compte de la manière dont les colonisés sont engagés dans le processus de travail à l'occidental et aussi de la réalité de la situation, à travers le prisme du travail forcé. Le

---

<sup>162</sup> Mande Issiaka, Guerassimoff Eric, *L'apostolat du travail colonial. Les engagés et les autres mains d'œuvres déplacées dans l'Empire, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Rive-neuve 2016.

<sup>163</sup> Issiaka Mandé est professeur d'histoire contemporaine de l'Afrique à l'Université du Québec à Montréal (Canada).

<sup>164</sup> Eric Guerassimoff

chapitre *La déraison de la République impériale française en Afrique de l'Ouest. Le travail forcé et les villages de colonisation Mossi en Côte d'Ivoire*<sup>165</sup> d'Issiaka Mandé a pour but de démontrer que l'administration coloniale a volontairement organisé le déplacement de populations afin de répondre aux impératifs coloniaux (et donc à ceux du travail) ; non sans conséquence pour la population déplacée.

Le chapitre intitulé *La condition des travailleurs dans la société de plantations de Nosy Be (Madagascar) au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle à l'indépendance*<sup>166</sup>, rédigé par Faranirina Rajaonah<sup>167</sup> et Samuel Sanchez<sup>168</sup> démontre que les conditions de travail dans ce comptoir malgache sont dépendantes des conditions.

En effet, les deux scientifiques indiquent que Nosy Be<sup>169</sup> possède des caractéristiques climatiques qui permettent l'implantation de cultures tropicales<sup>170</sup> et donc nécessitent l'emploi d'une main-d'œuvre pour la récolte et l'exploitation de ces produits tropicaux. Ces travailleurs proviennent de différentes régions de l'océan Indien (Afrique de l'Est, les Comores, la Réunion, l'île Maurice ou encore l'île Rodrigue). Ils affirment que les personnes « recrutées » ont été plus souvent « engagées » sous la contrainte, sans consentement : les deux scientifiques indiquent que ces conditions de recrutement sont proches de celles des anciennes traites du XVIII<sup>e</sup> siècle<sup>171</sup>. Enfin, les deux chercheurs discutent sur les conditions de vie et de travail de ces personnes engagées : les deux chercheurs les qualifient d'éprouvantes (notamment avec un temps de travail correspondant à 10 heures/jour, peu de jours de repos ou encore des rations alimentaires en quantités limitées). Ils notent également que les compagnies qui « embauchent » ces personnes ont recours à la main-d'œuvre pénale, ce qui montre

---

<sup>165</sup> Mandé Issiaka, Guerassimoff Eric, *L'apostolat du travail colonial. Les engagés et les autres mains d'œuvres déplacées dans l'Empire, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Rive-neuve 2016, p. 121-141.

<sup>166</sup> Mandé Issiaka, Guerassimoff Eric, *L'apostolat du travail colonial. Les engagés et les autres mains d'œuvres déplacées dans l'Empire, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Rive-neuve 2016, p.245-283.

<sup>167</sup> Faranirina Rajaonah est professeure émérite de l'Université de Paris (ex-Paris VII- Paris Diderot) et membre du laboratoire de recherche CESSMA (Centre d'études en sciences sociales sur les mondes africains, américains et asiatiques, unité mixte de recherche française.

<sup>168</sup> Samuel Sanchez est un historien spécialiste du territoire malgache. Il enseigne actuellement à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

<sup>169</sup> Île située au large de la côte nord du territoire malgache.

<sup>170</sup> Les auteurs indiquent que les principales cultures sont la vanille, le ylang-ylang ou encore la canne à sucre.

<sup>171</sup> Mandé Issiaka, Guerassimoff Eric, *L'apostolat du travail colonial. Les engagés et les autres mains d'œuvres déplacées dans l'Empire, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Rive-neuve 2016, p. 250.

l'importance d'avoir quelques prérequis sur les dispositions juridiques appliquées durant la période coloniale.

À travers ces deux ouvrages, on constate que la réflexion historique sur la notion de travail est une thématique majeure dans l'histoire de la colonisation. Ces deux ouvrages qui présentent les différentes formes de travail qui ont existé durant la période coloniale sont donc essentiels pour comprendre le tournant historique après 1945, lorsque les premières réformes sur le travail dans les désormais territoires d'outre-mer arrivent.

- **Historiciser le travail durant le processus d'émancipation des colonies françaises d'Afrique : réflexions autour des travaux de Frederick Cooper, Omar Guèye et Romain Tiquet.**

Frederick Cooper, que nous avons déjà présenté plus tôt, est l'historien de référence en ce qui concerne la question du travail durant le processus d'émancipation des territoires africains ultramarins. Ainsi, son ouvrage, *Décolonisation et travail en Afrique. L'Afrique britannique et française, 1935-1960*<sup>172</sup> constitue le principal objet de réflexion sur lequel porte cette partie.

Ce livre recense en dix chapitres toutes les questions que les empires britannique et français se sont posées sur la question du travail, entre réformes, crises et grèves liées aux conditions de travail.

Il rappelle avec minutie dans le chapitre *La réforme des Empires (1935-1940)*<sup>173</sup> les premières mesures prises par l'administration coloniale française dans les années 1930 (notamment avec l'arrivée du Front Populaire au pouvoir en 1936) en faveur des travailleurs<sup>174</sup> en s'appuyant sur l'exemple de la Côte d'Ivoire. Frederick Cooper met en avant la question de la fourniture en main-d'œuvre, qui elle-même était soumise au régime du

---

<sup>172</sup> Cooper Frederick, *Décolonisation et travail en Afrique. L'Afrique britannique et française, 1935-1960*, Paris, Karthala, 2004.

<sup>173</sup> Cooper Frederick, *Décolonisation et travail en Afrique. L'Afrique britannique et française, 1935-1960*, Paris, Karthala, 2004, p.29-87. Concernant l'Afrique francophone, on se réfère aux pages 47 à 87.

travail forcé, et ce malgré les recommandations du Bureau International du travail (BIT)<sup>175</sup> qui prohibait le travail forcé<sup>176</sup>. L'historien américain indique que, malgré l'arrivée du Front Populaire au pouvoir en métropole, d'autres formes de travail forcé furent pratiquées ; cependant, Frederick Cooper souligne la mise en place de certains droits, mais limités, comme la liberté syndicale (qui fut limitée aux seules personnes sachant lire et écrire en français).

Il évoque également l'action de Marcel de Coppet, haut fonctionnaire des colonies en Afrique occidentale française.

L'historien souligne qu'il n'y a pas une distinction nette entre les idées « évolutives » apportées lors du gouvernement de Léon Blum au moment du Front Populaire et les anciennes politiques coloniales sur le travail. Pour l'auteur, il n'y a pas eu de véritable rupture entre la politique du Front Populaire et les pratiques coloniales antérieures en matière de travail. Il met en avant la notion de grève : un terme « vague »<sup>177</sup> mais que l'on pourrait définir comme « une cessation collective et concertée en vue d'appuyer des revendications professionnelles dont l'employeur a connaissance »<sup>178</sup>. La notion de grève est donc associée à une action collective, que l'ouvrage *Dictionnaire du travail*<sup>179</sup> définit - à travers les propos de Jean-Daniel Reynaud, sociologue - comme « une action commune dont l'objectif est d'obtenir un bien collectif au besoin par le conflit ». Il rappelle ainsi les principales grèves qui ont touché la partie francophone de l'Afrique (la grève des cheminots à Dakar à la fin des années 1940 peut être ainsi citée).

Frederick Cooper rappelle à ce titre les différentes formes de protestations qui ont eu lieu entre 1940 et 1945, tout en prenant en compte le particularisme de certaines colonies françaises. En effet, durant la Seconde Guerre mondiale, les possibilités de protestation pour les travailleurs étaient différentes suivant les colonies, en fonction du contexte : le contexte politique est l'un des facteurs qui justifient cette disparité : l'Afrique occidentale française est restée jusqu'en 1942 sous le régime de Vichy alors que le territoire africain a rallié la France Libre dès 1940. Ainsi, les politiques en matière de travail furent différentes où une « forme » de travail forcé fut organisée, contraignant ainsi les travailleurs africains à subir une

---

<sup>175</sup> Le BIT est un organisme dépendant de l'ONU. Historiquement, sa constitution remonte à 1919, soit un an après la fin de la Première Guerre mondiale.

<sup>176</sup> Pour rappel, l'OIT (Organisation internationale du travail) a fixé le 28 juin 1930 une convention, qui, en trente-trois articles, qui réglementent voire interdisent le travail forcé.

<sup>177</sup> Terme vague au sens où la notion de grève est associée à plusieurs critères de définition.

<sup>178</sup> Définition du Larousse. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/gr%C3%A8ve/38181>

<sup>179</sup> Bevort Antoine, Jobert Annette, Lallement Michel, Mias Arnaud (dir), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, « Quadrige Dicos Poche », 2012.

« obligation de travail ». Il rappelle enfin qu'en Afrique Équatoriale française, ces politiques furent bien plus contraignantes et que les conditions de travail étaient particulièrement difficiles dans les lieux de plantations.

L'historien américain pose « la question du travail » au prisme des dirigeants métropolitains. Pour les empires coloniaux, la question du travail s'apparente surtout à celle d'une nécessité de développement des colonies.

Dans la deuxième partie de son ouvrage *Fantasmies impériaux et crises coloniales*<sup>180</sup>, Frederick Cooper évoque les débats sur les questions liées au travail lors de la conférence de Brazzaville, tenue en janvier et en février 1944. L'historien met ici en évidence que les autorités françaises ont eu « une prise de conscience » que les travailleurs africains entraient dans un processus d'émancipation, en réclamant davantage de droits (droit de réunion, salaires plus conséquent...). Ce processus d'émancipation s'appuie sur l'idée que si la France souhaite conserver son emprise vis-à-vis de ses territoires d'outre-mer, la métropole a tout intérêt à améliorer les conditions de vie de sa population ultramarine. En termes de travail, Frederick Cooper rappelle que la loi Houphouët-Boigny du 11 avril 1946 a permis d'abolir officiellement le travail forcé, tout en évoquant le fait que dans les faits la pratique du travail forcé a malgré tout perduré.

Ainsi, Frederick Cooper met en avant l'idée d'une « crise », une « crise » qui touche autant les institutions étatiques françaises de près ou de loin les travailleurs.

La troisième partie de son ouvrage est celle qui nous intéresse le plus. En effet, cette partie, intitulée *Naissance de la classe ouvrière*<sup>181</sup>, permet de mettre en évidence plusieurs aspects. Tout d'abord, que les populations africaines dépendent de plus en plus d'un salaire. Ensuite, que la classe ouvrière africaine prend conscience que travailler est une condition *sinequanone* pour avoir une condition de vie moins précaire et plus libre. Enfin, l'auteur sur lesquels s'appuyer (par exemple lors des grèves).

Le cinquième chapitre de cet ouvrage est le plus important pour notre analyse historiographique du travail. *L'approche rationnelle : Le Code du travail de la France d'outre-*

---

<sup>180</sup>Cooper Frederick, *Décolonisation et travail en Afrique. L'Afrique britannique et française, 1935-1960*, Paris, Karthala, 2004, p. 153-263.

<sup>181</sup> Cooper Frederick, *Décolonisation et travail en Afrique. L'Afrique britannique et française, 1935-1960*, Paris, Karthala, 2004, p.263-389.

mer<sup>182</sup>, nous permet de rappeler les différentes questions que les autorités françaises devaient se poser en termes de salaires, d'hygiène, de la sécurité et de la prévention des accidents de travail. Frederick Cooper rappelle avec précision les différentes étapes qui ont conduit à l'élaboration du CTOM. On peut souligner l'importance qu'il accorde aux figures françaises et africaines qui ont œuvré au CTOM, dont le secrétaire d'état de la France d'outre-mer, Louis-Paul Aujoulat ; ainsi que l'Assemblée de l'Union française, les syndicats, les députés africains et bien sur les ouvriers et les ouvrières.

Enfin, le long processus aboutissant au CTOM détaillé dans la partie *Le grand débat, 1947-1952*<sup>183</sup> est précisément décrit, ce qui permet de prendre acte de tous les enjeux politiques, économiques et sociaux qui ont présidé à l'élaboration et au vote ce code du travail.

Omar Guèye, enseignant-chercheur en histoire à l'Université de Dakar (Sénégal), présente, à travers son ouvrage *Sénégal : Histoire du mouvement syndical. La marche vers le Code du travail*<sup>184</sup> les différentes étapes de la lutte des travailleurs africains ainsi que les syndicats pour l'application du CTOM.

Cet ouvrage a la particularité de se focaliser sur des exemples sénégalais, mais l'auteur indique que cette « bataille pour le vote du Code du travail » est le fruit d'un combat ayant eu lieu dans l'ensemble des territoires d'outre-mer. Il rejoint ainsi l'idée de l'intérêt historiographique qu'il y a à décloisonner en matière d'émancipation.

Le livre débute par une *Introduction générale : Problématique du Code du travail*<sup>185</sup> ; il reprend les schémas directeurs qui consistaient d'une part, pour l'administration coloniale, à instaurer sous différentes formes une législation du travail et d'autre part pour la population salariée à se prémunir face aux divers abus au travail. Dans cette introduction, Omar Guèye

---

<sup>182</sup> Cooper Frederick, *Décolonisation et travail en Afrique. L'Afrique britannique et française, 1935-1960*, Paris, Karthala, 2004, p. 269-317.

<sup>183</sup> Cooper Frederick, *Décolonisation et travail en Afrique. L'Afrique britannique et française, 1935-1960*, Paris, Karthala, 2004, p. 285- 297.

<sup>184</sup> Gueye Omar, *Sénégal, Histoire du mouvement syndical : la marche vers le Code du Travail*, Paris, L'Harmattan, 2011.

<sup>185</sup> Gueye Omar, *Sénégal, Histoire du mouvement syndical : la marche vers le Code du Travail*, Paris, L'Harmattan, 2011, p. 31-45.

rappelle les premières étapes parcourues par les employés africains dans la démarche syndicale en rappelant les premières expériences politiques et syndicales de ces travailleurs.

Si les deux premières parties du livre concernent principalement le territoire sénégalais, les troisième et quatrième parties, respectivement nommées *La marche vers le Code du travail : les années de transition (1948-1951), ou l'âge d'or de l'inspection du travail*<sup>186</sup> et *Processus d'adoption du Code du travail : débats parlementaires (1951-1952) et vote du Code du travail*<sup>187</sup> indiquent les principales étapes de la mise en place du Code du travail, tout comme l'ouvrage de Frederick Cooper. La troisième partie est consacrée aux différentes évolutions de la législation du travail, de la main-d'œuvre, de la situation des salaires ainsi que des relations entre les syndicats et les personnes employées.

Quant à la quatrième partie de cet ouvrage, le chapitre VIII évoque les différentes tentatives d'instauration d'un code du travail, entre projets avortés et rejets des premiers « codes ». Ce chapitre est intéressant pour nous car il nous rappelle que la réflexion autour du CTOM commence dès 1945 et s'inscrit dans la durée. Le chapitre IX, quant à lui, évoque les débats parlementaires dans les différentes institutions auxquelles les acteurs africains pouvaient participer (comme l'Assemblée de l'Union française).

Enfin, le dernier chapitre de l'ouvrage, le chapitre X, porte sur les conséquences les conséquences immédiates du vote du Code du travail : des conséquences sociales, des conséquences économiques, des conséquences syndicales et que le syndicalisme étant de plus en plus impliqué dans les constructions politiques des territoires africains.

En 2019, l'ouvrage de Romain Tiquet<sup>188</sup>, *Travail forcé et mobilisation de la main-d'œuvre au Sénégal*<sup>189</sup> complètent les deux ouvrages cités précédemment. En s'intéressant à la manière dont les travailleurs et les travailleuses sénégalais étaient mobilisés de force, entre 1920

---

<sup>186</sup> Gueye Omar, *Sénégal, Histoire du mouvement syndical : la marche vers le Code du Travail*, Paris, L'Harmattan, 2011, p. 173-247.

<sup>187</sup> Gueye Omar, *Sénégal, Histoire du mouvement syndical : la marche vers le Code du Travail*, Paris, L'Harmattan, 2011, p. 247-331.

<sup>188</sup> Romain Tiquet est un historien, chargé de recherche au CNRS (laboratoire de l'IMAF, Institut des Mondes Africains unité mixte de recherche située à Paris et à Aix-en-Provence).

<sup>189</sup> Tiquet Romain, *Travail forcé et mobilisation de la main-d'œuvre au Sénégal. Années 1920-1960*, Rennes, PUR, 2019.

et 1960, Romain Tiquet montre comment ces travailleur.ses ont participé à la « mise en valeur » du territoire sénégalais en mettant en perspective les différents acteurs qui y ont contribué et les différentes conséquences sur l'autorité coloniale et sur les populations de cette « mise en valeur du territoire ».

Romain Tiquet aborde cette thématique en croisant divers champs disciplinaires (histoire sociale, histoire du travail ou encore histoire du fait colonial).

Les chapitres III et IV respectivement intitulé *Les chefs. Le commandement indigne, courroie de transmission de l'économie politique coloniale*<sup>190</sup> et *Résistances. Entre refus, adaptations et négociations. Réactions quotidiennes au travail forcé*<sup>191</sup> permettent d'apercevoir ce que les « gens d'en bas » ont utilisé lorsqu'ils ont pris conscience de l'abus causé par le travail forcé.

Le jeune historien, à travers son ouvrage, apporte un renouveau inédit dans l'histoire du travail en Afrique subsaharienne.

Ces ouvrages permettent de dresser un tableau complet de la situation des travailleur.ses en Afrique et offrent un état des lieux de la réflexion historique sur le travail en Afrique. À travers l'exemple de ces trois ouvrages, on peut affirmer que le travail en tant qu'objet d'étude scientifique historique est en évolution constante.

Enfin, mentionnons le numéro spécial de *Présence africaine*, qui été publié en 1952, qui apporte une mine d'informations sur le travail en Afrique noire. Intitulé tout simplement *Le travail en Afrique Noire*<sup>192</sup>, ce numéro spécial, regroupe, six chapitres, respectivement intitulés *Climat et population*<sup>193</sup>, *Traditions*<sup>194</sup>, *La conception du travail*<sup>195</sup>, *Terre africaine*<sup>196</sup>, *Capital*,

---

<sup>190</sup> Tiquet Romain, *Travail forcé et mobilisation de la main-d'œuvre au Sénégal. Années 1920-1960*, Rennes, PUR, 2019, p.109-143.

<sup>191</sup> Tiquet Romain, *Travail forcé et mobilisation de la main-d'œuvre au Sénégal. Années 1920-1960*, Rennes, PUR, 2019, p.143-171.

<sup>192</sup> *Le travail en Afrique Noire*, Paris, numéro spécial Présence Africaine, 1952.

<sup>193</sup> p. 25 -58.

<sup>194</sup> p. 58 - 92.

<sup>195</sup> p. 92 - 137.

<sup>196</sup> p. 137 – 202.

*salariat, prolétariat*<sup>197</sup>, et *Revendications*<sup>198</sup>. L'originalité de ce numéro spécial est qu'il a été conçu de façon collective ; plusieurs scientifiques ont écrit sur une thématique en rapport avec le travail en Afrique noire. Cet ouvrage pose les mêmes questionnements que les historiens précédemment évoqués, mais il se distingue par le fait que ce numéro a été publié à une période très importante, au moment où les discussions autour du CTOM dans la France d'outre-mer avaient lieu ; les enjeux politiques et scientifiques se croisent.

L'étude du travail en Afrique noire francophone est cependant liée à deux autres objets d'études toutes aussi importantes à prendre en considération dans le cadre de ce mémoire : l'histoire du monde ouvrier, et l'histoire du syndicalisme.

- **Historiciser le monde ouvrier et syndicaliste en Afrique**

Dans cette dernière partie consacrée à l'historiographie de ce mémoire, il semble judicieux de faire une mise à jour sur les questions relevant du monde ouvrier et du syndicalisme. Tout d'abord, ce mémoire propose une étude sur les travailleurs ouvriers africains. Ensuite, la période d'étude (1945-1960) rend nécessaire à comprendre l'interaction entre la population employée et les syndicats, qui peuvent être considérés comme le lien permettant à cette même population de mener ses combats collectivement. Enfin, plus récemment, la question du travail et du monde ouvrier (en Europe occidentale) fait l'objet d'une question au concours de l'enseignement en France, au CAPES et à l'Agrégation d'histoire<sup>199</sup>. Ce qui montre, une fois encore, que la thématique du travail et du monde ouvrier est un sujet en perpétuelle évolution.

À propos du monde ouvrier, deux approches peuvent être faites. La première est une approche *stricto sensu* française, en s'intéressant au monde ouvrier français. La seconde approche est plus focalisée sur le monde ouvrier en Afrique francophone.

---

<sup>197</sup> p. 202 – 355.

<sup>198</sup> p. 355 – 407.

<sup>199</sup> Programme du CAPES et d'Agrégation d'histoire de 2021. Question d'histoire contemporaine : « Le travail ouvrier en Europe occidentale des années 1830 aux années 1930. Mains d'œuvre artisanales et industrielles, pratiques et questions sociales ». Document du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse : [https://media.devenirenseignant.gouv.fr/file/agregation\\_externe\\_21/20/5/p2021\\_agreg\\_ext\\_histoire\\_1287205.pdf](https://media.devenirenseignant.gouv.fr/file/agregation_externe_21/20/5/p2021_agreg_ext_histoire_1287205.pdf)

Débutons cette partie en nous focalisant sur la place des ouvrières dans le monde du travail. Si, pour la France métropolitaine, les travaux de Michelle Perrot, historienne française, réunis dans l'ouvrage *Enquête sur la condition ouvrière en France au XIX<sup>e</sup> siècle*<sup>200</sup> ainsi que l'ouvrage *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*<sup>201</sup> permettent d'avoir un éclairage complet sur d'une part sur le contexte général dans lequel s'inscrit la condition ouvrière en France ; mais d'autre part sur la condition plus spécifique des ouvrières. Ces deux ouvrages offrent donc des prérequis sur la condition des femmes au travail.

En ce qui concerne le continent africain, Catherine Coquery-Vidrovitch, à travers son ouvrage *Histoire des femmes d'Afrique subsaharienne du XIX<sup>e</sup> au XX<sup>e</sup> siècle* propose une rubrique consacrée aux conditions de travail des femmes. L'ouvrage tend à expliciter le fait que l'histoire du travail n'est pas genré et que les femmes ont également subi des mauvaises conditions de travail, souvent causés par des hommes. La situation des femmes au travail a fait l'objet de débats lors de l'intervention des députés africains à l'Assemblée nationale<sup>202</sup> à Paris.

Les chapitres VI, *Femmes rurales et colonisations*<sup>203</sup>, VII, *Femmes et migrations urbaines*<sup>204</sup> et VIII, *La condition urbaine*<sup>205</sup> permettent de dresser avec précision la situation des femmes. On y apprend la « cohabitation » du travail en tant que valeur marchande avec un travail en tant que tâche non marchand, ainsi que l'effet produit chez les Africaines. On apprend également le rapport entre être une femme et vivre dans un milieu urbain, milieu propice au travail marchand. Catherine Coquery-Vidrovitch rapporte également que les femmes sont conditionnées par le poids des coutumes et des traditions. En effet, elle indique que leur situation « maternelle » (c'est-à-dire la charge des enfants et des tâches à la maison) sont des obstacles à la mise au travail indépendante des femmes africaines.

Catherine Coquery-Vidrovitch rappelle également les risques encourus par les femmes africaines qui occupent un emploi : esclavage, intentions malveillantes, salaire bas, situations plus précaires que les hommes... Elle montre que les stéréotypes que l'on qualifie aujourd'hui de sexisme étaient présents dès que les femmes ont eu la possibilité de travailler dans une optique capitaliste. Si ces stéréotypes limitaient l'accès des femmes aux tâches ouvrières,

---

<sup>200</sup> Perrot Michèle, *Enquête sur la condition ouvrière en France au XIX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Hachette, 1972.

<sup>201</sup> Perrot Michelle, *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*. Tomes 1 à 3, Paris, EHESS, 2001.

<sup>202</sup>

<sup>203</sup> Coquery-Vidrovitch Catherine, *Les Africaines. Histoire des femmes d'Afrique subsaharienne du XIX<sup>e</sup> au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, La Découverte, 2013, p. 103-124.

<sup>204</sup> Coquery-Vidrovitch Catherine, *Les Africaines. Histoire des femmes d'Afrique subsaharienne du XIX<sup>e</sup> au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, La Découverte, 2013, p. 124-129.

<sup>205</sup> Coquery-Vidrovitch Catherine, *Les Africaines. Histoire des femmes d'Afrique subsaharienne du XIX<sup>e</sup> au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, La Découverte, 2013, p. 149-152.

Catherine Coquery-Vidrovitch met en évidence que les femmes étaient les plus aptes et plus entraînées que les hommes à des tâches manuelles. Elle s'appuie sur des cas constatés en Afrique équatoriale pour témoigner la présence de femmes dans des tâches contraignantes. En s'appuyant sur l'exemple de l'Afrique du Sud, on peut apercevoir les différentes discriminations liées au fait d'être une femme et noire dans un travail souvent réservés aux hommes.

Enfin, Catherine Coquery Vidrovitch conclut que la présence féminine au travail sur le continent africain fut faible mais pas inexistante.

Poursuivons notre réflexion historique sur le monde du travail et plus précisément sur le monde ouvrier en nous appuyant sur l'ouvrage de l'historien Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française, XIX<sup>e</sup>- XX<sup>e</sup> siècle*<sup>206</sup>. Ce livre est d'autant plus pertinent que cet historien français, pionnier de l'histoire de l'immigration en France est l'un des spécialistes de la question ouvrière en France.

Cet ouvrage traite en sept grands chapitres l'ensemble de la thématique.

Les trois premiers chapitres, respectivement intitulés *A la recherche du prolétariat*<sup>207</sup>, *Le gigantesque paradoxe*<sup>208</sup> et *Dans la névrose de la fin du siècle*<sup>209</sup> nous proposent des données statistiques sur le nombre d'ouvriers en France durant les deux derniers siècles. Dans le premier chapitre, l'historien met en évidence la diversité des activités ouvrières (industries textiles, industrie extractive, entreprises du bois et du bâtiment).

Il pointe également le travail des enfants, très présent durant ces deux siècles. Il est d'autant plus important de souligner ce fait que dans les colonies françaises, le travail des enfants fut une réalité.

Le deuxième chapitre quant à lui, nous permet d'apprécier la manière dont le monde ouvrier a été, au XIX<sup>e</sup> puis au XX<sup>e</sup> siècle l'un des moteurs dynamiques de la France.

Cet argument peut être rapporté à notre sujet. En effet, ce sont les travailleurs africains qui ont contribué au dynamisme français<sup>210</sup> durant le second conflit mondial, lorsque les

---

<sup>206</sup> Noiriel Gérard, *Les ouvriers dans la société française, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Seuil, 1986.

<sup>207</sup> Noiriel Gérard, *Les ouvriers dans la société française, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Seuil, 1986, p. 11-43.

<sup>208</sup> Noiriel Gérard, *Les ouvriers dans la société française, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Seuil, 1986, p. 43-77.

<sup>209</sup> Noiriel Gérard, *Les ouvriers dans la société française, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Seuil, 1986, p.83-120.

<sup>210</sup> Ici, il faut prendre ce terme avec prudence, on rappelle que le gouvernement de Vichy s'est mis en place et que lorsqu'on évoque les dynamismes de la France, on parle des dynamismes des territoires ralliés à la France Libre.

territoires alliés à la France Libre mettent à profit leur économie de guerre. Cet effort de guerre a été l'un des éléments qui ont conduit à la victoire de la France Libre en 1945.

Ce chapitre permet de comprendre que le salaire est tributaire des contraintes de la vie quotidienne. Selon nos sources, la population d'AEF se plaint souvent les prix très élevées des denrées alimentaires et non alimentaires qui impactent sur le quotidien de cette population.

Gérard Noiriel pointe également la forte croissance de la population urbaine en métropole entre 1850-1900. Ce phénomène de transition urbaine, définie comme le passage d'une société majoritairement rurale à une société majoritairement urbaine explique en partie le nombre croissant d'industries en contexte urbain. Cette transition urbaine s'applique également dans les colonies françaises. En AEF, même si la population reste majoritairement rurale, les principaux déplacements de populations s'effectuent vers les grandes villes telles que Bangui, Brazzaville, Pointe-Noire ou encore Libreville au Gabon. On note également, lorsqu'on consulte les archives un exode vers de petits bourgs un peu plus reculés où s'est implantée cependant une activité ouvrière.

Enfin, le dernier chapitre, est crucial pour notre propos. En effet, il montre qu'il s'intéresse aux premières crises que le monde ouvrier a connu, et ce depuis la Première guerre mondiale. Pour Noiriel, c'est alors que le « prolétariat industriel entre dans l'histoire ».

L'ouvrage de Gérard Noiriel permet de comprendre la diversité mais également la complexité du monde ouvrier français durant les deux précédents siècles.

Sans entrer dans le détail, ce livre peut être complété par la lecture approfondie de Michel Verret, *L'espace ouvrier*<sup>211</sup>. Cet ouvrage propose une série de thématiques relatives à l'environnement de l'ouvrier et de l'ouvrière<sup>212</sup>. Il montre comment le travailleur occupe l'espace dans lequel iel travaille et comment iel interagit entre l'espace ouvrier et les autres espaces.

Enfin, pour être plus complet sur l'histoire du monde ouvrier, l'ouvrage récent de Xavier Vigna, professeur à Paris X (Paris-Nanterre), *Histoire des ouvriers en France au XX<sup>e</sup> siècle*<sup>213</sup>, englobe également l'histoire de cette classe sociale de 1900 à nos jours. Cet ouvrage, plus adapté à un grand public, permet de comprendre et de définir avec précision ce que l'auteur qualifie de « siècle ouvrier ». Il évoque également le quotidien des populations ouvrières. Sa

---

<sup>211</sup> Verret Michel, *L'espace ouvrier*, Paris, L'Harmattan, « Logiques sociales », 2000.

<sup>212</sup> Par exemple, des chapitres ont été consacrés à « l'ouvrier et la ville » (p.117-127) ou encore « les ouvriers et la propriété » (p.137-153).

<sup>213</sup> Vigna Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Perrin, 2021.

sortie récente (2021) permet de se mettre à jour sur les questionnements liés au monde ouvrier dans le précédent siècle.

Le monde ouvrier est étroitement lié au syndicalisme ; dès que les premiers syndicats eurent l'autorisation de se former, il semble presque inconcevable de ne pas évoquer le monde ouvrier sans évoquer l'histoire des syndicats en France, d'autant plus que nos principales sources proviennent de la CGT et de la CFDT.

Jean-Daniel Reynaud, à travers son ouvrage *Les syndicats en France*<sup>214</sup>, présente la formation, la composition, et l'histoire des syndicats en France. Cet ouvrage-publié en deux volumes-dresse fidèlement une synthèse sur la thématique. Le deuxième tome propose des documents permettant au lecteur et à la lectrice de comprendre les problématiques du syndicalisme en France, tout en leur laissant l'occasion d'une interprétation objective des documents (l'auteur indique que très peu de commentaires ont été faits sur ces documents.)

L'ouvrage de Georges Lefranc<sup>215</sup>, *Le syndicalisme en France*<sup>216</sup>, traite en trois grandes parties les origines des syndicats, l'unification syndicale ainsi que les premiers pluralismes syndicaux. Tout d'abord, il rappelle que la notion de syndicat prend sens durant les années 1860, avec la création de la Chambre syndicale ouvrière. Il rappelle également que les différents corps de métiers se sont regroupés sous forme d'associations mutualistes afin de couvrir les salarié.es, non sans dangers pour celles-ci car les autorités françaises firent des recours pour limiter les associations de salariés.

Georges Lefranc consacre un chapitre à la création de la Confédération générale du travail en 1895<sup>217</sup> et indique les principales étapes qui ont conduit à la formation du syndicat, qui fut soumis à des réglementations émanant des autorités françaises (la loi de 1884 autorisant les syndicats,) ; il rappelle les composantes du syndicat (présence d'anarchistes par exemple)

---

<sup>214</sup> Reynaud Jean-Daniel, *Les syndicats en France*. Tome 1 et, *Les syndicats en France. Textes et documents*. Tome 2. Paris, Seuil, 1975.

<sup>215</sup> Georges Lefranc (1904-1985) fut un historien du mouvement ouvrier, professeur, mais aussi militant politique.

<sup>216</sup> Lefranc Georges, *Le syndicalisme en France*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1957.

<sup>217</sup> Lefranc Georges, *Le syndicalisme en France*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1957, p.14-27.

ainsi que les grands évènements des syndicats, comme la naissance de la CGT au congrès de Limoges en 1895.

Dans la deuxième partie de cet ouvrage, l'historien rappelle que 1906 est une date-clé dans l'histoire du syndicalisme en France avec la promulgation de la charte d'Amiens qui entérine « une victoire du syndicalisme révolutionnaire sur les autres conceptions du syndicalisme »<sup>218</sup>. Cette charte est propre à la CGT.

Le chapitre *La fin de l'unité*<sup>219</sup> rappelle l'éclatement de l'unité syndicale en France, avec la création de la Confédération française des travailleurs chrétiens en 1919 ainsi que la Confédération du Travail unitaire en 1921. Georges Lefranc indique que la dénomination *chrétienne* de la CFTC signifie que l'adhérent doit être partisan des idéaux de « justice et de charité chrétienne »<sup>220</sup> ; il indique que ce syndicat fédère dans les corps de métiers où la main d'œuvre féminine est nombreuse. Une scission de la CFTC donne naissance à la CFDT (Confédération française démocratique du travail) en 1964.

Enfin, l'historien rappelle la pluralité des syndicats, qui s'observe depuis 1922, avec diverses scissions (celle de la CGT en 1939 et en 1947 avec la création de Force ouvrière).

Cet ouvrage, résume avec minutie l'histoire du syndicalisme en France, de sa création à sa diversification. On regrette qu'il n'y soit pas question de l'influence exercée ces syndicats dans les territoires coloniaux, mais les liens entre les syndicats et le monde ouvrier en Afrique francophone sont évoqués dans les ouvrages cités précédemment.

Enfin, aux centres d'archives de la CGT et de la CFDT, on a pu consulter des ouvrages qui présentent de manière précise, la formation, la composition et l'histoire des deux centrales. On peut citer, pour la CGT, l'ouvrage collectif *La place et les actions de la CGT dans le monde (1945-2000)*<sup>221</sup> ; pour la CFDT, l'ouvrage de Michel Branciard, *Histoire de la CFDT. Soixante-dix ans d'action syndicale*<sup>222</sup>.

Il existe des articles et des ouvrages plus spécifiques à propos du lien spécifiant le lien entre les syndicats métropolitains et les colonies françaises d'Afrique. Parmi les articles, on peut citer

---

<sup>218</sup> Lefranc Georges, *Le syndicalisme en France*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1957, p. 27.

<sup>219</sup> Lefranc Georges, *Le syndicalisme en France*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1957, p. 54-62.

<sup>220</sup> Lefranc Georges, *Le syndicalisme en France*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1957, p.56.

<sup>221</sup> Bressol Elyane (dir.), *La place et les actions de la CGT dans le monde (1945-2000)*, Montreuil, Institut CGT d'histoire sociale, 2006.

<sup>222</sup> Branciard Michel, *Histoire de la CFDT. Soixante-dix ans d'action syndicale*, Paris, La Découverte, 1990.

Philippe Dewitte, *La CGT et les syndicats d'Afrique occidentale française (1945-1957)*<sup>223</sup> ou encore l'article de Babacar Fall, *Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone. De la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968)*<sup>224</sup>. En ce qui concerne les ouvrages spécifiques sur le mouvement syndical propre à l'Afrique, on peut citer le l'article de Gérard Espéret, *Le syndicalisme en Afrique noire*, paru dans *Droit social*<sup>225</sup> ou encore l'ouvrage de Gérard Fonteneau, *Histoire du syndicalisme en Afrique*<sup>226</sup>.

Cette discussion scientifique autour de la notion de travail prend en compte deux aspects importants. Le premier aspect est que la notion de travail peut être abordée selon une approche pluridisciplinaire, et montre que les sciences humaines et sociales sont importantes pour comprendre les diverses thématiques autour du travail et des conditions de travail. Ce mémoire s'inscrit dans cette réflexion.

Le second aspect est que le travail en Afrique possède des particularités qu'il faut étudier en complément d'une histoire générale du travail. Sa spécificité réside du fait que les populations africaines ont connu une évolution conséquente des formes du travail : cette évolution conséquente a entraîné une profonde modification du rapport qu'à la population africaine au travail. Les conditions de travail, et de salaires, par exemple, sont des paramètres à prendre en compte.

Cependant, si les ressources sont riches du côté de l'ancienne Afrique Occidentale française, il est plus difficile de recueillir des données sur l'Afrique équatoriale française. Ce mémoire, en s'intéressant plus spécifiquement aux conditions de travail de la population aefienne peut compléter les informations déjà présentes sur l'AEF.

---

<sup>223</sup> Dewitte Philippe, « La CGT et les syndicats d'Afrique occidentale française (1945-1957), *Le Mouvement social*, n° 117, 1981, p. 3-32.

<sup>224</sup> Fall Babacar, « Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone. De la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968) », *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 2006/4, n° 84, p. 49-58.

<sup>225</sup> Espéret Gérard, *Le syndicalisme en Afrique noire*, *Droit social*, Paris, 1958, p.149-157.

<sup>226</sup> Fonteneau Gérard, *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris, Karthala, 2004

## SOURCES

Dans ce deuxième volet consacré à l'étude des oppressions subies par la population aéfiennne, nous allons effectuer un croisement de plusieurs sources relatives aux conditions des travailleurs en Afrique équatoriale française. Il est pertinent d'utiliser plusieurs sources puisque les revendications en faveur de l'instauration d'un code de travail pour les territoires d'outre-mer proviennent de plusieurs « couches » de la société africaine.

Ainsi, nous nous sommes focalisés sur les sources de deux syndicats, la CGT (Confédération générale du Travail), de la CFDT (Confédération française démocratique du travail, anciennement appelé la Confédération française des travailleurs chrétiens). Ces deux syndicats conservent au sein de leur centre d'archive respectif un grand nombre de documents sur l'histoire syndicale et sur les interactions entre les territoires africains français et les syndicats nationaux. Le centre d'archive de la CGT est situé à Montreuil (Seine-Saint-Denis), celui de la CFDT est quant à lui basé au XIX<sup>e</sup> arrondissement de Paris.

Ensuite, nous avons centré nos recherches aux Archives nationales d'outre-mer. Basée à Aix-en-Provence (Bouches du Rhône, Provence-Alpes Côte-d'Azur), ce centre concentre toutes les archives dites de souveraineté<sup>227</sup>, c'est-à-dire tous les documents relatifs aux affaires politiques, des affaires économiques ou encore l'éducation. Ici, nous nous focaliserons sur les affaires politiques, car c'est dans cette série que l'on trouve des documents pertinents.

Il faut compléter ces données avec celles des Archives nationales, basées à Pierrefitte-Sur-Seine (Seine-Saint-Denis, Île-de-France) comportent un fonds d'archives par rapport à l'inspection

---

<sup>227</sup> Le terme est employé par Jean-Pierre Bat dans l'article Les Archives de l'AEF dans la revue *Afrique et Histoire*. Bat, Jean-Pierre. « Les archives de l'AEF », *Afrique & histoire*, vol. 7, no. 1, 2009, pp. 301-311.

du travail en outre-mer. Il est intéressant d'en prendre connaissance pour avoir le point de vue des inspecteurs et inspectrices du travail envoyés dans les anciennes colonies françaises.

Les archives religieuses permettent d'apprécier les conditions de vie en Afrique francophone. Les archives spiritaines, situées à Chevilly-Larue (Département du Val-de-Marne, Île-de-France) sont utiles car c'est à travers les yeux des missionnaires que l'on peut apercevoir la façon dont les colonisés vivent au quotidien.

Les archives de l'Assemblée nationale, disponibles en ligne, permettent de voir les débats liés au code du travail. Les députés africains, Jean-Hilaire Aubame (Gabon), Jean Félix-Tchicaya (Moyen-Congo) et Barthélémy Boganda (Oubangui-Chari) interviennent à propos de cette loi.

Enfin, nous avons consulté les archives privées du petit-fils du député du Moyen-Congo, Serge Tchicaya. Ses archives intimes, regroupées en quarante classeurs, concentrent toutes les correspondances entre différents acteurs qui gravitaient autour de l'homme politique. Ces acteurs pouvaient être de simples personnes écrivant aux députés à des correspondances entre hommes politiques locaux ou nationaux. Les archives de Serge Tchicaya sont autant précieuses dans le cadre de notre travail puisque nous retrouvons des litiges liés à des licenciements et nous pouvons ainsi observer la démarche employée par le salarié pour résoudre le conflit.

## Archives de la CGT- Fonds de la commission confédérale des territoires d'Outre-mer : papiers de Marcel Dufriche -1930-1960)

Marcel Dufriche, né à Monaco en 1911, était un membre de la commission administrative de la CGT de 1950 à 1965. Ses activités syndicales commencent à partir des années 1930 à Dieppe. Il a adhéré à la CGT en 1929, puis au Parti Communiste en 1934. Durant la Seconde guerre mondiale, il s'engage aux côtés de la Résistance, ce qui lui valut d'être arrêté par la Gestapo.

Après la Libération, il poursuivit ses activités syndicales à la CGT ; c'est durant cette période qu'il s'occupe de la jeunesse, de la main-d'œuvre étrangère et de l'outre-mer français, jusqu'en 1965.

Son fonds documentaire comporte des éléments datant de 1930 à 1964. Ces archives sont rassemblées dans huit cartons.

Les archives ont été classifiées par Aurélie Mazet, responsable des archives de l'Institut d'Histoire sociale de la CGT. La classification numérique a été réalisée par Tristan Prieur, ancien étudiant en Master en Histoire à l'Université Paris XIII- Villetaneuse. Le fonds est organisé selon plusieurs rubriques :

- Instances de la CGT
- Publications de la CGT
- Colonialisme
- Afrique du Nord
- Afrique noire
- Antilles

Nous nous sommes focalisés sur la rubrique « Afrique noire » ; nous retrouvons tous les documents relatifs à l'Afrique équatoriale française.

Voici les principales cotes utilisées :

**Cote 15 B 1/6** : Code du travail dans les TOM : circulaires, proposition de résolution à l'Assemblée Nationale, exemplaire du code du travail....

**Cote 15 B 1/11** : Rapport et notes sur la situation syndicale en Afrique Équatoriale française et au Cameroun

**Cote 15 B 1/75** : relations/ le comité de coordination des Unions syndicales confédérées de l'AEF et du Cameroun relatif au territoire de l'Oubangui-Chari ; 1952-1956

**Cote 15 B 1/78** : relations/ le comité de coordination des Unions syndicales confédérées de l'AEF et du Cameroun relatif au territoire du Gabon (1953 -1957)

**Cote 15 B 79/83** : relations avec l'union des syndicats confédérés d'Oubangui-Chari ainsi que des correspondances avec les syndicats (Oubangui-Chari) avec à la clef plusieurs régions de la République centrafricaine.

## Archives de la CFDT- Archives de Gérard Espéret et du Secrétariat Confédéral (1872-1970)

Gérard Espéret (1906-1994) fut baigné très tôt dans le monde ouvrier. Issu d'une famille d'imprimeurs, il devient, après son certificat d'étude, mécanicien dans une coopérative agricole. Il exerce par la suite plusieurs métiers dans différents secteurs, toujours en lien avec la mécanique. Ses premiers engagements syndicaux remontent à 1931 où il s'engage auprès de la Jeunesse Ouvrière chrétienne (JOC) à Saint-Lô ; c'est en 1933 qu'il adhère à la CFTC. Il reprendra de manière active ses activités syndicales après la Seconde guerre mondiale, où il fut mobilisé puis désengagé en se recentrant sur les mouvances syndicales.

C'est à partir de la fin de la Seconde guerre mondiale qu'il prend part aux questions coloniales. Il participa à la mise en place d'une Commission confédérale de l'Outre-mer. Selon le document produit par la CFDT, Gérard Espéret a milité en faveur d'une indépendance des syndicats en outre-mer français. A la CFTC, il devint ainsi le Secrétaire d'Outre-mer. Il a donc participé de manière active à l'élaboration du code du travail dans les territoires d'outre-mer promulgué le 15 décembre 1952. C'est durant cette fonction qu'il réalisa plusieurs voyages en Afrique (dont en Afrique équatoriale française) ; il fut chargé de coordonner les différents syndicats locaux affiliés avec la CFTC. Vers la période des indépendances, il est chargé de coordonner les syndicats autonomes dans chaque ancienne colonie, en vue de leur indépendance.

Les archives « Gérard Espéret » ont été versées successivement en 1977, 1981, 1986 et en 2000. Tous ces documents sont conservés au centre d'archives de la CFDT à Paris. Le répertoire numérique de ces archives a été réalisé par Louissette Battais, Marie-Eugénie Mougel ainsi que Hélène Saudrais. Quant à l'inventaire des archives du Secrétariat Confédéral, elle regroupe toutes les correspondances du syndicat entre 1872 et 1970, soit presque un siècle de documents. Les sections qui nous intéressent sont annotées dans la rubrique « Vers la laïcité et l'indépendance (1945-1953) », où l'on retrouve tous les documents relatifs aux territoires d'outre-mer.

Voici les cotes consultés à ce jour : (fin octobre 2020) :

**Cote 4H146.** Relations entre CFTC et Afrique noire, 1949-1953.

**Cote CH/4 H150.** Relative aux informations de la CFDT par rapports aux mouvements syndicaux au Gabon entre 1949-1953.

**Cote 4H152.** Relatif aux mouvements syndicaux en Oubangui-Chari entre 1949 et 1953.

## Archives de l'Assemblée nationale

La totalité des discours de la Quatrième République ont été numérisés et mises en ligne sur le site de l'Assemblée Nationale. Dans le cadre du mémoire, nous avons sélectionné les discours et les débats des députés du Gabon, du Moyen-Congo et de l'Oubangui-Chari qui sont en lien avec la question du code du travail. Nous nous sommes focalisés sur les interventions entre 1945 et 1953.

### **Député du Gabon, Jean-Hilaire Aubame.**

Il a été membre de la Commission du travail et de la Sécurité sociale le 17 juin 1947.

Première législature : 1946-1951.

- JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 20 février 1948, proposition de loi n°3501-3503.
- JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 23 mars 1950, demande d'interpellation.

Deuxième législature : 1951-1953.

- JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 23 novembre 1953, p.5425-5426.

### **Député du Moyen-Congo, Jean Félix-Tchicaya**

Première assemblée constituante : 1945-1946. Il faut rappeler que lors de ces premières élections depuis la fin de la Seconde guerre mondiale, le Moyen-Congo et le Gabon élisaient le même député.

- JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, p.1031.

Première législature de la Quatrième République, 1946-1951

- JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 23 mars 1946, p.1031-1032
- JO de la République française, débats de l'Assemblée nationale constituante, séance du 27 novembre 1950, n°122, p. 8192-8194.

-

### **Député de l'Oubangui-Chari, Barthélémy Boganda**

Il faut préciser que le député oubanguien intervient de manière irrégulière à l'hémicycle parisien ; en effet, Barthélémy Boganda est davantage impliqué dans la politique de son territoire d'élection ; ce qui justifie sa faible présence dans les interventions relatives au code du travail dans les territoires d'outre-mer.

Première législature de la Quatrième République : 1946-1951

- JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 3 janvier 1948, proposition de loi n° 3081.
- JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 5 août 1948, proposition de loi n° 5175.
- JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 9 décembre 1949, proposition de loi n°8688.
- JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 18 septembre 1951, proposition de loi n°1118.

Seconde législature de la Quatrième République, 1951-1955

Il a été membre de la Commission du travail et de la Sécurité sociale le 18 janvier 1950.

## Archives nationales d'outre-mer

Les archives nationales d'outre-mer sont classées en plusieurs rubriques (Ministère des colonies, Ministère du commerce...). Dans chacune de ces catégories, un classement géographique ou thématique est effectué (

**Fonds ministériels (Ministère des colonies), deuxième empire colonial (XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle), section administration centrale, sous-direction direction des affaires politiques XIX<sup>e</sup>-1962, Afrique équatoriale française.**

**Cote 1 AFFPOL 662** : situation des indigènes en Oubangui-Chari, 1932

Extension du personnel indigène, 1935

Cumul d'une fonction publique rétribuée et d'un emploi privé, réorganisation des cadres locaux indigènes, 1938.

**Cote 1 AFFPOL 2150** : Relatif à l'action sociale de l'administration coloniale et sur la condition de la femme en Afrique équatoriale française.

**Cotes IGT 1-159** : Relatif aux services locaux des inspecteurs du travail d'outre-mer, aux différentes relations entre les organisations internationales du travail, à la mise en application du code du travail dans les territoires d'outre-mer (loi du 15 décembre 1952) et les divers problèmes liés à la mine d'œuvre. Ainsi, le fonds comporte les rubriques suivantes :

- Conseil supérieur du travail.
- Rapports sur le syndicalisme.
- Dossiers relatifs sur les conflits de travail, accidents du travail, et les prestations sociales.

- Des rapports divers (fonctionnement de l'inspection du travail, conférences international du travail).

## Archives Nationales

Les archives relatives à l'Inspection du travail dans les outre-mer sont recensées aux Archives Nationales, sur le site de Pierrefitte-sur-Seine. Elles ont été classifiées par Juliette Nunez.

Dans ce fonds dit « Archives de l'Inspection générale du Travail Outre-Mer (1922-1959), du syndicat des inspecteurs du travail des territoires d'outre-mer (1944-1966) et des archives Jean Morin, fonctionnaire du ministère du Travail (1954-1973) », les cotes pertinentes sont les suivantes :

**Cote DAG 2984** : Relatif à la politique en matière de travail en outre-mer, documentation juridique, économique et social en matière de travail et application du code du travail.

**Cote DAG 2985** : Relatif à la politique en matière de travail dans chaque ancienne colonie française, et plus particulièrement en AEF entre 1939 et 1952.

**Cote DAG 2987** : Relatif aux salaires en Afrique équatoriale française entre 1945 et 1959.

**Cote DAG 2988** : Consacrée aux conditions de travail dans les territoires d'outre-mer dont l'AEF entre 1948 et 1957.

**Cote DAG 2990** : Relatif à la main-d'œuvre en outre-mer et plus particulièrement en Afrique française, dont l'AEF et sur les organismes de juridiction et de gestion de conflits de travail.

**Cote DAG 2991 et 2993** : Relatifs aux archives syndicales.

## Archives des Missionnaires spiritains

Les fonds des archives des missionnaires spiritains sont classés en plusieurs catégories, allant de la catégorie A à la catégorie U. Chacune des catégories représente une thématique ou une région précise. Ainsi, la classification faite par l'archiviste est la suivante :

- A. Origines de la Congrégation
- B. Supérieurs Généraux
- C. Administration générale
- D. Personnel missionnaire
- E. Théologie, Histoire de la mission
- F. Relations « extérieurs » de la Congrégation
- G. Provinces spiritaines d'Europe
- H. Mission d'Afrique du Nord
- I. Mission d'Afrique de l'Ouest
- **J. Mission d'Afrique Centrale**
- K. Mission d'Afrique de l'Est
- L. Mission d'Afrique du Sud
- M. Îles de l'Océan Indien
- N. Mission d'Amérique du Nord
- P. Mission d'Amérique Centrale
- Q. Mission d'Amérique du Sud
- R. Mission d'Asie et d'Australie
- S. Les revues
- T. Les fêtes
- U. Régions

Les archives des missionnaires spiritains englobent donc la quasi-totalité des régions du monde. Dans le cadre de ce mémoire, nous nous sommes intéressés à la série J dite « Afrique Centrale ». La série regroupe tout document relatif au Cameroun, au Congo, au Gabon, et à l'Oubangui-Chari/ République centrafricaine. Les sous séries qui ont été consultés sont les suivantes :

- **Sous-série 3J** : Relatif au Congo Brazzaville (rapports, relations politiques, scolarité...)
- **Sous-série 4J** : Relatif au Gabon (rapports divers, relations politiques...)
- **Sous-série 5J** : Relatif à l'Oubangui-Chari/République centrafricaine (rapports, affaires politiques, scolarité...)

## Archives privées de Serge Tchicaya

L'entretien avec Serge Tchicaya s'est réalisé durant le mois de septembre 2020 à son domicile. Il a duré environ 1h30. Serge Tchicaya possède donc quarante classeurs relatifs à la vie de son grand-père, autant sur la vie politique que sur la vie personnelle du député congolais.

Serge Tchicaya, en amont de notre entretien, a préparé les documents relatifs à mes demandes (conditions des travailleurs et travailleuses, plaintes adressées au député, violences subies par les populations) et nous avons pu discuter autour de ces documents.

J'ai donc pu photographier et donc répertorier tous les éléments pertinents relatifs au sujet. Ces archives sont donc essentielles et complètent les autres sources pour avoir un aperçu global sur les conditions de travail mais également de vie de la population aéroportuaire.

# PROBLEMATIQUES

Le code du travail dans les territoires d'outre-mer a donc permis de constituer une avancée importante pour les travailleurs dans les territoires d'outre-mer français, et plus particulièrement en AEF. Les travailleurs, comme il a été évoqué dans l'introduction, sont désormais davantage pris en compte, même si des dysfonctionnements persistent. Néanmoins, ce code est une nouvelle étape vers plus d'assimilation des populations ultramarines au territoire français ; il annonce même un début de processus d'émancipation des territoires africains. Ainsi, Comment le code du travail dans les territoires d'outre-mer apporte-il des meilleures conditions de travail aux populations salariées ? De quelle manière les travailleurs sont protégés face aux dysfonctionnements ? Comment l'administration française est-elle garante de la bonne application du CTOM et de la protection de la population salariée ? Ce sont les premières questions que nous nous poserons dans ce mémoire.

Ensuite, comment les députés de Gabon, du Moyen-Congo et de l'Oubangui-Chari ont-ils œuvré pour observer et dénoncer les mauvaises conditions de travail dans leur territoire d'élection ? A cela s'ajoute les syndicats : comment les deux principaux syndicats métropolitains majoritaires, la CFTC et la CGT ont-ils progressivement implanté le syndicalisme en AEF ? Avec quelles conséquences ? Ces questions seront traitées dans le chapitre 2 de ce mémoire.

Enfin, une fois le CTOM appliqué, comment l'appliquer en bonne forme ? L'exemple des tribunaux du travail permet de comprendre l'application du CTOM : quels rôles et quels places jouent les protagonistes dans un différend du travail ? Les grèves sont également un mode d'application du CTOM, en effet, les revendications des grévistes s'appuient le plus souvent sur des points précis du CTOM. En quoi les grèves sont telles génératrices d'expression des droits des travailleurs. ? Ces questions, seront traités dans le chapitre 3 de ce mémoire.

## **CHAPITRE 1**

**La loi du 15 décembre 1952 instaurant un code du travail dans les territoires d'outre-mer et les titres I**

**–IV-VI-VII : des titres au service de meilleures conditions de travail.**

Le code du travail dans les territoires d'outre-mer est un long texte juridique, composé de dix titres et près de 241 articles de loi qui organisent, structurent et encadrent les différents droits et les devoirs que les travailleurs et les employeurs doivent appliquer. Les dix titres sont classés par ordre thématique. Le titre I correspond aux dispositions générales, le titre II est relatif aux syndicats professionnels, le titre III évoque les contrats de travail, le titre IV parle des salaires, le titre V évoque les conditions de travail, le titre VI de concerne l'hygiène et de la sécurité ainsi que le service médical ; quant au titre VII, il évoque les organismes et moyens d'exécution, le titre VIII les différends du travail ; le titre VIII bis parle des formations professionnelles. Le titre IX évoque les pénalités et enfin le dernier titre, le titre X est relatif aux dispositions transitoires.

Chaque titre met donc en relief des notions qui gravitent autour du travail, dans la forme la plus complète possible. Le CTOM traite aussi bien des organismes de contrôle des entreprises (titre VII) que des différends du travail (titre VIII).

L'objectif de ce chapitre n'est pas de décrire chaque titre et de les analyser de manière précise. L'objectif de ce chapitre, très général, est de permettre l'analyse de certains titres qui attire notre l'attention car ce sont des titres dont nous pouvons exploiter les différentes sources en lien avec l'Afrique équatoriale française. Ainsi, nous avons décidé, dans ce mémoire, de nous concentrer sur les titres IV, V, VI, VII, et VIII. Le titre II, qui est relatif aux syndicats va être également étudié mais pas avec une précision aussi importante. En effet, les syndicats ont joué un rôle important dans la lutte en faveur de l'obtention du CTOM mais cela fera l'objet du second chapitre de ce mémoire. Ce chapitre sera principalement consacré à l'étude des articles du code du travail dans les territoires d'outre-mer en tant que source.

Pour traiter ce chapitre, nous allons dans un premier temps voir que le titre I ainsi que les titres IV à VII constituent de réels pas vers de meilleures conditions de travail. On insistera sur deux points : l'établissement de nouveaux droits pour les travailleurs ultramarins, puis sur l'importance d'un titre en particulier : l'hygiène et la sécurité au travail.

Dans une seconde partie, nous insisterons sur les moyens mis en œuvre par l'administration française pour veiller au bon respect du CTOM. On se focalisera tout d'abord sur le rôle d'arbitrage que possèdent les chefs de groupe de territoires, puis dans un second temps sur les inspecteurs et inspectrices du travail et des affaires sociales.

## I. Le titre I ainsi que les titres IV à VIII du code du travail dans les territoires d'outre-mer : un pas vers de meilleures conditions de travail.

Comme évoqué ci-dessus, ces titres sont censés favoriser de meilleures conditions de travail. C'est-à-dire que les ouvriers et les ouvrières aéfiens (ainsi que dans tous les autres territoires d'outre-mer) peuvent jouir de droits qui sont désormais inscrits dans la loi. Les anciennes « pratiques de travail », telles que le travail forcé, sont en principe interdites. Si le travail forcé était moins présent en AOF, il le fut de manière significative en AEF.

### **A) Donner des droits aux travailleurs.**

La question des droits aux travailleurs est précisée sous différents titres du CTOM : les titres I (dispositions générales) ; IV (salaires), et V (conditions de travail) du code. Concernant le premier titre, le titre I, deux articles règlementent le travail forcé (articles 1 à 2) ; sous le titre IV, 20 articles règlementent la détermination du salaire (articles 91 à 98) le paiement du salaire (articles 99 à 106), les retenues sur salaire (articles 107 à 109) et les économats (articles 110 et 111). Enfin, sous le titre V, vingt articles encadrent les conditions de travail (112 à 132) ; avec un article sur la durée de travail (article 112), deux articles sur le travail de nuit (articles 113 et 114) ; le travail des femmes et des enfants (articles 115 à 119) ; le repos hebdomadaire (articles 120 et 120 bis) et enfin des articles sur les congés et les transports (articles 121 à 132). Dans cette partie, nous allons analyser quelques articles du code du travail dans les territoires d'outre-mer qui sont relatifs à l'amélioration des conditions de vie des employés.

- **La fin officielle du travail forcé (Titre I du CTOM).**

Il fait l'objet du second article du code du travail dans les territoires d'outre-mer : le travail forcé est interdit.

*Article 2*

*« Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.*

*Le terme "travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».*

Cet article de loi complète la loi Houphouët-Boigny du 11 avril 1946 qui abolit le travail forcé. Le fait qu'un article relatif au travail forcé apparaisse dans le CTOM signifie que la loi du 11 avril n'était pas suffisamment respectée. Néanmoins, nous pouvons supposer que le code du travail se positionne dans la continuité de la loi Houphouët-Boigny et du code-Moutet du 17 octobre 1947<sup>228</sup>. Si l'on compare ces deux articles avec la loi Houphouët-Boigny, on remarque que les articles sont à peu près identiques ; toutefois sa présence est effective dès les premières lignes du CTOM, cela signifie qu'il y a la volonté de fixer de manière définitive le problème du travail forcé dans les territoires d'outre-mer.

De plus, en spécifiant l'interdiction officielle du travail forcé dans ce nouveau code, la France s'engage fermement vis-à-vis de la convention de Genève de 1930 qu'elle a ratifiée en 1937 ; cela montre que les autorités françaises ont compris les problèmes subsistant dans certains territoires, en particulier l'Afrique équatoriale française. Les dénonciations des travaux forcés sont nombreuses, comme celles des députés africains à l'Assemblée nationale, ce que nous allons voir dans le chapitre 2 .

Ce sont donc maintenant deux lois qui punissent les personnes pratiquant le travail forcé et elles garantissent une protection plus sûre aux travailleurs à ce propos.

---

<sup>228</sup> Code mis en place le 17 octobre 1947 et qui ouvre de nouveaux droits aux travailleurs. Ce code est une première ébauche au futur CTOM.

La deuxième phrase de l'article permet de comprendre comment ceux qui ont conçu le code du travail dans les territoires d'outre-mer définissent le terme de travail forcé. Il faut savoir ce qui fait la distinction entre travail et service : en effet un travail non forcé peut être considéré comme un salariat tandis que le service peut être perçu comme quelque chose qui peut être non rénumérée et effectué sous la contrainte, l'aspect salarial n'est pas pris en compte. Les concepteurs du CTOM ont donc pris soin de faire la distinction entre travail et service.

- **Une meilleure distribution et rémunération des salaires.**

Le salaire est l'une des questions qui figure au cœur des préoccupations de ce code. Parmi les questions qui traitent du salaire, il figure l'article 91 :

« Article 91 :

*À conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut dans les conditions prévues au présent titre ».*

Ce passage met en évidence deux points. Tout d'abord, jusqu'en 1952, une rétribution inégalitaire du travail a été instaurée dans les territoires et des discriminations ont été observées et dénoncées en matière de versement du salaire, selon le sexe, l'âge ou l'origine de la personne employée. Ces discriminations impactent la vie des populations ouvrières, comme c'est régulièrement précisé dans les sources, que l'on peut corréliser avec cet article. Prenons par exemple les propos tenus par le député de l'Oubangui-Chari, Barthélémy Boganda, lors de la séance du 9 décembre 1949 :

*« Dans le district de Damara en Oubangui-Chari, les cantonniers<sup>229</sup> n'avaient jamais été payés jusqu'en septembre 1947. [...] des gardes indigènes des enfants de 8 à 12 ans, des femmes enceintes, et des jeunes mamans avec leur bébé de 2 à 4 mois ».*

---

<sup>229</sup> Personne employée dans l'entretien des routes et/ou des voies ferrées.

Ce passage met en évidence deux points. D'une part, toutes les catégories de la population aéfiennne étaient employée, y compris les enfants. D'autre part, cela montre que le souci du salaire n'était pas la priorité des entreprises qui « employaient » ces travailleur.ses, et qu'il semblait plus que nécessaire d'établir une codification pour replacer la question salariale au cœur du CTOM.

À la lecture de ce passage, on peut facilement déduire la rémunération de chaque catégorie de travailleurs : les enfants et les femmes furent moins payés que leurs homologues masculins. C'est pour ça que la fin de la discrimination sur l'inégalité des salaires entre Européens et Africains est annoncée.

Voici un autre exemple, lors de la session parlementaire au Palais Bourbon du 3 janvier 1948<sup>230</sup>, où Barthélémy Boganda, député de l'Oubangui-Chari, évoque la question des salaires des cueilleuses de coton :

*« Mais voyons quoi est le fruit de ces six mois de travail acharné et quotidien : en moyenne 150 F. Mais elle ne l'emportera pas avec elle. Elle payera : 60 F d'impôts pour elle-même, 60 F pour son mari et versera 20 F à la société de prévoyance, soit au total : 140 F. Son bénéfice, le voici : 10 F en tout et pour tout ».*

Cet extrait pose effectivement le problème de la redistribution des salaires : 150 F pour six mois de travail est considérée comme dérisoire pour subvenir aux besoins de la famille. Le montant restant cité (10 F), une fois les impôts et assurances prélevées, montre la difficulté des employés à avoir un salaire en adéquation avec la charge de travail fournie.

Enfin, un troisième exemple vient alimenter le problème de la redistribution équitable des salaires ; celui-ci vient de l'intervention du député du Moyen-Congo, Jean Félix-Tchicaya lors de la séance du 23 mars 1946<sup>231</sup> :

---

<sup>230</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 8 janvier 1948, proposition de loi n° 3081.

<sup>231</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 23 mars 1946, p.1031.

*« Au Tchad, en Oubangui, au Gabon, au Moyen-Congo », le coton, les produits du palmier à huile, les bois et métaux précieux dont l'exploitation exige le concours de presque toute la population sont payés à vil prix.*

*[...]*

*Je sais que cette situation n'a pas changé et que l'on demande seulement augmenter de 25 centimes le kilogramme de coton graine, payé 2.50 F alors qu'il vaut exactement 5 francs ».*

Là encore, le député congolais pointe les contradictions entre la faible rétribution du travail et l'importance du bénéfice tiré de l'exploitation. (En appuyant sur des expressions dures telles que « dont l'exploitation exige le concours de presque toute la population » et sur le bénéfice non perçue des rentes issues de ces exploitations. Il indique qu'une redistribution équitable des revenus liés à l'exploitation des ressources permettrait une meilleure rémunération des employés.

Enfin, ces deux interventions montrent que la question de l'équité en matière de salaire se pose dans les hautes instances électives depuis 1946, et que les autorités françaises ont mis longtemps à agir avant de s'attaquer au problème.

L'article 93 du CTOM annonce, quant à lui, l'obligation pour l'employeur de fournir en denrées alimentaires le travailleur lorsqu'il ne peut pas se les procurer directement :

#### *Article 93*

*« Dans le cas où le travailleur ne peut, par ses propres moyens, obtenir, pour lui et sa famille, un ravitaillement régulier en denrées alimentaires de première nécessité, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions prévues au présent titre ».*

Cet article est important pour plusieurs raisons. D'une part, il garantit à l'individu employé d'avoir des ressources alimentaires suffisantes si sa situation économique ne lui permet. Cela montre que l'Etat a un droit de regard sur les conditions s alimentaires de la population. En effet, une mauvaise alimentation induit une mauvaise condition de vie et qui peut impacter sur les conditions de travail (notamment sur le plan physique) des employés.

Par cette loi, l'État oblige les entreprises à garantir une sécurité alimentaire à leurs employés en cas de nécessité.

Les employés peuvent également recevoir une indemnité de déplacement lorsque l'emploi est situé dans une région éloignée du domicile de l'individu ou lorsque les conditions climatiques diffèrent de celles de l'employé.e. L'article 94 rappelle ce droit accordé aux travailleurs :

#### *Article 94*

*« Lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant la résidence habituelle d'un travailleur et lorsqu'il résultera pour ce dernier des sujétions particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi, le travailleur recevra une indemnité destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi.*

*Une indemnité sera allouée au travailleur s'il est astreint par des obligations professionnelles à un déplacement du lieu d'emploi de sa résidence habituelle.*

*Les indemnités applicables sont fixées par convention collective ou, à défaut, par le contrat individuel ».*

L'article 95 précise les zones de salaires : chaque territoire est découpé en zones dont le taux de salaire est fixé. Il est plus important en zone urbaine qu'en zone rurale :

#### *Article 95*

*1° Des arrêtés du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, fixent :*

*Les zones de salaires et les salaires minima interprofessionnels garantis ;*

*Les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maxima de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre, notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille ;*

*Les régions et les catégories de travailleurs pour lesquelles est obligatoire la fourniture d'une ration journalière de vivres, la valeur maxima de remboursement de celle-ci, le détail en nature et en poids des denrées alimentaires de première nécessité la composant les conditions de sa fourniture, notamment par la mise en culture de terrains réservés à cet effet ;*

Des zones de salaires ont été fixées et garanties. L'article 95 précise également que les entreprises sont tenues de garantir un minima salarial. En effet, garantir un minima salarial permet d'éviter des salaires bas, et donc permet d'éviter des conséquences graves sur la population salariée. L'article 95 propose également des salaires minima par catégories professionnelles : cela permet une meilleure répartition des salaires en fonction des caractéristiques de l'employeur, et en fonction des compétences de l'employé. Cela supprime toute forme de favoritisme accordée à une personne moins compétente qu'une autre pour le même travail.

*« Les salaires minima correspondants par catégorie professionnelle »*

Enfin, cet article prévoit des primes d'ancienneté et des avantages en nature si les conditions ne sont pas réunies pour garantir un salaire minimum :

*« Éventuellement, les modalités d'attribution d'avantages en nature, notamment de terrains de culture. »*

*« Éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité ».*

Cet article est censé mieux répartir les salaires au sein de la population salariale dans le sens où la rémunération est en adéquation avec les compétences de l'employé.

L'Article 96 complète l'Article 95 sur la corrélation entre le temps de travail effectué et le salaire :

#### *Article 96*

*« La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.*

*Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées ».*

Cet article de loi autorise la parité entre travailleurs sous conditions (aucun salaire n'est dû en cas d'absence) : cela implique que le travailleur doit respecter certaines conditions.

D'autres mesures ont été prises pour rémunérer correctement les salariés, notamment à propos du mode de paiement du salaire et des conditions. Les articles 99, 100 et 101 rappellent les exigences que les entreprises doivent respecter :

#### *Article 99*

*« Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.*

*Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est formellement interdit.*

*Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions du chapitre 1er du présent titre.*

*La paye est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos ».*

#### *Article 100*

*« A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.*

*Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.*

*Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 p. 100 du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.*

*Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.*

*Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans l'année suivante, au plus tôt après trois mois et au plus tard avant neuf mois.*

*En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal du travail l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.*

*Les travailleurs absents le jour de la paye peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise ».*

#### *Article 101*

*« Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspection du travail et des lois sociales.*

*Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail et des lois sociales, les employeurs seront tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paye dont la contexture sera fixée par arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail. Mention sera faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin.*

*Ne sera pas opposable au travailleur la mention "pour solde de tout compte" ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.*

*L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paye ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles ».*

Ces trois articles définissent le mode de rémunérations et ils permettent de mettre en évidence plusieurs points. Tout d'abord, ils garantissent un paiement de salaire en monnaie légale et non plus en produits alcoolisés ou en nature : cela montre que des dérives ont été constatées sur la nature des rémunérations des salariés. Ensuite, cet article témoigne un problème qui touche les travailleurs. : l'alcoolisme. Celui-ci est donc un problème de santé publique auquel la population salariée fut confrontée. Enfin, le paiement des salaires doit être fait à une date fixe et ils ne doivent plus être versés de façon aléatoire et doivent être notifiés via les bulletins de salaire, ce qui garantit une traçabilité de chaque versement. Ces mesures au niveau du versement du salaire sont bénéfiques dans la mesure où s'il y a un conflit, les travailleurs sont protégés et elles garantissent aux personnes employées une assurance quant à la pérennité du versement des salaires. Le fait que les inspecteurs et les inspectrices du travail peuvent avoir accès aux bulletins de salaire montre que les entreprises sont tenues de conserver chaque document relatif aux versements des salaires des employés. Enfin, une protection est donnée aux travailleurs illettrés qui se voient désormais aidés en matière de constat d'un versement de salaire grâce à la mention « par deux témoins ». Cela soulève également un problème plus général, celui de l'éducation de la population.

L'article 103 ouvre également de nouveaux droits pour les employés, à savoir les droits de créance :

#### *Article 103*

*« La créance de salaire des gens de service, des ouvriers, des commis et des façonniers est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur, dans les conditions prévues :*

*1° Pour les gens de service, par l'article 2331 (4°), du code civil ;*

*2° Pour les ouvriers, commis et façonniers, par l'article 549 du code de commerce,*

*Peuvent, en outre, faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux :*

*1° Les maçons, charpentiers et autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer les bâtiments, canaux ou autres ouvrages quelconques, dans les conditions prévues par l'article 1798 du code civil ;*

*2° Les ouvriers qui ont travaillé soit à la récolte, soit à la fabrication ou à la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose, dans les conditions prévues par l'article 2332, 1° et 3° du code civil ;*

*3° Les inscrits maritimes dans les conditions prévues par les articles 191 et suivants, 271 et 272 du code de commerce ;*

*4° Les ouvriers employés à la construction, à la réparation, à l'armement et à l'équipage du navire dans les conditions prévues par l'article 191 du code de commerce ».*

Les salariés peuvent demander une forme d'acompte, sous réserve de conditions qui sont propres à la catégorie professionnelle de l'individu. Cela ouvre de nouvelles perspectives aux travailleurs : désormais ils peuvent recevoir leur salaires en avance sans avoir à se justifier auprès de l'entreprise. La possibilité d'avoir un acompte renforce les droits en matière de conditions d'accès au salaire des salariés.

- **De meilleures conditions de travail.**

Ce sont vingt articles qui réglementent les conditions de travail dans les territoires d'outre-mer. Analysons-en quelques-uns :

L'article 113 permet de réguler le travail de nuit et impose aux entreprises une distinction légale entre travail de jour et travail de nuit. Cela permet d'éviter des abus sur la durée du travail effectuée :

*Article 113*

*« Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées dans chaque territoire par arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail. Les heures de commencement et de fin de travail peuvent varier suivant les saisons ».*

Les articles 114 à 119 sont des grandes avancées pour les travailleuses et les enfants. La France prend ses dispositions en respectant de manière officielle les conventions internationales :

#### *Article 114*

*Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.*

*Le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie demeure régi par les dispositions des conventions internationales de Washington, étendues aux territoires relevant du ministre de la France d'outre-mer par les décrets du 28 décembre 1937.*

La convention de Washington est un ensemble d'articles rédigés en octobre 1919 qui définissent des règles en matière de « protection de la maternité »<sup>232</sup>. Il assure aux femmes certains droits, comme les jours de repos après un accouchement ou encore le droit de percevoir une rémunération pour entretenir son enfant. La France a ratifié ce traité en 1937, et l'applique officiellement avec le CTOM, ce qui montre, encore une fois, la lenteur des autorités françaises à appliquer les conventions internationales dans ses territoires ultramarins.

Les articles 115, 116, 117 accentuent la protection des salariées :

#### *Article 115*

*« Des arrêtés du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis de la commission consultative du travail, fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes ».*

#### *Article 116*

---

<sup>232</sup>[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMEN,T,P55\\_NODE:CON,fr,C003,%2FDocument](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMEN,T,P55_NODE:CON,fr,C003,%2FDocument) (Consulté le 22 avril 2021).

*« Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.*

*À l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives dont six semaines postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé.*

*Elle a droit, pendant cette période, à la charge de l'employeur, jusqu'à la mise en place d'un régime de sécurité sociale, aux soins gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature.*

*Toute convention contraire est nulle de plein droit ».*

#### *Article 117*

*« Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.*

*La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.*

*La mère peut, pendant cette période, quitter son travail, sans préavis, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture ».*

Ces trois articles ouvrent des nouveaux droits pour les salariées ayant des enfants. Cet article structure, codifie et organise la relation entre la salariée et mère de famille et son entreprise. Cet article la protège de tout risque d'abus et de discriminations éventuelles de la part de l'entreprise qui l'emploie. Cela signifie qu'auparavant, des abus avaient été constatés sur les femmes enceintes qui travaillaient, notamment sur le fait qu'elles devaient régler des sommes lorsqu'elles devaient stopper leur tâche pour s'occuper de leur progéniture (ce que l'on voit sous le terme « indemnité de rupture par exemple). Ainsi, à travers ces trois articles, la France respecte la convention de Washington d'octobre 1919.

Les enfants sont également protégés. Les articles 118 et 119 le confirment :

*Article 118*

*« Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sauf dérogation édictée par arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.*

*Un arrêté du chef de territoire fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction ».*

*Article 119*

*« L'inspecteur du travail et des lois sociales peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.*

*La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemnité de préavis ».*

Ces articles montrent qu'il était nécessaire de la part des autorités françaises de régler les problèmes liés à l'âge légal du travail (qui est désormais à quatorze-ans) et d'éviter les abus, mentionnés dans l'intervention du député oubanguien, ci-dessus. Les deux articles fixent également la liste des emplois autorisés pour les adolescents et les femmes : l'État prend conscience que des tâches ne peuvent être effectuées par un public sensible du fait de son âge (adolescence) ou sa condition physique et physiologique (une mère de famille venant d'avoir un enfant). Enfin, ces articles montrent que ces pratiques étaient courantes dans les territoires d'outre-mer et menacent de poursuivre les entreprises qui ne respecteraient pas la loi.

Ces articles, nous l'avons vu, protègent les femmes et les enfants contre toute forme de dérive lorsqu'ils sont au travail. En organisant et en encadrant de manière officielle les réglementations en matière de travail de cette catégorie de population, les autorités françaises reconnaissent que les enfants et les femmes possèdent des droits et que les autorités ont un droit de regard sur les entreprises, au cas où la loi n'est pas respectée.

Soulignons un dernier point sur les conditions de travail : le temps de repos. Il est écrit dans l'article 120 :

*Article 120*

*« Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.*

*Un arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, détermine les modalités d'application du paragraphe précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, soit réparti sur une période plus longue que la semaine ».*

Cet article met en lumière plusieurs aspects. Le premier est que les autorités françaises avaient conscience que les repos étaient imposés de façon aléatoire et abusives avant l'instauration du CTOM. Le second est que les autorités avaient l'obligation de réglementer pour atténuer les pressions émanant des syndicats, des travailleurs et des hommes politiques. Enfin, cet article prend en compte les spécificités locales en autorisant les repos lors de fêtes locales ; cela veut dire que l'État prend officiellement en compte les particularismes régionaux et qu'il impose aux entreprises, un régime qui bénéficie aux employés. Enfin, notons que le repos hebdomadaire était déjà mis en place en métropole<sup>233</sup> ; n outre-mer a donc réduit les inégalités existantes entre travailleurs de métropole et d'outre-mer.

---

<sup>233</sup> Loi du 13 juillet 1906 qui promulgue le repos hebdomadaire de 24 heures en France métropolitaine. On peut se référer à l'article de Robert Beck pour plus d'informations sur cette loi. Beck, Robert. « Esprit et genèse de la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire », *Histoire, économie & société*, vol. 28e année, no. 3, 2009, pp. 5-15.

Tous les articles relatifs à la fin officielle du travail forcé, aux salaires, et aux conditions de travail ont permis de donner davantage de droits à la population ultramarine. Nous avons fait le choix de sélectionner ces articles car ils semblaient les plus pertinents dans le cadre de ce mémoire, et sont en relation directe avec les droits des travailleurs. Ceux-ci sont désormais davantage protégés et peuvent se défendre en cas de différends avec les entreprises. Il existe cependant une structure qui apparait plus qu'essentielle pour surveiller, prévenir, garantir et protéger les travailleurs d'outre-mer face aux risques d'accidents du travail : le service hygiène et sécurité-service médical. C'est l'objet de notre seconde partie.

## **B) L'hygiène et la sécurité au travail, de nouveaux éléments dans la prise en compte des améliorations de conditions de travail des employés.**

Ce nouvel élément, inscrit dans le titre VI du code du travail dans les territoires d'outre-mer est important, dans la mesure où la plupart des territoires d'outre-mer se mécanisent progressivement et emploient des produits ou des machines qui induisent des risques sanitaires et physiques importants. Des risques psychotechniques peuvent être également pris en compte ; c'est d'ailleurs pour cette raison que l'approche pluridisciplinaire incluant des éléments issus de la sociologie du travail et de la psychologie du travail a fait l'objet d'une partie lors de la discussion scientifique de ce mémoire.

- **Prévenir et garantir les risques d'accidents du travail et prioriser la sécurité au travail : enjeux et objectifs du titre VI du code du travail dans les territoires d'outre-mer.**

Les autorités veillent à ce que les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs soient prises en compte, à travers les différents articles de lois figurant dans le code. Nous avons sélectionné les articles les plus pertinents dans cette sous-partie. Commençons par les articles 133 et 134 :

*Article 133 :*

*« Dans chaque groupe de territoires et dans chaque territoire est institué près l'inspection du travail et des lois sociales un comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.*

*Un arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, règle la composition et le fonctionnement de ce comité, dans lequel toutes les parties intéressées devront être représentées ».*

*Article 133 bis :*

*2° Les établissements et locaux où sont employés des travailleurs doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.*

*3° Les établissements, locaux, chantiers et plus généralement tous les emplacements de travail doivent être aménagés de façon à garantir la sécurité des travailleurs.*

*Les installations, machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être installés, protégés, tenus et utilisés dans des conditions assurant la sécurité des travailleurs.*

*Les techniques de travail et les produits utilisés ne doivent pas mettre en péril la sécurité et la santé des travailleurs.*

*4° Les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs, lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier, doivent mettre en œuvre, vis-à-vis des autres personnes intervenant dans les opérations de bâtiment et de génie civil et d'eux-mêmes, les règles de protection et de salubrité prévues au 3° du présent article ».*

*Article 134 :*

*« Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail sont réglées par arrêtés du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle pris après avis du comité technique consultatif. Ces arrêtés tiennent compte des conditions locales et tendent à assurer aux travailleurs une hygiène et une sécurité équivalentes à celles dont bénéficie le travailleur dans la métropole.*

*Ils précisent dans quels cas et dans quelles conditions l'inspecteur du travail et des lois sociales devra recourir à la procédure de la mise en demeure.*

*Les dispositions relatives à la protection des travailleurs, salariés ou non, contre les risques d'exposition aux rayonnements ionisants sont fixées dans le respect des principes généraux de radioprotection des personnes énoncés à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique et des obligations prévues à l'article L. 1333-10 du même code.*

*Les modalités d'application aux travailleurs, salariés ou non, des dispositions mentionnées à l'alinéa précédent, et notamment les valeurs limites que doivent respecter l'exposition de ces travailleurs, les références d'exposition et les niveaux qui leur sont applicables, compte tenu des situations particulières d'exposition, ainsi que les éventuelles restrictions ou interdictions concernant les activités, procédés, dispositifs ou substances dangereux pour les travailleurs, sont fixées par arrêté de l'administrateur supérieur du territoire ».*

Ces trois articles mettent en évidence plusieurs éléments importants. Tout d'abord, la mise en place d'une équipe relative à l'hygiène et à la sécurité dans chaque territoire. Cela permet de cibler localement les besoins en matière de politique d'hygiène et de sécurité des travailleurs ; les spécificités qui sont propres à chaque territoire<sup>234</sup>. Ensuite, l'article 133 bis rappelle que les dispositions en matière d'hygiène et de sécurité au travail ne doivent pas entraîner de dépenses pour les employés : cela permet de les protéger d'éventuels abus de la part de leurs employeurs. Les entreprises sont, au regard de la loi, responsables financièrement de la sécurité et de l'hygiène des locaux de l'entreprise. L'article 133 bis

---

<sup>234</sup> Des spécificités dans certains types d'entreprises telles que les entreprises de coton ou du bois, par exemple, très présents en AEF.

rappelle la nécessité de bonne tenue de ces locaux en soulignant que ces locaux doivent assurer un niveau sanitaire idéal aux employés.

La mécanisation progressive des sociétés ultramarines nécessite une réglementation en matière de prévention des travailleurs. Le point numéro trois de l'article 133 bis le rappelle formellement. Ces préventions peuvent concerner autant la position des machines pour assurer un confort à la personne qui utilise les instruments (les techniques de travail) ou encore les produits utilisés pour les travaux ouvriers (tel que la céruse par exemple ou les rayons ionisants<sup>235</sup>, évoqués dans l'article 134 du CTOM). Les autorités prennent ainsi en compte les paramètres ergonomiques et psychotechniques afin d'assurer les meilleures conditions de travail possible à la population salariée. Ces codifications en matière d'hygiène et de sécurité au travail prennent en compte des spécificités locales<sup>236</sup>. Cela montre une réelle volonté des autorités compétentes de s'adapter aux techniques de travail propres à chaque territoire.

Les travailleurs sont protégés par la loi lorsqu'ils ont affaire à une entreprise qui ne respecte pas les réglementations en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Cela est précisé dans l'article 136 :

*Article 136*

*« Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et non visées par les arrêtés prévus à l'article 134, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail et des lois sociales d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.*

*Toutefois, dans ce cas, les délais d'exécution impartis par la mise en demeure sont fixés après avis du comité technique consultatif ».*

Ici encore, les autorités compétentes offrent une meilleure protection aux employés et montrent la volonté de les « déculpabiliser » si des problèmes en termes d'hygiène et de sécurité apparaissent. Cela appuie une réelle volonté de l'inspection du travail et des lois

---

<sup>235</sup> Rayons d'énergie qui transforment des atomes en ions. On les observe particulièrement dans les éléments chimiques tels que l'Uranium ou le Platinium. Or, ces rayons qui peuvent être utilisés lors de la manipulation d'appareil peuvent provoquer des risques pour la santé de l'individu qui manipule ces types d'appareils.

<sup>236</sup> Par exemple, les régions forestières en AEF produisent du bois, notamment au Gabon ; des techniques particulières sont prises en compte pour extraire les éléments nécessaires pour manipuler ce bois tropical issus des forêts gabonaises.

sociales de veiller à la bonne sécurité des employés en interdisant à l'employeur de poursuivre son activité si les règles d'hygiène et de sécurité ne sont pas respectés.

Enfin, les employés sont protégés en cas d'accident du travail puisque l'entreprise a maintenant l'obligation d'informer les autorités compétentes en cas d'accident de travail dans un délai imparti (quarante-huit heures). Cela est mis en avant dans l'article 137 du CTOM :

*Article 137*

*« L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail et des lois sociales dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Cet avis, dont le modèle est déterminé par arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis du comité technique consultatif, précise le lieu, la cause, les circonstances, les suites probables de l'accident, les nom, prénoms, âge, sexe et catégorie professionnelle de la victime, les noms, prénoms et adresses des témoins, la dénomination et l'adresse de l'entreprise.*

*La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.*

*En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident ».*

Elle protège les travailleurs sur plusieurs points. Tout d'abord, l'employé peut signaler tout incident de lui-même, sans passer par son employeur. Cela réduit les risques d'abus de la part de l'entreprise. Ensuite, cela permet aux autorités compétentes de remonter jusqu'aux origines de l'incident qui a provoqué l'accident de travail ou la maladie professionnelle. Enfin, l'employé peut être examiné par un médecin pour confirmer l'accident de travail ou en cas de maladie professionnelle, ce qui renforce le caractère protecteur souhaité par les autorités administratives.

- **Exemple d'application : l'emploi d'usage de produits contenant du plomb dans les entreprises en Afrique équatoriale française.**

Voyons un cas concret où des arrêtés ont été pris pour la prévention et le risque d'accident lié à l'emploi de produits contenant de la céruse<sup>237</sup> ou encore du sulfate de plomb<sup>238</sup>. Cet arrêté a été trouvé aux archives nationales d'outre-mer à Aix-en-Provence<sup>239</sup>. Il s'agit d'un arrêté issu du Haut-Commissariat de la République française en Afrique équatoriale française, datant du 15 février 1957 :

*Article 1<sup>er</sup> – Il est interdit d'employer les jeunes gens de moins de dix-huit ans et les femmes, aux travaux de peinture industrielle et à tous autres travaux comportant de la céruse, du sulfate de plomb, et de tous produits contenant du carbonate ou du sulfate de plomb.*

*Article 2 – Dans les travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation, la céruse, le sulfate de plomb et le minium ne peuvent être employés que sous forme de pâte ou de peinture prête à l'emploi.*

*Article 3 – Il est interdit de gratter et de poncer à sec des peintures renfermant des composés du plomb.*

*Article 4 – Les ouvriers affectés aux travaux visés au présent arrêté devront obligatoirement disposer d'armoires/vestiaires individuelles présentant un compartiment réservé aux vêtements de travail.*

*Article 5 – Lorsque les conditions de travail le nécessitent, les chefs d'entreprises peuvent être mis en demeure de fournir à chaque ouvrier, qui sera tenu d'user pendant le travail, une combinaison avec serrage au cou, aux poignets et chevilles, ainsi qu'une coiffure, des gants en matière imperméable et des bottes ou des chaussures de travail. Les chefs d'entreprises assureront le bon entretien et le lavage fréquent de ces effets.*

*Article 6 – Dans les lieux réservés au lavage des ouvriers, une brosse à ongles doit être mise à disposition de chaque ouvrier effectuant des travaux avec des produits contenant un composé du plomb.*

*Article 7 – Aucun ouvrier ne doit être admis aux travaux visés au présent arrêté, ni occupé de façon habituelle dans les locaux où s'effectuent ces travaux, sans une attestation*

---

<sup>237</sup> Pigment synthétique de couleur blanche, utilisé principalement dans la peinture industrielle.

<sup>238</sup> Sel issu du plomb, élément chimique considéré comme toxique.

<sup>239</sup> ANOM, Cotes IGT 1-159.

*médicale estimant qu'il ne présente aucune inaptitude aux travaux exposant à l'intoxication saturnine.*

*Aucun ouvrier ne doit être maintenu dans ces locaux si cette attestation n'est pas renouvelée un mois, puis trois mois, après l'embauchage et ensuite une fois tous les six mois au moins. Ces examens sont à la charge de l'entreprise. Les examens médicaux prévus aux alinéas précédents comportent un examen clinique complet et un examen hématologique toutes les fois que les médecins le juge nécessaire. En dehors des visites périodiques, le chef d'établissement est tenu de faire examiner tout ouvrier qui se déclarera indisposé par le travail auquel il est occupé, ainsi que tout ouvrier s'étant absenté plus d'une semaine pour cause de maladie.*

*Article 8 – Les chefs d'établissements sont tenus d'afficher dans un endroit apparent des locaux de travail un avis indiquant les dangers du saturnisme, ainsi que les précautions à prendre pour prévenir cette intoxication et en éviter le retour ».*

Cet arrêté prend en compte toutes les mesures citées par le code du travail dans les territoires d'outre-mer. Elle protège les sujets "sensibles" (c'est à dire les femmes et les personnes de moins de dix-huit ans). Elle oblige les entreprises à se procurer du matériel de protection contre les produits contenant du plomb. Celles-ci sont tenues d'informer leurs employés sur les risques liés à l'usage du plomb (en termes de maladies professionnelles) et à prendre toutes les dispositions nécessaires si un cas de maladie professionnelle est déclaré à la suite de l'utilisation des produits à risque. On voit également l'aspect psychotechnique de cet arrêté par lequel il est demandé aux entreprises de fournir tout le confort nécessaire pour limiter le risque de problèmes liés à l'utilisation du plomb<sup>240</sup>. Cet article complète les précédents articles relatives à l'hygiène et la sécurité au travail du CTOM.

Ainsi, le service d'hygiène et de sécurité au travail apporte des éléments bénéfiques pour les salariés en les protégeant contre tout risque de santé physique et sanitaire. Ces services n'est efficace que s'il y a, au sein des entreprises, un personnel formé et compétent. La disponibilité de ce service tient que si et seulement si du personnel est formé et compétent au sein de ces entreprises ; ce qui justifie la nécessité d'avoir des articles relatifs au personnel médical au sein des entreprises.

---

<sup>240</sup> Concernant le plomb et la céruse, les travaux de Judith Rainhorn constituent une référence. Elle a écrit l'ouvrage *Blanc de plomb. Histoire d'un poison légal*. Rainhorn Judith, *Blanc de plomb. Histoire d'un poison légal*, Paris, Presses de Sciences Po, 2019.

- **La mise en place d’une “médecine du travail”.**

Plusieurs articles du code du travail dans les territoires d’outre-mer structurent, codifient, et organisent la mise en place d’un personnel soignant :

*Article 138*

*“Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs.*

*Des arrêtés du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis du comité technique consultatif, déterminent les modalités d'exécution de cette obligation. Ils déterminent les conditions dans lesquelles seront effectuées les visites médicales périodiques et classent, compte tenu des conditions locales et du nombre des travailleurs et des membres de leurs familles bénéficiant de l'article 92, les entreprises dans les catégories suivantes :*

*a) Entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un médecin titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine et d'un ou plusieurs infirmiers ;*

*b) Entreprises devant s'assurer au minimum le service permanent d'un médecin non titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine et d'un ou plusieurs infirmiers ;*

*c) Entreprises devant s'assurer au minimum le concours périodique d'un médecin titulaire du diplôme de docteur en médecine ou les services permanents d'un médecin non titulaire de ce diplôme, avec, dans l'un ou l'autre cas, les services réguliers d'un ou plusieurs infirmiers ;*

*d) Entreprises devant s'assurer au minimum le concours permanent d'un ou plusieurs infirmiers ;*

*e) Entreprises dispensées de rémunérer le concours permanent d'un personnel spécialisé.*

*Toute entreprise groupant au moins mille travailleurs, même située dans un centre urbain, devra être classée dans la première catégorie.*

*Toute entreprise groupant au moins cent travailleurs devra s'assurer le concours permanent d'au moins un infirmier”.*

### *Article 139*

*“Ne comptent pour l'application des prescriptions de l'article précédent que les médecins ou infirmiers ayant fait l'objet d'une décision d'agrément de la part du chef de territoire.*

*Cette décision prise après avis de l'inspection du travail et des lois sociales et du service de santé peut être annulée dans les mêmes formes.*

*Pourront être agréés au titre de la deuxième catégorie prévue à l'article précédent, en cas d'insuffisance du nombre de docteurs en médecine, les médecins, même étrangers, titulaires de diplômes délivrés par les écoles ou universités françaises ou étrangères”.*

Ces deux articles précisent le mode de recrutement du personnel soignant dans les entreprises ; ils définissent le nombre minimum de personnels soignants au sein de l'entreprise en fonction des effectifs de l'entreprise. Deux métiers sont ainsi mis en avant : le médecin et l'infirmier. On remarque également que l'article 139 autorise l'emploi de personnel soignant venant de l'étranger : les autorités compétentes montrent ainsi deux choses. Tout d'abord, l'accès à la médecine de travail est ouvert à tous, mais cela montre aussi que les besoins en personnel soignant sont importants, étant donné vu que les postes sont ouverts à tous. Les personnels doivent être agréés par arrêté du chef du territoire. Les archives nationales d'outre-mer à Aix-en-Provence présentent des *curriculum vitae* de médecins français et étrangers.

La médecine du travail a l'autorisation de recevoir, d'examiner, de diagnostiquer puis de traiter les salariés présentant des pathologies associées à leur travail. Cela est stipulé dans l'article 141 du titre VI du CTOM :

#### *Article 141*

*“Dans chaque exploitation dont l'effectif moyen dépasse cent personnes, une visite des travailleurs se déclarant malades est passée chaque matin après l'appel. Les femmes et les enfants des travailleurs de l'exploitation, s'ils le demandent, peuvent se présenter à cette visite pour y être examinés, et, le cas échéant, recevoir les soins et les traitements nécessaires.*

*Les résultats de cette visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du chef de territoire, après avis du comité technique consultatif”.*

Enfin, la médecine du travail a l'autorisation d'obtenir auprès de l'entreprise que les travailleurs puissent bénéficier de soins et de médicaments si leur état le rend nécessaire. Les entreprises doivent donc être constamment en contact avec le service de médecine du travail, tel qu'il est stipulé dans les articles 142 et 143 :

#### *Article 142*

*En cas de maladie d'un travailleur, d'une femme ou d'un enfant logé avec lui aux frais de l'entreprise, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens définis au présent chapitre.*

*L'employeur est également tenu d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade soigné sur place.*

#### *Article 143*

*L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.*

*Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au chef de la circonscription administrative la plus proche, qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition, tous les frais occasionnés de ce chef à l'administration devant être remboursés par l'employeur au tarif officiel des transports médicaux.*

L'article 144 complète les deux précédents en indiquant le nombre de produits pharmaceutiques, de salles d'infirmierie en fonction de l'effectif de l'entreprise :

#### *Article 144*

*Un arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis du comité technique consultatif, détermine les conditions dans lesquelles les employeurs sont obligatoirement tenus d'installer et d'approvisionner en médicaments et accessoires :*

*Une infirmerie pour un effectif moyen supérieur à 100 travailleurs ;*

*Une salle de pansements pour un effectif de 20 à 100 travailleurs ;*

*Une boîte de secours pour un effectif inférieur à 20 travailleurs.*

A travers ces différents articles, nous avons pu voir que le code du travail dans les territoires d'outre-mer protège mieux les travailleur.ses en supprimant de manière officielle le travail forcé, en donnant de meilleures conditions de salaires et de travail, et en leur fournissant un service sanitaire et médical performant. La population salariée, à travers ces quelques articles, a davantage de droits. Ces derniers sont mis en place grâce à la mise en œuvre de véritables organismes de contrôles : les chefs de territoires et les inspecteurs et inspectrices du travail et des affaires sociales.

C'est l'objet de la deuxième partie de ce chapitre.

## II. L'administration française, un nouveau “garant” de l’application du CTOM.

Dans cette seconde partie, on va identifier deux types de “garants” de l’application du CTOM : dans un premier temps, nous allons évoquer les chefs de territoires ; puis dans un second temps, nous allons nous concentrer sur les rôles des inspecteurs et inspectrices du travail.

### **A) L’omniprésence des différents corps de l’administration française dans les articles.**

Dans les articles de lois que nous avons pu observer dans la première partie de ce chapitre, nous avons vu apparaître le terme « chef de territoire » ou encore « chef de groupe de territoire » un certain nombre de fois, ce qui nous amène à nous demander à quoi renvoient exactement ces termes.

Voici quelques articles où la mention « chef de territoire » ou encore la « commission consultative du travail » apparaît :

*Article 115*

*« Des arrêtés du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis de la commission consultative du travail, fixent la nature des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes ».*

*Article 120*

*« Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.*

*Un arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, détermine les modalités d'application du paragraphe précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, soit réparti sur une période plus longue que la semaine ».*

Et enfin l'article 133 :

*Article 133*

*« Dans chaque groupe de territoires et dans chaque territoire est institué près l'inspection du travail et des lois sociales un comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.*

*Un arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, règle la composition et le fonctionnement de ce comité, dans lequel toutes les parties intéressées devront être représentées ».*

La présence de ces trois termes techniques affirment la forte présence des autorités françaises dans les prises de décisions relatives au code du travail. La présence d'un chef de groupe de territoire, d'un comité technique ainsi que d'une commission consultative du travail garantissent à la fois aux employés mais également aux entreprises l'assurance que les autorités françaises ont un droit de regard sur la bonne application du CTOM.

La présence d'arrêtés consolide la présence de l'Etat sur les questions relatives au travail, comme nous avons pu le voir précédemment dans l'arrêté concernant les peintures

au plomb en Afrique équatoriale française. Cet arrêté rend officiel la prise de décision puisqu'il apparaît aux premières lignes « Haut-commissariat de la République en l'Afrique équatoriale française ».

Les autorités françaises apparaissent donc en première ligne pour faire respecter les différents articles de la loi CTOM.

## **B) L'importance de l'Inspection du travail et des lois sociales.**

- **Rôles et devoirs des inspecteurs et inspectrices du travail.**

La création de cet organisme a permis d'assurer le regard de l'Etat sur les entreprises installées en outre-mer. Les inspecteurs et les inspectrices du travail ont plusieurs rôles qui sont définis par plusieurs articles du titre VI du code du travail dans les territoires d'outre-mer.

Voici quelques articles qui définissent et qui structurent l'Inspection du travail et des lois sociales :

### *Article 145*

*« L'inspection du travail et des lois sociales outre-mer est chargée de toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi des travailleurs : mouvements de main-d'œuvre, orientation et formation professionnelle, placement.*

*L'inspection du travail et des lois sociales :*

*Elabore les règlements de sa compétence ;*

*Veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs ;*

*Eclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;*

*Constata les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus par les [articles 222-33 et 222-33-2](#) du code pénal ;*

*Coordonne et contrôle les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;*

*Procède à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux intéressant les territoires d'outre-mer, à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec lesquels l'inspection du travail et des lois sociales peut toutefois être appelée à collaborer ».*

#### *Article 147*

*« L'inspection du travail et des lois sociales de la France d'outre-mer comporte :*

*1° Auprès du ministre : une inspection générale. L'inspecteur général, chef de service, assure l'exécution des directives ministérielles. Il coordonne, dirige et contrôle l'activité des inspecteurs et en rend compte au ministre. Il a toute initiative dans les propositions intéressant le personnel du corps : décisions individuelles ou décisions de principe intéressant le statut du corps des inspecteurs du travail et des lois sociales.*

*2° Outre-mer : des inspections générales, des inspections territoriales. Les inspections du travail et des lois sociales d'outre-mer relèvent de l'inspection générale du ministère de la France d'outre-mer avec laquelle elles correspondent directement, sous le couvert du chef de territoire, ou du groupe de territoires qui transmet obligatoirement et sans délai.*

*Un arrêté du ministre de la France d'outre-mer détermine le ressort de chaque inspection générale et de chaque inspection territoriale outre-mer ».*

#### *Article 149*

*« Le statut des inspecteurs du travail et des lois sociales est fixé par décret en Conseil d'Etat pris sur proposition du ministre de la France d'outre-mer et du secrétaire d'Etat à la fonction publique. Les inspecteurs généraux du travail et des lois sociales de la France d'outre-mer ont, dans la hiérarchie administrative, rang de gouverneur ; les inspecteurs du travail et des lois sociales de la France d'outre-mer ont rang d'administrateur. Les inspecteurs généraux et inspecteurs sont nommés par décret pris sur proposition du ministre de la France d'outre-mer ».*

Ces trois articles proposent une définition précise des rôles des inspecteurs et des inspectrices du travail et des lois sociales. Ils définissent le mode de recrutement et le statut de ce personnel administratif, et leur place dans la hiérarchie administrative.

On remarque le lien permanent avec les hautes autorités françaises (c'est-à-dire le ministère de la France d'outre-mer) qui définit le statut des inspecteurs et inspectrices. On en distingue deux catégories dans les statuts. Parmi les inspecteurs, il y a ceux ayant le titre de gouverneur. Ensuite ceux ayant le statut d'administrateur. On voit la hiérarchie existante au sein de l'inspection. Enfin, les missions des inspecteurs et inspectrices du travail sont définies par l'article 145 qui stipule qu'ils doivent veiller à la bonne exécution du CTOM ainsi que conseiller les entreprises comme les travailleurs en matière de réglementation du travail. Enfin, ils doivent mener des enquêtes au sein des entreprises lorsqu'un dysfonctionnement est constaté.

Les inspecteurs et les inspectrices du travail ont également des devoirs ; ceci est explicité dans les articles 151 et 152 du titre VII du code du travail dans les territoires d'outre-mer :

*Article 151*

*« Les inspecteurs du travail et des lois sociales prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.*

*Ce serment est prêté par écrit devant la cour d'appel ou le tribunal supérieur d'appel du ressort.*

*Toute violation de ce serment est punie conformément aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal.*

*Ils doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales ou réglementaires ».*

*Article 152*

*« Les inspecteurs du travail et des lois sociales ne pourront pas avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.*

Ces deux articles montrent que le personnel employé à l'Inspection du travail et des lois sociales doit adopter une posture de neutralité vis-à-vis des entreprises qu'ils et elles inspectent. Ils doivent également ne pas avoir d'intérêts particuliers vis-à-vis des entreprises et ne doivent pas divulguer des informations sensibles à n'importe qui. Cela montre que ce métier est encadré juridiquement afin de limiter les risques de biais lorsque les inspecteurs et inspectrices du travail effectuent leurs enquêtes et leurs missions.

- **Pouvoirs et compétences des inspecteurs et inspectrices du travail et des lois sociales.**

Néanmoins, les inspecteurs et les inspectrices du travail et des lois sociales ont les moyens d'intervenir lorsqu'ils trouvent des différends ou encore des dysfonctionnements au sein d'une entreprise. Les articles 153 et 154 précisent et fixent les compétences auxquelles inspecteurs et les inspectrices peuvent prétendre :

*Article 153*

*« Les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.*

*Tout procès-verbal devra être notifié immédiatement par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant, et ce à peine de nullité absolue des poursuites à intervenir.*

*Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second envoyé au chef du territoire, un troisième classé aux archives de l'inspection territoriale ».*

*Article 154*

*« Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont le pouvoir de :*

*a) Pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées les personnes jouissant de la protection légale, et de les*

*inspecter. Ils devront prévenir, au début de leur inspection, le chef d'entreprise ou le chef d'établissement ou son suppléant :*

*Celui-ci pourra les accompagner au cours de leur visite ;*

*b) Pénétrer la nuit dans les locaux où il est constant qu'il est effectué un travail de nuit collectif ;*

*c) Requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail et des lois sociales ;*

*d) Se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés et des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi que des médecins et techniciens visés au paragraphe c) ci-dessus ;*

*d) Procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :*

*1° Interroger, avec ou sans témoin, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;*

*2° Requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application ;*

*3° Prélever et emporter aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.*

Ces deux articles permettent de mettre en évidence deux points. Tout d'abord, les inspecteurs et les inspectrices du travail ont le pouvoir d'observer et de constater si une entreprise commet une ou plusieurs infractions contraires aux articles de loi du CTOM, mettant ainsi l'entreprise en situation illégale. Cela renforce la protection des travailleurs. Ensuite, ces deux articles montrent que les inspecteurs et les inspectrices ont la possibilité de venir inspecter une entreprise en ayant au préalable prévenu le chef d'entreprise et de réaliser leurs missions, qui consistent à requérir des informations relatives aux conditions de travail, à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité et peuvent se référer au personnel soignant de

l'établissement pour obtenir des informations sur ces paramètres. On voit ainsi le lien important qui s'établit entre le service hygiène et sécurité et le service d'inspection du travail et des lois sociales. Ce lien est un moyen de rassurer les employé.e.s dans la mesure où deux entités administratives peuvent constater, s'il y a lieu, des dysfonctionnements au sein d'un établissement.

A travers ces quelques articles, nous pouvons voir que les inspecteurs et les inspectrices du travail et des lois sociales ont une importance considérable en matière d'amélioration des conditions de travail des salariés, en se portant garant du bon respect du code du travail dans les territoires d'outre-mer. A travers leurs missions, les autorités françaises s'assurent du respect du code du travail.

Ce chapitre, très général, nous a permis de rendre compte, à travers l'analyse des articles du CTOM, des nouveaux droits, garanties et protection ainsi offerts aux travailleurs.

Lorsque des différents apparaissent entre employeurs et employés. Par l'instauration d'un service de médecine de travail, les risques sanitaires et les maladies professionnelles sont davantage pris en compte, le CTOM procure de nouveaux avantages aux salariés. Enfin, les autorités françaises, en se portant garantes de la bonne mise en application du CTOM à travers les autorités administratives de l'Etat et l'Inspection du travail et des lois sociales, accentuent leur rôle d'autorité compétente vis-à-vis des entreprises et des employés et renforce le rôle prépondérant de l'Etat dans les décisions relatives aux droits des travailleur.ses dans les territoires d'outre-mer.

## **CHAPITRE 2**

**Actions politiques et syndicales en faveur du code du travail dans les territoires d'outre-mer en Afrique équatoriale française.**

Le premier chapitre nous a permis de voir que le CTOM a créé une grande avancée en matière de droits pour les travailleurs en outre-mer. Il s'est mis en place grâce à l'action de divers groupes ; ces groupes ont été importants pour que le CTOM s'applique en Afrique équatoriale française.

Dans ce deuxième chapitre, nous allons nous concentrer sur les différentes actions politiques et syndicales réalisées en Afrique équatoriale française qui ont contribué à la mise en place du CTOM. Nous allons nous intéresser aux interventions des députés aéfiens à l'Assemblée Nationale entre 1945 et 1958 relatives à la thématique du travail. Dans ce chapitre, nous nous focaliserons sur les interventions des trois députés aéfiens, à savoir Jean-Hilaire Aubame (député du Gabon), Jean Félix-Tchicaya (Moyen-Congo) et Barthélémy Boganda (territoire de l'Oubangui-Chari). On rappelle que le territoire tchadien n'est pas inclus dans notre étude.

Ensuite, dans la deuxième partie de ce chapitre, nous nous intéresserons à un autre acteur qui a contribué à la mise en œuvre du CTOM en Afrique équatoriale française : les syndicats. Parmi eux figurent deux syndicats nationaux, que sont la Confédération Générale du Travail (CGT) ainsi que la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), qui s'est scindé par la suite en deux entités indépendantes, la CFTC ainsi que la Confédération française démocratique du travail (CFDT). Dans cette partie, nous allons nous focaliser sur l'influence exercée par ces deux syndicats pour faire connaître à la population salariée l'importance de la mise en place d'un code du travail en Afrique équatoriale française, puis en dernier point nous allons insister sur les moyens de lutte, d'expression et de diffusion du CTOM au sein de la population aéfiennne.

## I. Les députés du Gabon, du Moyen-Congo et de l'Oubangui-Chari, des hommes politiques au service des travailleurs aéfiens.

## **A) Observations et dénonciations des mauvaises conditions de travail entre 1945 et 1952.**

Dans cette première sous-partie, nous aborderons les différentes revendications énumérées par les députés aéfiens en matière de travail avant l'adoption du code du travail dans les territoires d'outre-mer. Commençons par faire un bref rappel sur les mandats des trois députés d'Afrique équatoriale française.

- **Rappel : Présentation des députés du Gabon, du Moyen-Congo et de l'Oubangui-Chari entre 1945 et 1958.**

Les électeurs<sup>241</sup> sont autorisés à élire des représentants au Palais Bourbon à partir de 1945. Nous nous concentrons uniquement sur le collège des non-citoyens. Au Gabon et au Moyen-Congo, en 1945, lors de la première Assemblée nationale constituante au collège des non-citoyens, ce fut Jean Félix-Tchicaya qui fut élu député<sup>242</sup>. Il siégera également lors de la deuxième Assemblée nationale constituante en 1946<sup>243</sup> avant que le Gabon et le Moyen-Congo soient séparés en deux circonscriptions électives indépendantes. Lors de la première législature de la Quatrième République, ce fut Jean-Hilaire Aubame qui fut élu lors d'un mandat de députation allant du 10 novembre 1946 au 4 juillet 1951. Il fut apparenté au groupe des Socialistes. Puis il brigua un second mandat lors de la seconde législature, entre le 17 juin 1951 et le 1<sup>er</sup> décembre 1955<sup>244</sup>. Lors de la troisième législature, il est réélu entre le 2 janvier 1956 et le 8 décembre 1958<sup>245</sup>. Enfin, lors de la première législature de la Cinquième République, il est élu député entre le 9 décembre 1958 et 15 juillet 1959.

Quant au territoire congolais, ce fut Jean Félix-Tchicaya<sup>246</sup> qui fut élu, une fois la scission électorale réalisée entre le Gabon et le Moyen-Congo. Lors de la première

---

<sup>241</sup> Deux collèges furent mis en place à partir de 1945. Un collège dit de « citoyens français », ; ce statut était régi, conformément à la loi Lamine-Guèye du 25 avril 1945. Ce collège était constitué des Européens et des Africains naturalisés. Il existe également un collège de « non-citoyens », composé essentiellement des indigènes.

<sup>242</sup> Elu député du 18 novembre 1945 au 10 juin 1946.

<sup>243</sup> Elu député du 2 juin 1946 au 27 novembre 1946.

<sup>244</sup> Sous l'étiquette des Indépendants d'outre-mer.

<sup>245</sup> Également sous l'étiquette des Indépendants d'outre-mer.

<sup>246</sup> L'ouvrage, *La Parole est à Monsieur le Député. Interventions à l'Assemblée Nationale, 1945-1959* qui rassemble toutes les interventions du député constitue un ouvrage de référence. TCHICAYA Jean-Félix, *La Parole est à Monsieur le Député. Interventions à l'Assemblée Nationale, 1945-1959*, Paris, Paari, 2015.

législature de la Quatrième République, il est élu député du Moyen-Congo du 10 novembre 1946 au 4 juillet 1951 sous l'étiquette de l'Union républicaine et résistante. Il est de nouveau élu durant la seconde législature de la Quatrième République, du 5 juillet 1951 au 23 août 1951, sous l'étiquette du RDA, le Rassemblement démocratique africain<sup>247</sup>. Il est de nouveau élu lors de la troisième législature<sup>248</sup>, de la Quatrième République puis de la première législature de la Cinquième République, du 9 décembre 1958 au 15 juillet 1959.

Enfin, concernant le député de l'Oubangui-Chari, Barthélémy Boganda<sup>249</sup>, il a été élu député lors de la première législature de la Quatrième République entre le 10 novembre 1946 et le 4 juillet 1951<sup>250</sup>. Il a été réélu lors de la seconde législature pour un mandat allant du 17 juin 1951 au 1<sup>er</sup> décembre 1955<sup>251</sup> puis enfin il a été élu lors de la troisième législature entre le 2 janvier 1956 et le 8 décembre 1958<sup>252</sup>. Lors de la Cinquième législature, il fut de nouveau élu du 9 décembre 1958 au 29 mars 1959<sup>253</sup>.

Ces trois députés avaient également des enjeux politiques à l'échelle locale. En effet, la Quatrième République avait permis la création d'assemblées territoriales<sup>254</sup> et les députés élus à l'Assemblée Nationale tentèrent d'exercer leur influence au sein de ces assemblées locales. La création du grand conseil de l'AEF, en 1946 permet d'élire des hommes politiques qui ont pour but de voter des lois spécifiques à l'Afrique équatoriale française ; Barthélémy Boganda en fut membre en 1952 et fut président du grand conseil de l'AEF de juin 1957 à mars 1959<sup>255</sup>. Jean-Hilaire Aubame fut également élu à l'assemblée territoriale du Gabon en 1952. Enfin, ces députés ont fait partie de certaines commissions à l'Assemblée Nationale<sup>256</sup>. Ces multiples présences au sein des différentes entités politiques d'Afrique équatoriale française font que ces hommes politiques ont exercé une influence prépondérante sur les questions relatives aux oppressions subies par la population africaine, et dans notre

---

<sup>247</sup> Le Rassemblement démocratique africain (RDA) est un parti politique « pan africaniste » qui fédère plusieurs personnalités politiques issues du monde politique de l'Afrique francophone. Ce parti politique fut d'abord affilié aux partis de Gauche nationaux avant de prendre une posture de plus en plus indépendante de ces partis.

<sup>248</sup> Du 2 janvier 1956 au 8 décembre 1958.

<sup>249</sup> Pour avoir des informations complémentaires sur le député oubanguien, les ouvrages de Jean-Dominique Pénel et Karine Ramondy sont d'excellentes références. Pénel Jean-Dominique, *Barthélémy Boganda, Écrits et discours 1946—1951 : la lutte décisive*, Paris, L'Harmattan, 1995. Ramondy Karine, *Leaders assassinés en Afrique centrale*, pref. d'Elikia M'Bokolo, Paris, L'Harmattan, 2020.

<sup>250</sup> Sous l'étiquette du Mouvement républicain populaire.

<sup>251</sup> Sous l'étiquette du Centre républicain s'action paysanne et sociale et des démocrates indépendants.

<sup>252</sup> Député non affilié à un groupe politique.

<sup>253</sup> Également non affilié à un groupe politique.

<sup>254</sup> En 1946.

<sup>255</sup> Bernard Simiti, *De l'Oubangui-Chari à la République centrafricaine indépendante*, Paris, L'Harmattan, 2013.

<sup>256</sup> Par exemple, Jean Félix-Tchicaya fut membre.

cas, par la population salariée et montrent leur implication au sein de la vie politique nationale et locale.

Voyons désormais comment les députés ont, entre 1946 et 1952, dénoncé les nombreux dysfonctionnements en termes de politique de travail en Afrique équatoriale française.

- **Les dysfonctionnements en matière de politique du travail constatés par les députés aéliens entre 1946 et 1952.**

Les députés, entre 1946 et le 15 décembre 1952, ont constaté de nombreux dysfonctionnements relatifs aux politiques de travail. Ceux-ci sont visibles dès les premières années de députation. Par exemple, Jean Félix-Tchicaya, lors de la séance du 23 mars 1946<sup>257</sup>, intervient sur les conditions physiques difficiles des travailleurs. Il emploie des termes<sup>258</sup> qui justifient la dénonciation de ces pratiques :

*« S'agissant de l'Afrique équatoriale française, je ne citerai qu'un exemple. La culture du coton passe pour être la plus grande réussite économique et politique de cette colonie, et les collectivités indigènes ne tirent presque rien de leur dur labeur exécuté dans des conditions très pénibles, sous la trique des miliciens commis à la surveillance de ces travaux ».*

Le député congolais emploie des termes importants pour souligner la gravité de la situation en ce qui concerne la force de travail employée dans les champs de coton. Les termes « dur labeur », « exécuté », « conditions très pénibles » soulignent la gravité des faits et montrent les abus qui sont commis lors des différents tâches exécutées au travail. Le fait de vouloir exposer ces constats devant l'hémicycle parisien indique que la situation des travailleurs du coton était préoccupante depuis longtemps et montre la volonté de Jean Félix-Tchicaya de dénoncer devant les hautes instances électives françaises la situation en Afrique équatoriale française.

Il poursuit son discours en énonçant les propos suivants :

*« Etant militaire, j'ai vu au cours de mes déplacements entre Bangui et Fort-Archambault, ces champs de coton qui s'étendent à perte de vue et pour lesquels la seule*

---

<sup>257</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 23 mars 1946, p.1031-1032.

<sup>258</sup> Les termes que nous souhaitons mettre en évidence ne sont pas en italique.

*préparation du sol exige des centaines de journées de travail, qu'on économiserait tous les ans en mettant à la disposition des autochtones des tracteurs et autres moyens mécaniques.*

*Mais partout on préfère « suer le nègre ». Les bois du Gabon sont roulés à la force du poignet sur des kilomètres, les arachides et mil sont encore cultivés avec des dabas »<sup>259</sup>.*

Ici, Jean Félix-Tchicaya dénonce plusieurs faits. Tout d'abord, il affirme que le manque de mécanisation des régions agricoles en Afrique équatoriale française est important et souligne le manque d'investissement de la part des autorités françaises pour apporter les éléments nécessaires pour que les travailleur.ses effectuent de manière plus efficace les différentes tâches au travail. Ensuite il dénonce le manque d'investissement grâce au vocabulaire propre au travail pénible sont là aussi largement employés (par exemple il parle de « la force du poignet sur des kilomètres » ou encore « la seule préparation des sols exige des centaines de journées de travail » et accentue le malaise profond que connaissent les employés vis-à-vis de leurs conditions de travail.

Les archives du petit-fils de Jean Félix-Tchicaya, Serge Tchicaya, contiennent d'autres informations relatives aux conditions de travail de la population salariée. On y trouve des témoignages, comme ce document, une lettre écrite à l'attention du député, le 25 juin 1948 dont on n'arrive pas à identifier l'expéditeur, ni l'endroit exact de l'emplacement de l'entreprise (le document est écrit à la main, des passages ne sont pas forcément très visibles) :

*« Monsieur Jean Félix-Tchicaya, Député de l'Assemblée Nationale*

*[...]*

*Les traitements envers les hommes du poste SMA<sup>260</sup> sont... Nous sommes malmenés, maltraité. Le directeur Silvoz a autorisé à ses amis blancs de flageller les travailleurs.*

*[...]*

---

<sup>259</sup> Outil utilisé pour la culture des plantes hautes ou courtes et il est utilisé pour labourer, réaliser des coupes diverses ou encore récolter des plants.

<sup>260</sup> A la lecture du document, on suppose que c'est le nom de l'entreprise.

*Pourquoi nous sommes moins payés que les autres du moment où on travaille de 6h du matin à 6h du soir. Le salaire fixe est de : 10, 11, 12 [francs] est enfin [donné] aux bons et courageux. Les chefs d'équipes sont les plus payés, pourquoi ? ».*

Cette lettre adressée au député congolais, témoigne des mauvaises conditions de travail ; ce document, écrit par un employé de l'entreprise (tout indique que le nom de l'entreprise est SMA) en termes de violences physiques (présence de flagellation des travailleurs) et en termes de problèmes de salaires (les salaires vont de 10 à 12 francs), ce qui n'est pas suffisant pour avoir des conditions de vie décentes. Enfin, cette lettre montre qu'il y a des différences de salaires entre employés. Ce type de courrier justifie les motivations du député congolais à dénoncer les mauvaises conditions de travail dans le territoire du Moyen-Congo à l'hémicycle parisien. De même, lors de l'intervention du 27 novembre 1950<sup>261</sup>, Jean Félix-Tchicaya évoque la question de la constitution d'un code du travail dans les territoires d'outre-mer. Il indique :

*« Qu'il me soit permis de constater que le texte intéressant la vie de centaine de milliers de travailleurs qui, en Afrique et à Madagascar, concourent à la création de richesse, ne fait l'objet d'une séance par semaine alors que pour des sujets moins importants, on trouve plus de temps.*

[...]

*S'agissant de l'Afrique noire, je crois pouvoir dire que le problème du travail doit être étudié avec une attention d'autant plus particulière qu'elle intéresse des populations jusqu'à présent trop souvent abandonnées à elle-même.*

[...]

*Dire que le code du travail, dans sa forme actuelle est inapplicable, c'est vouloir sa mort avant qu'il ait vu le jour ».*

Ici, dans ce premier extrait, le député congolais remet en cause une fois de plus l'ingérence des autorités françaises quant aux problématiques du travail dans les territoires africains. Il souligne le lien entre travail et conséquences sur la population (une population « jusqu'à présent trop souvent abandonnées à elle-même »). Cela confirme la négligence et la

---

<sup>261</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée nationale constituante, séance du 27 novembre 1950, n°122, p. 8192-8194.

non-considération des autorités compétentes à propos du travail en Afrique noire dans les années 1950. Enfin, la dernière phrase (« dire que le code du travail, dans sa forme actuelle est inapplicable, c'est vouloir sa mort avant qu'il n'ait vu le jour ») montre que des précisions doivent être accordées sur les premières ébauches du code du travail pour que celui-ci soit bénéfique à tous les travailleurs d'Afrique noire, et plus particulièrement en AEF.

Il poursuit :

*« Puisque nous parlons de l'organisation du travail en Afrique noire, on me permettra de situer le problème sur son véritable plan par quelques rappels du passé. Il ne faut pas oublier qu'après la traite des hommes qu'on a transportés par millions dans d'autres continents pour y remplacer le cheval ou le bœuf de labour, ont été opérées sur place des réquisitions massives de personnes astreintes ensuite à des travaux qui les ont physiquement affaiblies ».*

Le rappel historique de la traite négrière est donc nécessaire selon Jean Félix-Tchicaya pour faire admettre devant son oratoire que les conséquences des différentes formes de pratiques, de l'esclavage allant jusqu'aux différentes formes de travaux forcés, tel que le portage par exemple, ont des répercussions sur les travailleurs. Il expose ainsi des conséquences physiques, qui sont dû à un manque d'investissement en matière de mécanisation des différentes industries. A un problème de santé est associé un problème économique. Le député congolais montre ainsi l'importance de traiter la problématique du travail en Afrique noire dans une perspective multiple, tant en termes de santé (conditions physiques) qu'économiques.

Il poursuit en indiquant :

*« A la vérité, je le répète, si l'Afrique a vu fondre ses populations, c'est à cause du mauvais traitement et du mauvais emploi de la main-d'œuvre. Par mauvais traitements, il faut entendre aussi bien les peines corporelles que les salaires de famine. Le travail forcé pour la production de matières premières qui n'ont enrichi que ceux qui en faisaient négoce, les corvées absolument inutiles dont personne n'a tiré le moindre profit, ne pouvaient plus être tolérées après la guerre que nous avons menée tous ensemble contre les oppresseurs. Si donc le législateur a cru devoir abolir cette honteuse institution, c'est parce que le côté inhumain de la pratique lui est apparu dans toute son horreur.*

[...]

*Le droit au travail inscrit dans notre Constitution ne peut avoir d'autre signification que celle de donner à tout individu la possibilité de se suffire à lui-même en tirant de son travail toutes les satisfactions dont il a besoin. Ce droit abolit toute contrainte, quelle qu'elle soit, tout simplement parce qu'on ne peut pas respecter la personne humaine en lui demandant de travailler pour aggraver sa misère. Or, c'est le cas pour l'ensemble des travailleurs dans l'Union française, et le grand drame de notre époque réside dans le fait que les faiseurs d'argent, à force de vouloir accumuler des richesses, n'hésitent pas à ruiner les travailleurs pour en disposer plus facilement ».*

Ce passage permet de compléter les corrélations entre mauvaises conditions de travail et incidences sur la vie des populations africaines. Tout d'abord, il indique que « si l'Afrique a vu fondre ses populations, c'est à cause du mauvais traitement et du mauvais emploi de la main-d'œuvre ». La démographie de la population africaine est tributaire des conditions de travail ; autrement dit, pour éviter une « catastrophe démographique », il est urgent de la part des autorités compétentes de mener des politiques en matière de droit du travail. Ensuite, Jean Félix-Tchicaya évoque que « *Le travail forcé pour la production de matières premières qui n'ont enrichi que ceux qui en faisaient négoce, les corvées absolument inutiles dont personne n'a tiré le moindre profit* ». Il corréle les techniques de travail (en l'occurrence le travail forcé) aux besoins économiques de la métropole. Ici, il rend compte devant l'hémicycle parisien de la persistance du travail forcé et ce malgré la loi Houphouët-Boigny ; il conclut que les autorités françaises sont complices de la mauvaise application de la loi. Il affirme ensuite que les travailleurs eux-mêmes ne bénéficient pas des conséquences « positives » du travail ; il qualifie ces formes de travail de « corvée », ce qui renvoie au vocabulaire spécifique du travail forcé. Enfin, le député congolais indique que seules les entreprises sont gagnantes dans cette situation : il montre donc que les entreprises ont privilégié le côté spéculatif de l'exploitation de la main- d'œuvre et affirme que les employeurs sont les premiers complices des conséquences de la persistance du travail forcé. Le vocabulaire employé par le député pour dénoncer les côtés inhumains du travail forcé sont présents (comme « respecter la personne humaine » ou encore « [ils] n'hésitent pas à ruiner les travailleurs pour en disposer plus facilement » et montrent que la population salariée est opprimée, à la fois par l'incompétence des autorités françaises sur le problème du travail forcé mais aussi de la part des employeurs qui exploitent cette même population à des fins purement spéculatives et financières.

Il continue son discours en indiquant :

[...]

*« C'est notre fierté d'avoir stimulé partout ces investissements dont l'extension et le judicieux emploi sont riches de promesses. Et si l'on veut bien me permettre une parenthèse c'est pour souhaiter que dans un avenir immédiat les zones de grande culture comme le Tchad et l'Oubangui-Chari en AEF soient dotés de moyens économiques appropriés susceptibles de doubler la production cotonnière actuelle tout en réduisant l'effort physique demandé à des populations qui ne retirent de leur travail, rien, ou presque ».*

Jean Félix-Tchicaya appuie l'idée que la mécanisation est une des solutions permettant de produire des bénéfices sur deux échelles : une échelle économique, avec le rendement de certaines industries, tel que le coton en Oubangui-Chari et le Tchad qui seraient à la fois profitables aux entreprises en misant sur le fait de « doubler la production cotonnière » ; le doublement du rendement de ces industries contribue à l'enrichissement global des deux territoires cités. Enfin, à une échelle humaine, « en réduisant l'effort physique demandé à des populations », la mécanisation rendrait, selon le député congolais, l'exécution des tâches plus adaptée aux besoins de la population salariée. Là encore, il argumente en faveur de plus d'investissements en Afrique équatoriale française. La question économique est ici encore corrélée aux facteurs humains du travail.

Enfin, il prononce :

*« Là-bas, comme en France, les conditions de travail dépendent uniquement de la loi des parties*

*[...]*

*Des dispositions claires et nettes doivent donc préciser :*

*1° La liberté pour tout travailleur de s'affilier au syndicats de son choix. Cette liberté ne peut être contestée sans choquer le sentiment de la justice qui nous anime tous. Mais l'administration, pour conserver le prestige qui s'attache à son rôle, doit s'interdire toute ingérence pour ne pas être accusée d'exercer des pressions. Les syndicats doivent gérer eux-mêmes leurs intérêts et n'avoir de comptes à rendre qu'à leurs membres.*

*2° Le rôle et les attributions du corps des inspecteurs du travail, dont l'entretien doit être à la charge du budget de l'Etat, pour lui donner une indépendance absolue.*

*Dans chaque territoire, les services d'inspection du travail devront être suffisamment étoffés pour en augmenter la mobilité. Il faut que l'activité de ces services déborde le cadre étroit des grands centres pour atteindre toutes les zones, qui devront être visitées*

*périodiquement. Nous pensons que c'est en multipliant les conseils aux employeurs et aux employés que l'on arrivera à réduire les conflits du travail qui pourraient éclater ici et là ».*

Ce dernier passage de son intervention devant l'hémicycle parisien est crucial sur plusieurs points. Il constitue des ébauches aux articles de loi du CTOM. Cela montre que les problématiques du travail sur le continent africain deviennent une préoccupation constante pour le député. Les prémices du futur CTOM se dessinent dans le discours du député congolais. Tout d'abord, il souhaite que les dispositions du code du travail aillent de pair avec celui de métropole. Il l'affirme grâce à la phrase « Là-bas, comme en France, les conditions de travail dépendent uniquement de la loi des parties ». Il souligne l'écart entre la France et ce qu'il appelle « là-bas », ce qui montre qu'il y a prise de conscience de cet important écart par le député. Ensuite, il souhaite que les travailleurs aient la liberté de se réunir sous forme de syndicats. Tandis qu'en France, la légalisation des syndicats a eu lieu à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, la situation est différente en Afrique noire où le droit de réunion ou de création d'un syndicat est autorisé depuis le décret du 7 août 1944<sup>262</sup>. Si dans n évoquant l'idée de donner aux travailleurs le droit de se syndiquer, Jean Félix-Tchicaya dénonce cet écart entre la métropole et les territoires d'outre-mer et promeut une égalité syndicale entre ces deux entités territoriales. La liberté syndicale qu'il revendique forme également des prémices du futur code du travail dans les territoires d'outre-mer.

Les prémices du CTOM se voient également lorsque Jean Félix-Tchicaya évoque la situation de l'Inspection du travail en indiquant que « Le rôle et les attributions du corps des inspecteurs du travail, dont l'entretien doit être à la charge du budget de l'Etat, pour lui donner une indépendance absolue ». Il dénonce un système oppressif qui avait été mis en place dont les bénéfices pour les travailleurs étaient nuls. En proposant à l'Etat de constituer un organisme de contrôle du travail, le député congolais souhaite rendre à l'Etat davantage de responsabilité en matière de politique de travail. Enfin, en indiquant vouloir mettre en place des organismes de contrôle dans chaque territoire, Jean Félix-Tchicaya souhaite que l'Inspection du travail soit présente afin qu'une meilleure prise en charge des conflits du travail soit effectuée. En souhaitant que « Dans chaque territoire, les services d'inspection du travail devront être suffisamment étoffés pour en augmenter la mobilité. Il faut que l'activité de ces services

---

<sup>262</sup> L'article de Babacar Fall indique que ce décret autorise le syndicalisme en AOF à partir de 1944.

Fall Babacar, « Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone, De la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968) », *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 2006/4 (N° 84), p. 49-58. DOI : 10.3917/mate.084.0007. URL : <https://www.cairn.info/revue-materiaux-pour-l-histoire-de-notre-temps-2006-4-page-49.htm>

déborde le cadre étroit des grands centres pour atteindre toutes les zones », le député congolais souhaite étendre les services d'Inspection du travail en atteignant les zones où le contrôle en matière de réglementation du travail est moins fréquent, ce qui enlèverait les risques d'abus dans les zones reculées. C'est un moyen de garantir une parfaite égalité entre tous les travailleurs en matière de droit.

Ainsi, Jean Félix-Tchicaya, dans ses interventions à l'Assemblée nationale entre 1945 et 1952, porte des revendications en termes de droits des travailleurs. En intervenant de manière significative dans l'hémicycle parisien, le député prend part à la défense des travailleurs et expose devant l'Assemblée nationale que de nombreux dysfonctionnements persistent dans les territoires d'outre-mer et plus particulièrement en Afrique équatoriale française. Il souhaite que l'Etat intervienne dans les conditions de travail dans les territoires d'outre-mer en créant un véritable organisme d'Inspection du travail. Le député congolais propose ainsi des éléments qui préfigurent le code du travail dans les territoires d'outre-mer entre 1945 et 1952.

Le député oubanguien Barthélémy Boganda, a également fait part de revendications relatives aux conditions de travail. Dans ses propositions de résolutions faites à l'Assemblée Nationale<sup>263</sup>, Barthélémy Boganda évoque ce que ressentent les travailleurs et les travailleuses. Reprenons l'extrait vu dans le premier chapitre :

*« Alors, une question vient à l'esprit. Sommes-nous si loin de l'esclavage ? Les indigènes répondent à cette question par le comportement. Beaucoup d'entre eux ont compris l'exploitation dont ils étaient l'objet. Alors qu'ils auraient pu produire des cultures vivrières dont ils auraient le plus grand besoin en saison sèche, sur l'ordre de l'administration- et gare à celui qui songerait à s'en échapper- ils ont peiné durant six mois sans le moindre résultat. Selon ses possibilités, chacun tente d'échapper à cet état de fait. Les Tchadiens des régions limitrophes de la Nigeria britannique vendent leur coton aux Anglais. D'autres émigrent en*

---

<sup>263</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 3 janvier 1948, proposition de loi n° 3081.

*masse vers le Congo Belge, le Soudan anglo-égyptien ou la Nigeria anglaise, où ils espèrent trouver plus de justice sociale et une condition de vie meilleure. Nous voilà bien loin du but principal prôné par la colonisation : améliorer les conditions matérielle, intellectuelle et morale des populations indigènes ».*

Le député de l'Oubangui-Chari dénonce, tout comme Jean Félix-Tchicaya, les conséquences des mauvaises conditions de travail. Barthélémy Boganda indique que les travailleurs, à cause de ces conditions, durent trouver des échappatoires. La fuite semble un moyen privilégié par la population aérienne pour échapper aux mauvaises conditions de travail. On peut, à travers ses propos distinguer les principales destinations de ces « fuites » : des régions proches de l'AEF et sous domination britannique. Cela veut dire d'une part que le député oubanguien avait connaissance et conscience de ces flux migratoires ; mais d'autre part, les travailleurs d'Afrique équatoriale française avaient conscience des pratiques de travail dans les territoires sous domination anglaise et connaissaient les prix des matières premières dans ces territoires<sup>264</sup>, en l'occurrence ici les prix du coton, ainsi que les avantages à travailler et à commercer en dehors de l'AEF, c'est-à-dire de meilleures conditions de travail et de vie.

Plus tard, le député souhaite :

*« Inviter le Gouvernement à relever le prix d'achat du kilogramme de coton au producteur, dans les territoires du Tchad et de l'Oubangui-Chari ; ce prix, pour être rémunérateur, ne peut être inférieur, dans les conditions actuelles, à 7 F. le kilogramme ».*

Le député de l'Oubangui-Chari fait donc un lien entre les conditions de vie et conditions de travail, et amorce les prémices de ce que va mettre en place le CTOM : une meilleure redistribution des salaires.

Lors de l'intervention du 5 août 1948<sup>265</sup>, il reprend son précédent discours du 3 janvier 1948 et indique :

*« Le temps de la culture du coton est très variable, suivant les conditions du terrain. Dans une lettre qu'il adressait au Gouverneur général d'Afrique équatoriale française, le 30 janvier 1935, M.J. Gautier, spécialiste de la question, estimait à 75 journées de travail d'homme, le travail du coton. Une seconde évaluation du même auteur, publié en septembre*

---

<sup>264</sup> Le coton, est vendu dans les territoires sous domination française à moins de 7 francs le kilogramme.

<sup>265</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 5 août 1948, proposition de loi n° 5175.

1946 dans le fascicule n°3 du bulletin de l'IRCT<sup>266</sup>, p.37, est de 120 journées dont 96 journées pour la culture et 21 pour la récolte et le transport.

[...]

*Ajoutons cela à 130 journées et nous ne serions pas loin de six mois de travail pour juste gagner son impôt de capitation, et l'Indigène est heureux parce qu'il a rempli son devoir civique, mais ce profil, il n'en a aucun ».*

Ici, le député oubanguien cherche à montrer devant l'hémicycle parisien les contraintes techniques en termes de journées de travail pour la production du coton. Il prouve ces contraintes en s'appuyant sur des documents scientifiques (celui de l'IRCT) et rend ainsi crédible les contraintes liées aux tâches produites par les travailleurs lors de la mise en culture du coton. Il accentue ses propos en utilisant des termes forts (75 journées de travail, puis 120 journées de travail) ; et on peut se rendre compte que l'argument utilisé par Barthélémy Boganda est pertinent dans la mesure où les journées de travail sont plus longues (entre 1935 et 1946, le rapport de l'IRCT indique que l'on passe de 75 journées de travail à 120 journées de travail en 1946) ; ce qui montre qu'une fine analyse a été réalisée sur l'industrie cotonnière en AEF, et plus précisément en Oubangui-Chari et au Tchad. Enfin, Barthélemy Boganda fait un lien entre le nombre de journées de travail et l'impôt de capitation<sup>267</sup> en indiquant y a un manque de corrélation entre le travail fourni et le ressources restantes après avoir payé l'impôt de capitation. Le député oubanguien met donc en avant des amorces du futur CTOM, sur le fait que la rémunération des travailleurs doit être en adéquation avec le temps de travail fourni.

Le député de l'Oubangui-Chari intervient également sur la question du travail forcé lors de la séance du 9 décembre 1949<sup>268</sup> soit plus de deux ans après la loi Houphouët-Boigny du 11 avril 1946, séance au cours de laquelle il prononce ce discours :

*« PROPOSITION DE LOI tendant à réprimer le travail forcé en territoire d'outre-mer et complétant la loi du 11 avril 1946.*

---

<sup>266</sup> Très peu d'informations ont été trouvées sur la signification de ce sigle.

<sup>267</sup> L'impôt de captation est une sorte d'impôt « par tête », chaque personne devait payer un tribut dû à son existence. Il fut appliqué dans les colonies françaises.

<sup>268</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 9 décembre 1949, proposition de loi n°8688.

[...]

*Le travail forcé, l'emprisonnement arbitraire, la chicotte, en un mot : l'indigénat existe-il encore aujourd'hui en Afrique noire ?*

[...]

*Mais différents sont les avis de nos populations d'outre-mer. Nous vous transmettons une lettre que nous venons de recevoir ; elle se passe de tout commentaire. A travers son style « petit nègre » vous découvrirez tous les abus colonialistes qui ont suscité tant de haines*

*« A Monsieur le député de l'Oubangui-Chari,*

*Je vous donne quelques nouvelles concernant le district. Il y a maintenant dans notre poste de terrible surveillance, sur les gens du pays. La chicotte marche maintenant, comme d'habitude. Nos administrateurs, dont vous connaissez le nom, rendent le mal dans le district.*

[...]

*Ils obligent les gens pour travailler au poste et si les types discutent un peu, ils leur mettent en prison, bien fermée. Le chef de la région a dit aux gardes indigènes que ce bien, comme ils sont que des étrangers, il faudra que ces gardes fassent bien de ce qu'on ne devrait pas faire ».*

Le témoignage rapporté par le député oubanguien à l'hémicycle parisien permet de souligner plusieurs points importants. Tout d'abord, il montre que la loi Houphouët-Boigny du 11 avril 1946 n'est pas respectée, puisque les techniques employées dans le cadre du travail forcé sont toujours appliquées. La lettre évoque l'utilisation de la chicotte, utilisée « comme d'habitude » affirme le caractère non respectueux des travailleurs et montre que les habitudes relatives aux méthodes pour « contrôler » les travailleurs sont toujours présentes, et ce malgré le fait que la loi du 11 avril 1946 a été votée. La lettre emploie des termes forts pour décrire la situation en évoquant le poste, « terrible surveillance » ainsi que les menaces d'emprisonnement « ils leur mettent en prison » et montrer les nombreux abus que commettaient les entreprises envers les employés. Le député met donc devant l'Assemblée nationale, à travers ce témoignage, la nécessité de promulguer des lois qui encadrent le travail dans les entreprises, car il estime que la loi du 11 avril 1946 est insuffisamment respectée. Plus loin, il indique :

*« Nous taire, lorsque nous devrions parler, c'est un crime contre la France et nos territoire d'outre-mer*

*[...]*

*Ne rien dire, c'est légaliser cet état de chose. Nous ne dirons que ce nous avons vu :*

*1° En septembre 1947, plus d'un an après la loi qui abolit le travail forcé, sur 115 individus recrutés pour l'exploitation forestière de Mongoumba<sup>269</sup>, 36 hommes ont été réquisitionnés la corde au cou par le chef de canton Nguenzé sur l'ordre du chef de district.*

*2° Dans les districts de Damara<sup>270</sup> en Oubangui-Chari, les cantonniers n'avaient jamais été payés jusqu'en septembre 1947. A cette époque, je rencontrai sur les routes, travaillant sous les coups de chicotte des gardes indigènes des enfants de 8 à 12 ans ; des femmes enceintes et des jeunes mamans avec leur bébé de 2 à 4 mois.*

*3° En août 1948, deux miliciens ont été envoyés vêtus d'uniformes, armés de fusils et de chicottes, munis d'une feuille de route signée par le chef de région, au village Bouchia<sup>271</sup> pour obliger les villageois à confectionner des tuiles de bambou pour couvrir la résidence du poste. Jour et nuit, les gens ont travaillé, sous les coups de chicottes et des exactions de toutes sortes. Ceux qui n'avaient pas assez fabriqué de tuiles de bambou ont vu leur cases démolies, leurs toitures enlevées et leurs bambous emportés au poste. L'un d'entre eux, resté sans-abri (au plus fort de la saison des pluies) est mort de pneumonie.*

*4° Dans la Lobaye<sup>272</sup>, toujours, en mars 1949, un garde a été envoyé à Bakota<sup>273</sup> pour contraindre les Pygmées à chasser pour l'administration.*

*5° Partout en Oubangui-Chari, les marchés sont obligatoires et à heure fixe, ceux qui arrivent en retard de quelques minutes voient leurs marmites de miel cassées et renversées) à terre par les agents de l'administration sous les yeux de l'administrateur lui-même.*

*6° A Bambari, le chef de district fait cultiver le coton à coup de chicottes.*

---

<sup>269</sup> Ville située au sud de l'Oubangui-Chari non loin de la frontière avec le Moyen-Congo et le Congo belge.

<sup>270</sup> Damara est situé à cinq kilomètres de Bangui.

<sup>271</sup> Localité appartenant actuellement à la ville de Mbata, située entre Mbaïki et Mongoumba.

<sup>272</sup> Région située à l'ouest du territoire oubanguien, non loin de la frontière avec le Moyen-Congo et le Congo belge.

<sup>273</sup> Localité située dans la région de la Lobaye.

*7° Dans tout l'Oubangui, à l'exception de la Lobaye qui cultive le ... [mot invisible] aucun indigène ne peut se soustraire à la culture obligatoire du coton.*

*8° Tous les indigènes imposables, c'est à dire ayant l'âge de 14 ans environ, doivent payer une rétribution égale pour tous, appelé impôt de capitation, doivent également verser leur cotisation à la [nom de l'entreprise non visible]. Il n'existe donc ni liberté de travail, ni liberté d'association. Des chefs héréditaires ont été destitués et leur clan persécuté par l'administration avec menace de « guerre » pour avoir adhéré à une coopérative agricole ».*

Ces huit exemples, que le député de l'Oubangui-Chari évoque à l'Assemblée nationale, nous permettent de mettre en évidence plusieurs points. Tout d'abord, il affirme que les nombreux dysfonctionnements lors des différentes tâches effectuées par les travailleurs peuvent être perçus comme des « crimes » et que la France est « coupable de ces crimes » : ces termes forts accentuent le fait que les autorités françaises sont passives en termes d'amélioration des conditions de travail. Le terme « ne rien dire, c'est légaliser cet état de chose » accentue le caractère officiel de la complicité des autorités françaises quant aux mauvaises conditions de travail. Ces huit exemples montrent qu'il y a nécessité pour le député oubanguien à compléter la loi Houphouët-Boigny afin que les autorités françaises aient un droit de regard sur ce qui se passe au sein des entreprises. Ensuite, les huit exemples montrent que le député a pu observer dans une bonne partie de la région oubanguienne des mauvais traitements et il rappelle avec attention les dérives qui ont eu lieu après la loi du 11 avril 1946 (il emploie dans son discours « en septembre 1947, plus d'un an après la loi qui abolit le travail forcé ») ; il met en évidence dans ces huit exemples la violence des mauvais traitements lors de tâches « 36 hommes ont été réquisitionnés la corde au cou par le chef de canton Nguenzé » ou encore « travaillant sous les coups de chicotte des gardes indigènes des enfants de 8 à 12 ans ; des femmes enceintes et des jeunes mamans avec leur bébé de 2 à 4 mois » ; ces mauvais traitements touchant toutes les couches de la population (enfants, jeunes mamans, femmes enceintes)

Le fait que le député indique que les chefs de districts et l'administration étaient impliqués dans les mauvaises conditions de travail de la population oubanguienne (« chef de canton Nguenzé sur l'ordre du chef de district » ; « le chef de région » ou encore « les agents de l'administration sous les yeux de l'administrateur lui-même ») indique clairement que des dysfonctionnement au niveau des autorités compétentes sont observés. Ces observations faites

par le député oubanguien justifient qu'une réforme est nécessaire pour que l'administration puisse être réformé afin que les abus administratifs soient davantage pris en compte.

Le député montre que le coton est devenu une culture imposée au détriment d'autres cultures dites vivrières ; il l'affirme en employant le terme « culture obligatoire ». Cela montre que les productions agricoles sont devenues un enjeu économique important pour les autorités françaises et que celles-ci ont détourné les productions agricoles « utiles » à l'économie. Le terme de « culture obligatoire » renforce donc le caractère forcé du travail et du type de culture que les travailleurs doivent effectuer. Enfin, le député signale que les travailleurs ne bénéficient pas de « liberté au travail ni d'association » et doivent payer des cotisations en plus de l'impôt de capitation : il dénonce le non-respect des droits des travailleurs et montre comment l'entreprise a la main mise sur ses employés en termes de liberté.

Terminons l'analyse des interventions de Barthélémy Boganda sur la condition des travailleurs lors de l'intervention devant l'Assemblée nationale à la séance du 18 septembre 1951<sup>274</sup>. Il indique :

*« PROPOSITION DE LOI tendant à exonérer la femme au foyer de l'impôt dit de « capitation » ou de « minimum fiscal » dans les territoires d'Afrique occidentale française, d'Afrique équatoriale française, du Cameroun, du Togo de Madagascar et ses dépendances*

*Mesdames, Messieurs, il existe en Afrique noire, une contribution que chaque adulte est tenu de verser annuellement à l'Etat. Cette contribution appelée sous le pacte colonial « impôt de capitation a pris depuis quelques années la dénomination de « impôt de minimum fiscal ». En France, l'impôt est une incidence sur les bénéfices réalisés. En Afrique, la personne humaine est obligée de travailler pour payer l'impôt qui n'est plus un devoir civique, mais une rançon. L'individu est tenu de racheter sa tête pour qu'on la lui laisse sur ses épaules, d'où le mot « capitation ».*

[...]

*Les travailleurs africains peuvent se répartir en trois catégories : 1° le salarié ; 2° l'artisan ; 3° le paysan. Le travail du premier ne lui rapporte bien, qu'un salaire très maigre, insuffisant pour nourrir, loger et habiller décemment sa famille et c'est sur ce salaire de misère*

---

<sup>274</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 18 septembre 1951, proposition de loi n°1118.

*que l'on oblige à prélever l'impôt de capitation ». Le second, dans quelque branche qu'il se trouve, est écrasé par la technique moderne et les puissances financières de l'Occident. Quant au paysan, il en est encore au stade de la houe et il doit produire pour sa famille, pour les salariés des centres et pour l'exportation.*

[...]

*Comme on le voit, l'Aéfien ne travaille pas pour lui-même. Chacun de nous trouvera dans son vocabulaire personnel qui convient à cet état de choses. La situation créée à la femme de brousse par la colonisation est encore plus angoissante. Non seulement la colonisation ne lui apporte rien, mais elle lui demande de l'argent et la malheureuse, manquant de nourriture, n'ayant pas un bout de tissu pour couvrir sa nudité, pas un bout de couverture pour protéger son bébé, doit travailler parfois toute une année pour payer l'impôt. Elle ne vit que pour l'impôt ».*

Ici, le député du territoire de l'Oubangui-chari met en corrélation les travaux effectués par les femmes avec l'impôt de capitation. Tout d'abord, il souligne que cet impôt est perçu comme une « rançon » : ce terme renvoie à quelque chose de péjoratif, qui doit être payé sous la contrainte. L'emploi de ce terme indique la volonté du député oubanguien de « marquer les conséquences » sur la population du poids de cet impôt. Il montre également que cet impôt est tributaire des conditions des travailleurs : en effet, il reste, une fois l'impôt de capitation prélevé très peu de ressources à l'employé. Il souligne ces arguments en donnant l'exemple des trois « types » de travailleurs présents. En employant les termes « salaire de misère », « écrasé par la technique moderne et les puissances financières de l'Occident », Barthélémy Boganda veut prouver au sein de l'hémicycle parisien que le travailleur est écrasé par le poids des conséquences d'un salaire trop bas. Enfin, il corrèle les mauvaises conditions de travail et de salaire avec la situation de la femme salariée : il indique que celle-ci subit davantage d'oppression, et ce à cause de plusieurs critères. Il accentue le caractère alarmant de la situation de la femme aéfienne opprimée en employant les termes « angoissante », « la malheureuse » ou encore « elle ne vit que pour l'impôt ». Tous ces termes montrent que le député souhaite établir de bonnes conditions de travail qui n'impactent pas les conditions de vie de la femme ; ce qui est à l'origine de la proposition de loi du député oubanguien. Il montre également l'effort qu'une salariée doit fournir pour couvrir ses dépenses journalières et montre ainsi sa volonté que soient donnés plus de droits à la femme africaine.

Les interventions de Barthélémy Boganda sont donc annonciatrices de ce que le code du travail dans les territoires d'outre-mer va mettre en place : une meilleure rémunération des salariés, et une meilleure protection du travail des femmes ; indirectement, le député souhaite que la France respecte la convention de Washington d'octobre 1919 sur la protection maternelle et que les autorités françaises ont mis du temps à appliquer, chose qui sera mis en place avec le CTOM et les articles 114 à 117 de ce code.

Le député gabonais, Jean-Hilaire Aubame fait de même en termes de revendications envers les travailleurs. Voyons à présent ses interventions relatives aux conditions de travail en Afrique équatoriale française. Deux interpellations sont à prendre en compte dans les revendications pour les travailleurs africains. La première date du 20 février 1948<sup>275</sup> ; elle est composée de deux interventions ; la seconde est une demande d'intervention de Jean-Hilaire Aubame et date de la séance du 23 mars 1950<sup>276</sup>.

A propos de la première intervention, datant du 20 février 1948, le député gabonais et son groupe apparenté<sup>277</sup> proposent une loi relative à l'élaboration d'un projet de loi destiné à devenir le code du travail définitif de la France d'outre-mer et qui complète le décret du 17 octobre 1947 instituant un code du travail dans les territoires d'outre-mer autres que l'Indochine. Il faut savoir que cette proposition de loi concerne la totalité des territoires d'outre-mer et il fait référence au projet de loi dit code « Moutet »<sup>278</sup> qui prévoyait un code du travail dans les territoires d'outre-mer :

*« PROPOSITION DE LOI tendant à inviter le Gouvernement sans préjudice à l'élaboration d'un projet de loi destiné à devenir le code du travail définitif de la France d'outre-mer, à permettre, sous réserve d'aménagements à prévoir par arrêtés locaux l'entrée en vigueur sans délai du décret du 17 octobre 1947 instituant un code de travail dans les territoires d'outre-mer autres que l'Indochine.*

---

<sup>275</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 20 février 1948, proposition de loi n°3503.

<sup>276</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 23 mars 1950, demande d'interpellation

<sup>277</sup> Groupe parlementaire composé de plusieurs députés dont les députés Lamine-Guèye, Senghor ou encore Ninine,

<sup>278</sup> Le code-Moutet, rappelons-le, est une série d'articles (l'ouvrage d'Omar Guèye précise qu'il a 167 articles) auquel des dispositions ont été proposé en faveur des contrats de travail, de conditions de travail ou encore de liberté syndicale. Ce code a été proposé le 17 octobre 1947.

[...]

*Le code qui constitue un progrès certain dans le sens de l'établissement sur des bases saines des relations entre employeurs et travailleurs et qui apporte à ces derniers le bénéfice d'institutions ayant depuis longtemps fait leurs preuves ailleurs a été accueilli avec satisfaction par l'ensemble des travailleurs d'outre-mer.*

[...]

*Toutefois, dans le même moment, s'amorçait en France et notamment dans les Assemblées parlementaires, une campagne très active pour que soit reportée à une date ultérieure l'entrée en vigueur du code du travail.*

[...]

*Effectivement le Journal Officiel de la République du 11 janvier 1948 publiait un décret du 25 novembre 1947 reportant à une date ultérieure l'entrée en vigueur du décret du 17 octobre 1947 instituant un code du travail dans les territoires d'outre-mer autres que l'Indochine.*

[...]

*Il convient d'ailleurs de considérer que l'émancipation de l'Africain sur le plan politique et sur le plan du travail a pour résultat paradoxal à l'heure actuelle qu'il est en tant que salarié, moins protégé juridiquement qu'avant son émancipation et qu'une telle situation ne peut se prolonger sans graves dangers.*

Les propos, tenus par le groupe politique de Jean-Hilaire Aubame interviennent donc à la suite de la mise en place du code Moutet du 17 octobre 1947 et permettent de montrer que le code Moutet est incohérent sur plusieurs points. Tout d'abord, le groupe parlementaire indique que de nombreux décrets repoussent l'application officielle du code Moutet dans les territoires d'outre-mer, ce que ralentit la mise en œuvre des promesses qu'il contient à savoir de meilleurs conditions de travail, le droit à la liberté syndicale ou encore la question salariale. Cela montre la lenteur volontaire des autorités gouvernementales dans l'application de ces réglementations qui favoriseraient davantage les travailleurs. Le groupe parlementaire de Jean-Hilaire Aubame fait mention d'une « campagne très active pour que soit reportée à une date ultérieure l'entrée en vigueur du code du travail » : cela signifie une politique volontariste en ce sens et montre le manque d'intérêt de la France à l'égard de la condition des travailleurs ultramarins. Ensuite, le groupe parlementaire informe l'Assemblée nationale que « considérer

l'émancipation de l'Africain sur le plan politique et sur le plan du travail a pour résultat paradoxal à l'heure actuelle qu'il est en tant que salarié, moins protégé juridiquement qu'avant son émancipation et qu'une telle situation ne peut se prolonger sans graves dangers » : Ils instituent sur le fait que le droit des travailleurs est un moyen d'affirmer davantage le processus d'émancipation progressive des territoires africains et que seule une véritable codification des droits des travailleurs permettrait une évolution à la fois sur le plan économique, politique et sociale des territoires africains. Le droit des travailleurs s'inscrit donc dans le processus global d'émancipation des territoires ultramarins. Enfin, le groupe parlementaire piloté par Jean Hilaire-Aubame indique que le code doit être révisé afin de protéger juridiquement les travailleurs : cela signifie que le code est incomplet d'un point de vue juridique et montre de manière significative que des compléments doivent être apportés afin de mieux protéger juridiquement la population salariée. La lenteur de la mise en application de la loi, par les autorités gouvernementales est la cause de ces propos faite par le groupe parlementaire de Jean-Hilaire Aubame.

Une autre intervention <sup>279</sup>datant du même jour précise la volonté d'instaurer de manière urgente un code du travail dans les territoires d'outre-mer. La proposition de loi comporte neuf articles qui se rapprochent du futur CTOM, à savoir des titres relatifs au contrat de travail, à la rémunération du travail, aux conditions de travail, à la sécurité sociale, au contrôle du travail et de la main d'œuvre, ou encore aux pénalités. Nous n'allons pas analyser ici leur contenu étant donné leur article<sup>280</sup>. Néanmoins, l'introduction de la proposition de loi mérite que l'on porte attention. Voici les propos tenus par le groupe parlementaire de Jean-Hilaire Aubame :

*« Mesdames, Messieurs, le vote de la Constitution avait fait espérer aux populations des territoires d'Afrique relevant du ministère de la France d'outre-mer, une rapide refonte de la législation du travail en vigueur dans ces parties de l'Union française. Cette législation disparate et incomplète s'applique toujours et nous voyons en Afrique équatoriale française*

---

<sup>279</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 20 février 1948, propositions de loi n°3501.

<sup>280</sup> Voir en annexe pour avoir les détails sur les propositions d'articles du groupe parlementaire de Jean-Hilaire Aubame.

*en particulier, les inspecteurs du travail dans les textes vieux de vingt-cinq années, les moyens de régler les conflits nés entre les travailleurs et les employés dont on ne peut pas dire qu'ils sont tous soucieux du bien-être des salariés. L'évolution des populations, la transformation des conditions du travail tout autant que le respect des principes de notre Constitution nous ont fait un devoir aujourd'hui et sans plus attendre, de soumettre à vos suffrages un texte instituant dans les territoires français d'Afrique relevant de la France d'outre-mer, un véritable code du travail ».*

*Notre premier souci a été de concevoir un texte qui fût applicable à tous les travailleurs sans distinction de sexe ou de statut juridique, dans les territoires d'Afrique occidentale, équatoriale, du Cameroun, du Togo, de la Côte française des Somalis et de Madagascar et dépendances. Nous avons posé ensuite les règles qui nous paraissent fondamentales en matière de contrat de travail, de rémunération et déterminé les conditions de travail. Enfin, l'organisation de la Sécurité sociale qui fait totalement défaut dans ces territoires, complète notre projet. Ce texte, protégeant les travailleurs sans distinction d'origine, traduira dans le monde du travail d'outre-mer, cette égalité à laquelle nous sommes indéfectiblement attachés et la volonté de conduire vers un mieux-être social des populations qui attendent les réalisations qui s'imposent ».*

Ce discours constitue une avancée, dès les années 1948, dans la constitution d'un programme en matière de réglementation du travail. Très vite, le groupe politique de Jean-Hilaire Aubame se positionne en faveur d'un code du travail qui donne davantage de droits aux travailleurs et dénonce les dysfonctionnements en Afrique équatoriale française des inspecteurs du travail ; le groupe disant des inspecteurs qu'ils ne sont pas « soucieux du bien-être des salariés » : cela veut dire que toutes les couches de la société africaine, à savoir les travailleurs, les hommes politiques avaient conscience des mauvaises conditions de travail et que les pouvoirs publics étaient inefficaces pour régler les différends entre employeurs et salariés. Le fait d'exposer devant l'hémicycle parisien que des problèmes en termes de réglementation de travail montre que le sujet est crucial et qu'il a toute sa place dans le processus d'émancipation progressive des travailleurs. Le discours dénonce également que les inspecteurs de travail se basent sur des textes caduques pour régler les conflits du travail : le groupe parlementaire dénonce la non-mise à jour des inspecteurs par rapport aux évolutions des conditions salariales. Ce discours est également une avancée dans le sens où la question du genre est prise en compte : tous les travailleurs, y compris les travailleuses doivent posséder des droits en matière

de travail. Le discours prononcé par Jean-Hilaire Aubame est donc inclusif. Le discours tient compte des statuts juridiques des habitants : en effet, si tous les habitants de l'Afrique noire française sont citoyens, tous n'ont pas la citoyenneté française<sup>281</sup>, ce qui produit de l'inégalité entre les différents habitants et par conséquent entre les différents travailleurs. Emettre ce souhait d'établir un code du travail pour tous constituerait donc une forme de liberté et de droits supplémentaires pour les travailleurs. Enfin ce discours représente une avancée car il propose un système de sécurité sociale ouvert à tous, équivalent à celui présent en métropole<sup>282</sup>. Le projet des députés tend à offrir de meilleures conditions sociales dans les territoires d'outre-mer. On retrouve ainsi le modèle de corrélation entre amélioration des conditions de travail et meilleures conditions de vie.

La séance du 23 mars 1950<sup>283</sup> à l'Assemblée nationale est une demande d'interpellation du député gabonais qui s'inscrit dans les conséquences d'une amélioration des conditions de travail sur la population autochtone :

*« J'ai reçu les demandes d'interpellation suivantes : [M. le président]*

*[...]*

*De M. J. Aubame sur la politique du gouvernement dans les territoires d'outre-mer, notamment en ce qui concerne : 1° l'application du plan d'équipement et de modernisation ; 2° les mesures envisagées pour assurer le développement de la production autochtone et l'amélioration du standing de vie des populations ; 3° le développement de l'enseignement à tous les degrés ; 4° l'extension des services sanitaires et sociaux en vue d'atteindre l'ensemble de la population ; 5° la mise en place d'institutions administratives qui doivent permettre aux populations de participer à la gestion de leurs affaires de leur pays ; 6° les mesures qui sont envisagées pour dépolitiser l'administration d'outre-mer et la rendre à ses tâches proprement administratives ».*

Nous n'avons pas pu retrouver la suite de cette demande d'interpellation ; cependant de cette demande d'interpellation, plusieurs points sont à prendre en compte. Tout d'abord la demande d'application de plan d'équipement et de modernisation s'inscrit dans la continuité

---

<sup>281</sup> La loi Lamine-Guèye du 7 mai octroie uniquement la citoyenneté française à tous les habitants de la France d'outre-mer et possèdent le même statut que les habitants de métropole et des départements d'outre-mer.

<sup>282</sup> La Sécurité sociale est mise en place en métropole en 1945.

<sup>283</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 23 mars 1950, demande d'interpellation.

des idées prônées par les trois députés aéfiens : améliorer les infrastructures. L'amélioration de ces équipements ainsi que leur modernisation permettrait aux travailleurs, d'un point de vue physique d'améliorer leurs conditions de travail et indirectement leurs conditions de vie et permettrait aux territoires de se développer économiquement en prenant en compte les facteurs humains. Le député gabonais souhaitait également intervenir dans le domaine de l'hygiène et des conditions sanitaires pour que l'ensemble de la population y ait accès. En souhaitant que l'ensemble de la population ait accès à un service sanitaire, d'hygiène et social convenable, il inclut les populations salariées pour lesquelles un véritable service ne fut pas mis en place avec les premières tentatives du code de travail dans les territoires d'outre-mer<sup>284</sup> et amorce ce que va être le service médical et d'hygiène tel qu'il est défini dans le futur CTOM. Enfin, en souhaitant mettre en place « *les mesures qui sont envisagées pour dépolitiser l'administration d'outre-mer et la rendre à ses tâches proprement administratives* », Jean-Hilaire Aubame rejoint l'idée de son homologue congolais sur la volonté de la création d'institutions contrôlées par l'Etat et dont l'indépendance soit la plus complète possible, en évitant les influences des de ces organismes soit la plus complète possible ; il fait en particulier référence à l'Inspection du travail dont la gestion par l'Etat permettrait une meilleure protection pour les travailleurs.

Les trois députés du Gabon, de l'Oubangui-Chari et du Moyen-Congo ont à leur manière observé et dénoncé grâce à leur fonction de députation les différents dysfonctionnements existant dans le monde du travail. Les trois députés ont conscience que l'avancée en matière de droits des travailleurs ne peut se faire qu'avec une avancée générale dans les domaines économiques, politiques et sociaux. La question des droits des travailleurs y est donc liée

Malgré la présence de codes incomplets, comme le code-Moutet, les trois députés ont mis l'accent sur la lenteur des avancées politiques en ce qui concerne les droits des travailleurs, et leurs interventions constituèrent des prémices au futur CTOM.

---

<sup>284</sup> En référence au code- Moutet d'octobre 1947.

## **B) L'intervention de Jean-Hilaire Aubame du 23 novembre 1953 relative à la semaine de quarante-heures : le CTOM mis à l'épreuve.**

Avec les nombreuses interpellations des députés et plus particulièrement des députés africains à l'Assemblée nationale, les discussions autour du code définitif du travail dans les territoires d'outre-mer prennent de l'importance dans les diverses assemblées locales et nationales. Le rejet du code-Moutet en 1947 par les milieux africains impose de longues discussions qui se déroulèrent entre 1947 et 1951<sup>285</sup> afin de voter en 1952 le code définitif du travail dans les territoires d'outre-mer. Si le code du travail dans les territoires d'outre-mer est majoritairement salué dans les milieux politiques africains, il reste néanmoins quelques points qui fragilisent ce code. Voyons ce que les députés d'Afrique équatoriale française ont noté comme objet de discordes.

Tout d'abord, il faut souligner l'absence de discours tenus à l'Assemblée nationale après 1951 par le député oubanguien ; en effet, Barthélémy Boganda a décidé de focaliser ses ambitions politiques sur le territoire oubanguien via son parti politique, le MESAN<sup>286</sup> ; il fut même élu grand conseiller de l'AEF en 1952. C'est pour cela qu'il intervint moins dans l'hémicycle parisien à partir de 1951.

Quant au député congolais, Jean Félix-Tchicaya, il continue à intervenir au sein de l'Assemblée nationale lors de la seconde législature (et donc après la promulgation du CTOM du 15 décembre 1952) mais il n'aborde plus les questions relatives au travail. ; les thématiques économiques et politiques prédominent dans ses interventions, ce qui touche certes le monde des travailleurs mais de manière indirecte.

C'est le député gabonais, Jean-Hilaire Aubame qui intervient sur les questions relatives aux droits des travailleurs, qu'il corrèle à la situation économique des territoires d'outre-mer. Deux discours attirent notre attention : son intervention de la séance du 23 novembre 1953<sup>287</sup>.

---

<sup>285</sup> Selon l'ouvrage Sénégal : *Histoire du mouvement syndical. La Marche vers le Code du travail* d'Omar Guèye, plusieurs amendements ont été déposés après plusieurs mois de discussions (du 18 novembre 1950 au 30 avril 1951 notamment).

<sup>286</sup> Mouvement d'évolution sociale de l'Afrique noire, créée en 1949 par Barthélémy Boganda.

<sup>287</sup> JO de la République française, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 23 novembre 1953, p.5425-5426

Voici ses propos lors de son intervention à l'Assemblée nationale lors de la séance du 23 novembre 1953 :

*« Quant au code du travail, nous ne demandons que l'application de la loi, notamment celle de l'article qui fixe la durée légale du travail à quarante heures. Je le rappelle, en faisant adopter par l'Assemblée nationale les termes « ...durée légale » au lieu et place de « ...durée effective », le président de notre groupe avait précisé que l'objet de son amendement était d'établir le calcul du salaire horaire sur la base de quarante heures et non plus de quarante-huit heures comme précédemment. L'Assemblée nationale a adopté cet amendement avec l'accord du Gouvernement. Il n'y a donc aucune contestation possible. La loi est la loi ».*

Ce passage montre que des améliorations sont à faire dans l'application du CTOM nouvellement voté (soit onze mois sa promulgation à l'Assemblée nationale) et notamment en matière de durée de travail. Le salaire horaire est encore calculé sur une semaine de quarante-huit heures, au lieu des quarante heures désormais légales : cela témoigne des difficultés à faire appliquer la loi. Aussi, le rappel de cette réglementation souligne l'importance des termes utilisés dans la loi. Lorsqu'il cite « Je le rappelle, en faisant adopter par l'Assemblée nationale les termes « ...durée légale » au lieu et place de « ...durée effective, il montre que les termes juridiques sont importants pour justifier sa prise de position. De plus, l'expression « La loi est la loi » amplifie cette volonté stricte de faire appliquer la réglementation à propos de la semaine de quarante heures et du salaire qui lui est associé.

Plus loin, il ajoute :

*« La solution que j'ai dénoncée nous a conduit à des situations inextricables tant pour les employeurs que pour les travailleurs et pour l'administration elle-même. Les nouveaux taux de salaire ont, il est vrai, permis aux travailleurs qui effectuent quarante-cinq heures de travail et au-delà, de conserver ou d'accroître leur rémunération, mais pour les travailleurs assujettis à la durée légale de quarante heures, l'application du nouveau taux horaire devait conduire à une diminution de leur gain. On aurait abouti ainsi à cette situation impensable que l'application du code du travail entraînait une baisse des rémunérations ».*

Il montre les complexités de l'application du Code, et en particulier certains effets contre productifs, si l'on ne trouve pas de solution adaptée. Jean-Hilaire Aubame considère que des améliorations juridiques ainsi que des débats politiques sont nécessaires afin d'appliquer au mieux la loi. Enfin, Jean-Hilaire Aubame montre qu'une loi promulguée peut faire l'objet de contestations et que son application peut se révéler complexe, pour que la loi

soit bénéficiaire à l'ensemble des protagonistes, il faut que la loi soit modifiée afin que toutes les parties soient d'accords. Cela montre la complexité juridique d'une loi.

Il énonce par la suite ces propos :

*« Je connais la situation économique des territoires de l'Afrique noire, leur situation sociale et l'âme de leurs habitants. L'économie que vous désirez protéger peut s'effondrer dans une grève générale de longue durée que tous les travailleurs sont prêts à entreprendre pour sauver ce code du travail que nous avons adopté et qui constitue pour eux une charte sacrée. Ne vous y trompez pas. Il n'y aura pas de pourrissement des grèves. Il ne s'agit pas de grève classique, il ne s'agit même pas de révolte, mais de révolution, celle que le code du travail a entendu faire ».*

Ici, le député rappelle les risques d'un non-respect de l'application du CTOM dans les territoires français d'Afrique : la grève. Si les grèves furent nombreuses en AOF avant la promulgation du CTOM<sup>288</sup>, elles le furent également en AEF, mais nous le verrons en détail à travers quelques exemples dans le troisième chapitre de ce mémoire.

La menace de la grève constitue un moyen de pression non négligeable pour les autorités administratives françaises. En évoquant le terme de « révolution », Jean-Hilaire Aubame cherche à montrer que les conséquences du non-respect de la loi peuvent être importantes.

Il parle également de « sauver ce code du travail que nous avons adopté » : le vocabulaire employé par le député montre que le code du travail est menacé et qu'il est crucial de l'appliquer et de ne pas laisser quelques protagonistes le mettre de côté. Cela montre toute la complexité de la loi : opposants et partisans sont prêts à affirmer leurs revendications autour du CTOM.

Ainsi, dans son intervention du 23 novembre 1953, le député gabonais met en avant que le CTOM reste fragile, quelques mois après sa promulgation. Il évoque devant l'Assemblée nationale les risques du non-respect de la loi à propos de la semaine de quarante heures : la grève. Des grèves qui auraient des répercussions politiques et économiques conséquentes.

---

<sup>288</sup> On peut citer les grèves des cheminots du Dakar-Niger d'octobre 1947 à mars 1948, où les grévistes indiquaient qu'une différence de traitement était observé entre travailleurs européens et africains. La grève opposa les cheminots africains à la régie qui exploita les réseaux de chemin de fer du Sénégal et du Niger.

Les trois députés aëfiens ont donc, de 1945 à 1953 observé, dénoncé des conditions de travail qui impactaient la population de leur territoire d'élection. Ces observations, prises à travers des exemples précis issus des territoires gabonais, congolais et oubanguien ont permis de faire connaître aussi bien les conditions de travail que les conditions de vie des populations salariées. Les interventions de Jean-Hilaire Aubame, de Jean Félix-Tchicaya ainsi que celle de Barthélémy Boganda usent des mêmes procédés pour dénoncer les mauvaises conditions de travail en Afrique équatoriale française. Les nombreuses interventions avant la mise en application du code du travail sont remarquables par la précision des données relatives aux conditions de travail. Les trois députés ne parlent pas que des conditions de travail, ils évoquent aussi les liens entre conditions de travail et enjeux politiques et économiques ; des paramètres qui sont à prendre en compte si on souhaite améliorer le sort des salariés en Afrique équatoriale française.

Une autre entité a également permis d'améliorer les conditions de travail de la population salariée : les syndicats. Nous allons l'évoquer dans la seconde partie de ce chapitre.

## II. La CGT et la CFTC, deux syndicats métropolitains au service de la population salariée d'Afrique équatoriale française.

Ces deux syndicats ont contribué à la diffusion des savoirs sur les droits des travailleurs sur le continent africain. L'objectif de cette seconde partie n'est pas de traiter de manière distincte l'organisation des deux syndicats ainsi que leur influence sur le territoire aéfien mais de voir comment les deux structures syndicales se sont progressivement implantées en AEF. Ainsi, dans cette seconde partie de ce chapitre, nous allons voir comment le syndicalisme s'est mis en place en AEF ainsi que l'implantation de ces deux syndicats sur le continent africain ; puis dans un second temps nous allons voir comment les deux syndicats ont permis la création d'une myriade de syndicats grâce au CTOM.

### **A) La mise en place progressive des deux syndicats en Afrique équatoriale française et la lutte en faveur du code du travail dans les territoires d'outre-mer.**

La conférence de Brazzaville qui s'est déroulée entre janvier et février 1944 est l'évènement qui a conduit à une première étape vers la reconnaissance des droits syndicaux en Afrique équatoriale française. Comme l'indique l'article d'Ariane Clément – article relatif à l'histoire du droit du travail en AEF, plusieurs étapes ont permis l'implantation des syndicats en Afrique équatoriale française.

- **Les étapes de la mise en place des syndicats en AEF.**

L'article d'Ariane Clément<sup>289</sup> permet de cerner la question syndicale en AEF. Elle rappelle les premières étapes du syndicalisme en Afrique équatoriale française qui débuta par un décret<sup>290</sup> : tout d'abord, on ne peut se syndiquer que si l'on répond à certains critères comme savoir lire, et maîtriser parfaitement la langue française.

---

<sup>289</sup> Article d'Ariane Clément, relatif à l'histoire du droit du travail en AEF, issu du rapport

<sup>290</sup> Selon l'article d'Ariane Clément, il s'agit du décret du 11 mars 1937.

Comme cité ci-dessus, c'est à suite la conférence de Brazzaville que les syndicats en AEF furent autorisés. Le décret du 7 août 1944<sup>291</sup> autorise le droit et la liberté syndicale pour tous les Africains, avec des conditions qui ont néanmoins changé : pour diriger un syndicat, il faut être titulaire du certificat d'études primaires. En ce qui concerne l'affiliation syndicale, il y a plus de conditions d'accès.

La CGT, syndicat français fut créé en 1895<sup>292</sup> puis organisé officiellement lors du congrès d'Amiens en 1906 par la réunion de plusieurs syndicats et de bourses de travail. Ses activités demeurent principalement sur le territoire métropolitain et ne s'exercèrent en outre-mer qu'après la Seconde guerre mondiale, c'est Marcel Dufriche<sup>293</sup> qui s'occupa de créer des sections syndicales sur le continent africain. C'est donc à ce militant de la CGT, responsable de la Commission confédérale des pays d'outre-mer, que les syndicats d'AEF se réfèrent lorsqu'ils entretiennent des correspondances entre eux. Plusieurs syndicats ont adhéré à la CGT. On retrouve des correspondances entre Marcel Dufriche et des syndicalistes CGT d'AEF qui demandent des informations sur certains domaines comme l'envoi d'exemplaires du code du travail ou des demandes de renseignements relatifs à l'organisation syndicale locale.

Prenons un cas. Dans une correspondance du 11 avril 1957<sup>294</sup>, que nous reproduisons en annexe, Marcel Dufriche envoie à son homologue Bernard Guinahui, infirmier à Ouango, dans la région de Bangassou<sup>295</sup> en Oubangui-Chari, « deux brochures » dont le code du travail et le « délégué du personnel ». Si la demande est faite auprès des instances métropolitaines de la CGT, c'est que le personnel local, en l'occurrence le personnel hospitalier de Ouango a besoin de renseignements sur les réglementations en matière de droit du travail. Cela montre qu'il y a peut-être des dysfonctionnements en matière de réglementation du travail au sein de cet établissement et que l'infirmier cherche à renseigner à ses collègues sur les différents moyens d'action qu'ils ont pour faire valoir leurs droits. Dans cette même correspondance, Marcel Dufriche indique à son homologue qu'il peut se

---

<sup>291</sup> On peut se référer à l'article de Babacar Fall sur les origines du syndicalisme en Afrique noire (et plus précisément en AOF) : Fall, Babacar. « Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone, De la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968) », *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, vol. 84, no. 4, 2006, pp. 49-58.

<sup>292</sup> Article relatif à l'histoire de la CGT : <https://www.ihs.cgt.fr/les-grandes-dates-de-lhistoire-de-la-cgt/>

<sup>293</sup> Marcel Dufriche (1911- 2001) fut un militant de la CGT qui a adhéré au syndicat en 1929 à Dieppe. Il fut contrôleur des Douanes. De 1950 à 1965, il siège à la commission administrative et s'occupe des territoires d'outre-mer.

<sup>294</sup> Cote 15 B 79/83, archives de la CGT, Institut d'histoire sociale de la CGT, Montreuil.

<sup>295</sup> Région située à 700 kilomètres à l'est de Bangui, non loin de la frontière avec le Congo belge.

référer à un autre « camarade », André Yangakola qui est secrétaire de l'union des syndicats de Bambari<sup>296</sup>. On voit ainsi qu'un fonctionnement tripartite s'organise au sein du syndicat : une antenne en métropole qui recueille et coordonne toutes les données relatives aux syndicats locaux en AEF, une antenne générale située dans les principales villes du territoire aéfien (Bangui, Pointe-Noire, Port-Gentil par exemple) ainsi qu'une antenne au sein des entreprises ou encore des établissements. Les trois entités se coordonnent afin qu'une véritable communication syndicale circule dans les territoires.

On retrouve également des correspondances où les syndicats locaux s'allient de manière officielle avec la CGT. Dans une correspondance du 10 mai 1954<sup>297</sup>, on retrouve la demande du secrétaire de l'Union des syndicats de Bambari, André Yangakola, qui souhaite recevoir des insignes de la CGT. Cette correspondance, qui est datée le 10 mai 1954, soit plus d'un an et demi après le CTOM, montre que les syndicats se développent rapidement en AEF. La commande d'insignes permet de faire connaître la CGT à l'ensemble des travailleurs de la région et favorise le développement du syndicat dans l'ensemble du territoire. C'est un moyen de montrer aux entreprises que les travailleurs ont désormais le droit d'afficher leurs opinions syndicalistes et peuvent être actifs et recevoir un soutien important issu d'un grand syndicat métropolitain en cas de conflits du travail.

Les syndicats en AEF sont également rassemblés dans des comités de coordination dont les rapports d'ouvertures constituent une mine d'informations sur les actualités syndicales.

Prenons l'exemple du rapport d'ouverture du comité de coordination des unions syndicales de l'AEF et du Cameroun, affiliées à la CGT, qui s'est réuni les 7,8,9 novembre 1952<sup>298</sup> à Douala, au Cameroun. Ce rapport, rédigé sur sept pages, recense toutes les questions du travail dans l'ensemble de l'Afrique équatoriale française et au Cameroun. Le fait que ce comité de coordination dépasse les frontières administratives de l'Afrique équatoriale française indique que les thématiques liées au travail sont communes aux territoires d'Afrique centrale. Lors de cette réunion du comité de coordination syndicale, il est évoqué la question de la venue d'une commission d'enquête de l'ONU auquel plusieurs revendications leur ont été soumises comme « le vote rapide du code du travail »,

---

<sup>296</sup> Ville située à plus de 300 kilomètres au nord de Bangui.

<sup>297</sup> Cote 15 B 1/75, archives de la CGT, Institut d'histoire sociale de la CGT, Montreuil.

<sup>298</sup> Cote 15 B 1/11, archives de la CGT, Institut d'histoire sociale de la CGT, Montreuil.

l'application de la loi Lamine-Guèye sur la fonction publique. Ils dénoncent également l'arrestation de membres de la CGT pour « délit d'opinion ». Le vocabulaire de la lutte est également présent, avec les termes « l'heure est grave », « la lutte que nous avons à mener » ce qui montre que les luttes en faveur de droits pour les travailleurs sont de plus en plus intenses. Le rapport précise également que le secrétaire permanent, Mayo Beck, a fait des voyages en terres aéfiennes pour des missions d'ordre syndical<sup>299</sup> et montre que ces les voyages de certains membres des syndicats affiliés à la CGT sont utiles pour diffuser au sein du territoire l'ensemble des idées syndicales. On y apprend que certaines unions syndicales ont augmenté en termes d'adhésions, comme le syndicat des ouvriers agricoles, les syndicats de bûcherons et travaux similaires du Gabon, le syndicat confédéré CGT du Niari<sup>300</sup>, ou encore à Bangui avec le syndicat agricole qui a été formé ainsi que le syndicat du bâtiment qui a été reconstitué. Il indique que ces syndicats restent attachés à la CGT malgré quelques problèmes. Toujours dans ce rapport, on apprend qu'une rubrique sur le code du travail a été établie, notamment sur les luttes en faveur du CTOM (on rappelle que nous sommes à quelques semaines de la promulgation du code) il indique également que des actions ont été commises pour accélérer le processus pour faire adopter le CTOM. Ce rapport d'ouverture évoque également les « entraves aux libertés syndicales » l'auteur du rapport rapporte que des membres syndiqués sont détenus parce qu'ils ont vendu des cartes syndicales : cela montre que le syndicalisme constitue une forme de « danger » pour le gouvernement local qui cherche à réduire l'influence des syndicats sur les travailleurs mais cela montre également la difficulté pour les syndicats locaux, même affiliés à des puissants syndicats de France métropolitaine à s'affirmer en AEF et à exprimer leurs revendications. D'ailleurs, on retrouve des noms de syndicalistes qui n'arrivent pas à trouver un emploi à cause de leurs activités syndicales. Le syndicalisme en AEF entraîne des conséquences non négligeables sur ceux et celles qui s'y engagent. On trouve également des informations sur les problèmes de salaires, qui font partie intégrante des revendications des syndicats, et en matière desquels certaines victoires sont mentionnées<sup>301</sup>. Enfin, ce rapport montre aussi les difficultés de l'organisation, qui considère que les « colonialistes » (il faut comprendre dans ce sens-là ceux qui sont opposés à toute forme d'évolution des travailleurs) sont un obstacle au développement et à l'émancipation des travailleurs. Pour l'organisation syndicale, il faut

---

<sup>299</sup> Parmi les missions figuraient par exemple le suivi des activités syndicales dans chaque chef-lieu de territoire et la mise en place de programmes communs pour tous les syndicats affiliés à la CGT en Afrique centrale.

<sup>300</sup> Actuel département de la République du Congo, dont le chef-lieu est Dolisie.

<sup>301</sup> Dans le rapport d'ouverture, il est indiqué que des entreprises de plantations au Cameroun ou encore des entreprises du bâtiment ont augmenté le salaire de leurs employés

combattre les idéaux prônés par les opposants au code du travail dans les territoires d'outre-mer. Les mots sont soigneusement choisis pour décrire cette lutte contre les oppresseurs, tels que le mot « lutte », « propagande pourrie », « corruption », ou encore « exploitation » qui renvoient systématiquement à cette idée de combattre les idées des oppresseurs afin de rendre les conditions salariales moins précaires, et donc la population salariée moins opprimée par ce que l'organisation appelle le « système colonialiste ».

Le dernier document que nous voulons explorer et qui est issu des archives de l'Institut d'histoire sociale de la CGT concerne une motion adressée à plusieurs autorités politiques (à savoir le Président de la République, le Président de l'Union française, le Président de l'Assemblée nationale, le Président de la commission de la France d'outre-mer, ou encore au ministère de la France d'outre-mer) dont une copie a été adressée à la CGT. La lettre est écrite le 6 novembre 1952 à Brazzaville, soit à peu près plus d'un mois avant la promulgation du CTOM. La motion revendique plusieurs droits dont la liberté de travail, la liberté syndicale, et une véritable inspection du travail et de l'indemnisation des accidents du travail.

Les responsables syndicaux s'adressent ainsi à toutes les autorités politiques. Ce qui montre les enjeux politiques du CTOM ; cela montre également que les travailleurs prennent une place de plus en plus importante dans l'échiquier politique local et national. Les deux principaux syndicats ont manifestement réussi à transmettre le « savoir syndical » à leurs homologues aéfiens. L'AEF, à travers les syndicats locaux et nationaux, s'exprime davantage et « ose » prendre la parole et dénoncer et revendiquer des droits pour les travailleurs.

Nous avons vu ici des exemples issus des archives de la CGT sur la mise en place progressive de ses filiales dans le territoire aéfien. Voyons comment la CFTC a mis en place les idées syndicalistes dans le territoire aéfien.

La CFTC, Confédération Française des Travailleurs chrétiens. Le syndicat a été créé en 1919 lors d'un congrès à Paris<sup>302</sup> et rassemble déjà plusieurs fédérations et unions syndicales dans plusieurs régions françaises. La CFTC adopte le principe de morale sociale chrétienne. C'est l'un des principaux syndicats avec la CGT sur le territoire métropolitain et ultramarin. C'est en 1964 que la scission de la CFTC s'opère lorsqu'une partie du syndicat s'appuie sur un principe de déconfessionnalisation ; ainsi qu'est née la CFDT (Confédération

---

<sup>302</sup> <https://www.cftc.fr/notre-histoire>

Française Démocratique du travail) dont les archives sont conservées à la CFDT. « L'homme fort » de la politique syndicale en outre-mer est Gérard Espéret<sup>303</sup>. Ce militant de la CFDC puis CFDT a été membre de la commission confédérale de l'outre-mer, puis secrétaire à l'outre-mer et prône une indépendance des syndicats d'outre-mer. Selon sa notice du militant, il a apporté une contribution à la formation de structures syndicales autonomes en Afrique noire française en 1957 : une confédération syndicale autonome en AOF, à Madagascar, et bien sûr en AEF.

C'est sur ce dernier territoire que nous allons nous focaliser à propos de la mise en place progressive des syndicats. On retrouve également plusieurs documents sur la création de syndicats sur tout le territoire aéfien. Prenons l'exemple du document réglementant la création du syndicat des travailleurs du bois de Bangui<sup>304</sup> trouvé sur les archives de la CFDT :

---

<sup>303</sup> Gérard Espéret (1907-1995) fut un ouvrier, né à Versailles, mais ayant vécu en Normandie et qui travailla dans diverses entreprises. Ses activités syndicales commencèrent à partir de 1931 en entrant à la JOC (Jeunesses ouvrières chrétiennes), puis à la CFTC à Cherbourg dès 1933 où il assura plusieurs fonctions au sein du syndicat. Il poursuivit ses activités malgré les nombreux risques durant la Seconde guerre mondiale mais c'est à partir de 1950 qu'il s'intéressa aux questions coloniales, auquel il fait partie de la commission confédérale d'outre-mer de la CFTC. Il eut avant tout des idées anti colonisatrices, qu'il mit en application en devenant secrétaire st confédéral à l'outre-mer. Il mit tout en œuvre pour faire appliquer le CTOM et travailla à la mise e place des syndicats locaux en outre-mer.

Voir l'article du site du Maitron sur Gérard Espéret : <https://maitron.fr/?article24682>

<sup>304</sup> Cote 4H152, archives de la CFTC.

S T A T U T S

TITRE PREMIER

Objet - Siège Social - Durée

ART. 1<sup>er</sup>. - Il est formé entre tous ceux qui adhèrent aux présents statuts, une Association professionnelle basée sur les dispositions de la Loi du 15 Décembre 1952, instituant un Code du Travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-Mer.

Cette Association prend le nom de "Syndicat *des Travailleurs de*  
*Bois de Bangui.*"

ART. 2. - Ce Syndicat est adhérent à la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) et s'inspire, dans son action, de la déclaration de principe de cette Confédération.

ART. 3. - Cette Association a notamment pour but :  
1<sup>o</sup> L'étude et la défense des intérêts professionnels et économiques des membres du Syndicat.  
2<sup>o</sup> La création d'institutions d'assistance mutuelle et de prévoyance.

ART. 4. - Le Siège Social est fixé... à... *Bangui*...  
Il pourra être transféré suivant les circonstances, par délibération du Conseil Syndical.

ART. 5. - Le Syndicat est constitué pour une durée illimitée.

TITRE II

Composition du Syndicat

ART. 6. - Pour faire partie du Syndicat, il faut :

- 1<sup>o</sup> Etre... *Employé de l'Industrie du Bois*...
- 2<sup>o</sup> Etre âgé d'au moins 16 ans, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur.
- 3<sup>o</sup> Adhérer aux présents statuts et se conformer au règlement du Syndicat.
- 4<sup>o</sup> Etre présenté par deux membres et admis par le Conseil Syndical.
- 5<sup>o</sup> Payer un droit d'entrée de .... *50*... francs et une cotisation mensuelle de ... *20*... francs, payable d'avance.

ART. 7. - Tout syndiqué démissionnaire devra donner sa démission par écrit et devra, à ce moment, solder l'arriéré de ses cotisations, plus la cotisation des 6 mois qui suivent le retrait d'adhésion.

TITRE III

Administration du Syndicat

ART. 8. - Le Syndicat est administré par un Conseil d'au moins... *7*...  
Français et majeurs, jouissant de leurs droits civils. Ils sont  
trois ans.

Figure 2 : règlement du syndicat des travailleurs du bois de Bangui, archives de la CFTC, Paris, XIX<sup>e</sup> arrondissement (1).

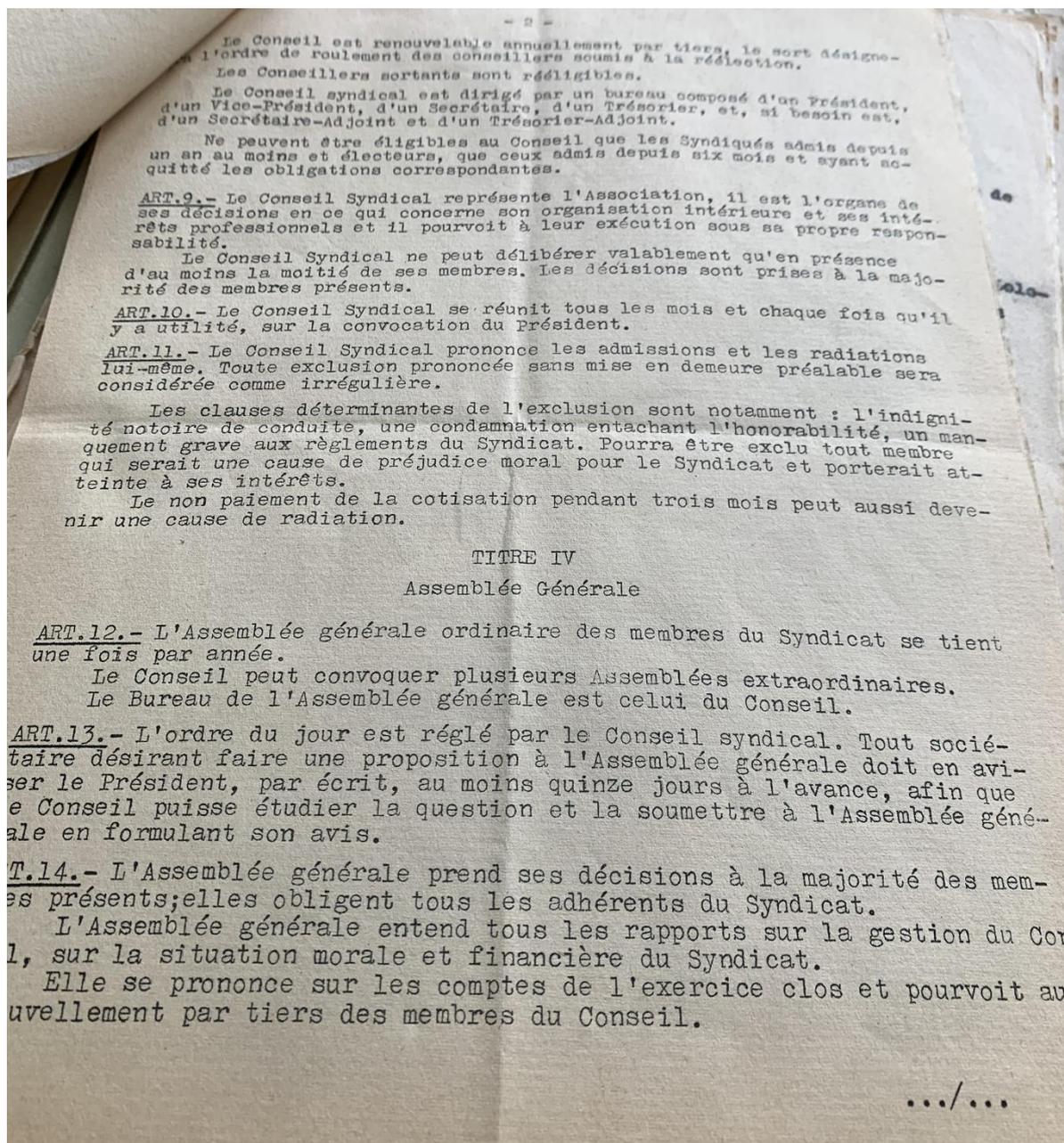


Figure 3 : suite du règlement du syndicat des travailleurs du bois de Bangui, archives de la CFTC, Paris, XIX<sup>e</sup> arrondissement (2).

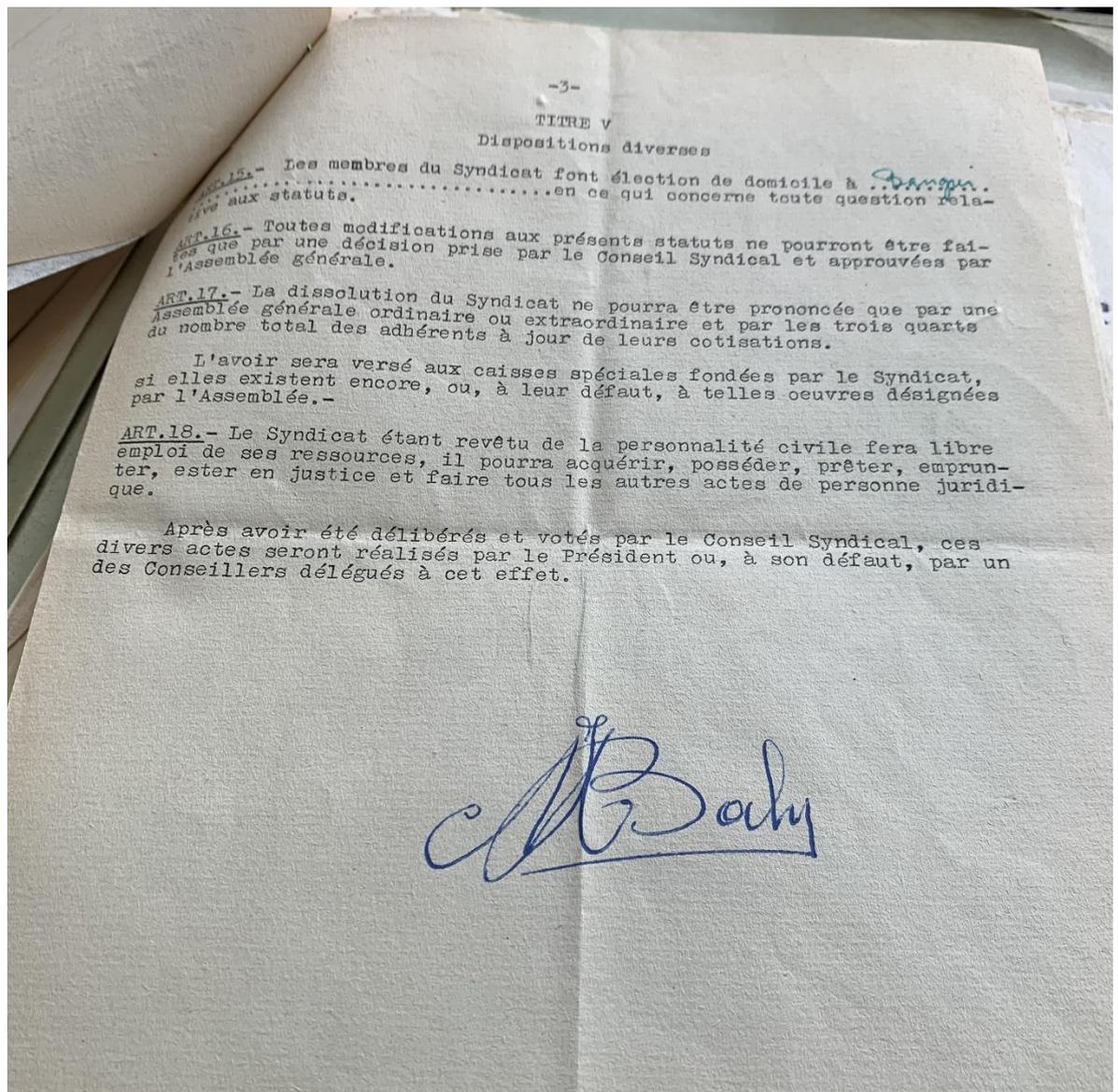


Figure 4 : fin du règlement du syndicat des travailleurs du bois de Bangui, archives de la CFTC, Paris, XIX<sup>e</sup> arrondissement (3).

Ces trois figures représentent de façon claire et précise le fonctionnement d'un syndicat. En observant de près la source, on remarque que le syndicat constitué est le Syndicat des travailleurs du bois de Bangui. C'est donc un syndicat créé dans le territoire de l'Oubangui-Chari. La date de création n'est pas écrite mais on peut en déduire que ce syndicat a été créé après la promulgation de la loi du 15 décembre 1952 puisque dans le titre premier du document il est écrit « Il est formé entre tous ceux qui adhèrent aux présents statuts, une association professionnelle basée sur les dispositions de la loi du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'outre-mer ». Préciser cette mention en premier ordre est significative dans le sens où les travailleurs

sont désormais autorisés par la loi à se rassembler syndicalement et peuvent manifester un sentiment de fierté quant à cette liberté de se syndiquer. Dans le titre II du « contrat syndical », il est indiqué les conditions pour adhérer au syndicat des travailleurs du bois de Bangui, à savoir être employé de l'industrie du bois, avoir seize ans, adhérer aux règlements du syndicat et payer une cotisation ; ici, la cotisation pour adhérer est de 50 anciens Francs et la cotisation mensuelle est de 20 anciens francs. On peut faire quelques remarques relatives à la cotisation : malgré le CTOM, les salaires n'ont pas forcément augmenté et le prix de la cotisation peut être un obstacle à l'adhésion de la majorité des travailleurs au syndicat. De plus, la vie chère en AEF, notamment auprès des populations locales accentue le risque de non-adhésion. Ce qui peut expliquer le fait que les syndicats ont du mal à trouver suffisamment de membres. Dans le titre III relatif à l'administration du syndicat, on retrouve des informations importantes tel que le fait que le syndicat doit être administré par des personnes françaises et majeures et jouissant de leurs droits civils. Cela montre que la structure syndicale ne peut se créer que sous certaines conditions. Des conditions officielles qui peuvent constituer un obstacle pour certains syndiqués. En effet, la loi Lamine-Guèye du 11 avril 1946 qui octroie la citoyenneté de l'Union française (et pas la nationalité française) n'ouvre pas les mêmes droits à tous. Ceci peut également constituer un frein au développement du syndicalisme en AEF. Néanmoins, la présence de cet article signifie que tous les habitants des ex-colonies étaient désormais citoyens de l'Union française et tous ceux d'AOF, AEF et Madagascar étaient de nationalité française et peuvent jouir de leur droit civique pour accéder aux plus hautes fonctions du syndicat nouvellement créé. Le titre IV de ce règlement syndical propose une réglementation concernant les assemblées générales. Les assemblées générales constituent un élément central de l'action syndicale : c'est lors de ces assemblées que les votes sont effectués, que des décisions sont prises, que l'ordre du jour est défini. Il peut y avoir des assemblées extraordinaires. Des règles sont également établies lors de ces assemblées : les votes (à propos d'une décision) se font en présence de tous les membres syndiqués, et ce, sur toutes les décisions concernant le syndicat ou ses actions externes. Enfin, le dernier titre, le titre V, évoque les dispositions diverses ; cela concerne toutes les dispositions juridiques à propos de la création de ce syndicat, telles que la dissolution du syndicat. Les connaissances juridiques sont donc importantes s'il y a des conflits au sein d'un syndicat.

On retrouve également des documents relatifs au lancement du syndicalisme au sein de la CFTC dans le territoire de l'Oubangui-Chari :

17 AVRIL

2

Monsieur REGUENY A Mbassa  
B.P. N° 207  
BANGUI (A.R.F.)

30a/sc

Mon cher Ami,

Nous avons bien reçu votre lettre du 9 Avril qui nous a été transmise par notre camarade GARNIER.

Nous vous remercions et vous félicitons d'accepter la tâche de lancer le Syndicalisme C.F.T.C en Oubangui. C'est en effet participer à la montée sociale des travailleurs Africains et par là à l'épanouissement maximum de toute l'Afrique, à laquelle vous devez être profondément attaché.

Etant passés en OUBANGUI en 1949 nous avons contacté plusieurs camarades, mais il apparaît que ceux-ci n'ont pu tenir en face des difficultés.

Nous sommes persuadés que vous saurez implanter un groupe solide de la C.F.T.C, capable de présenter les revendications des travailleurs.

Il faudrait d'abord, réunir un certain nombre de camarades de la même profession, par exemple fonctionnaires ou ouvriers d'administration ou d'autre part Employés du Secteur Privé, et pour chaque groupe faire une déclaration de Syndicat, conformément à la législation en vigueur, c'est-à-dire dépôt des statuts en un certain nombre d'exemplaires après la première Assemblée Générale, dépôt qui devra également comprendre la liste des membres du Conseil.

Pour vous permettre de travailler le plus rapidement possible, nous vous faisons parvenir deux exemplaires de statuts types de Syndicat.

.../...

Figure 5 Document relatif au lancement d'un syndicat affilié à la CFTC en Oubangui-Chari, archives de la CFTC, Paris, XIX<sup>e</sup> arrondissement (1)

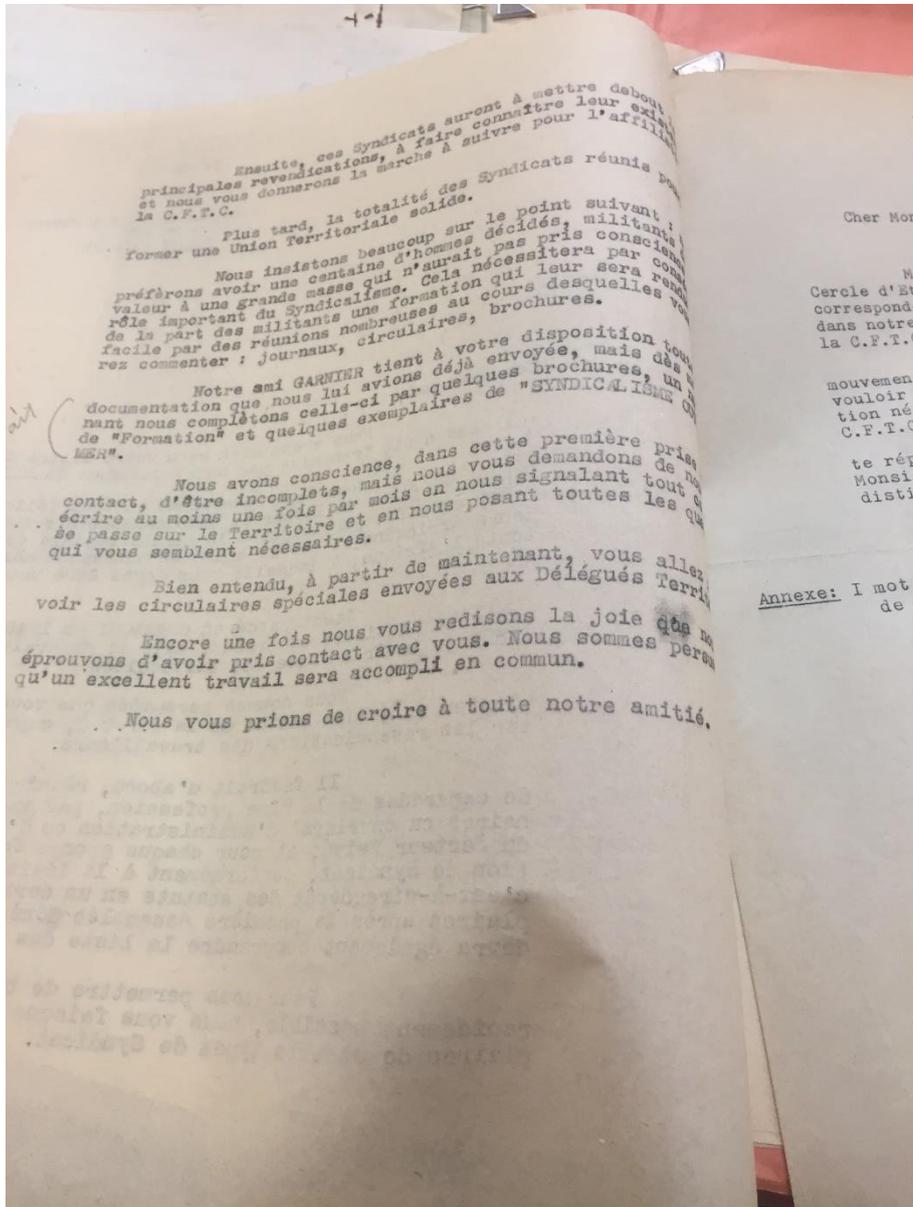


Figure 6 Figure 4 Document relatif au lancement d'un syndicat affiliée à la CFTC en Oubangui-Chari, archives de la CFTC, Paris, XIXe arrondissement (2).

Ici, ce document montre toutes les étapes que doit suivre le travailleur nommé Gannier. Il doit regrouper un certain nombre de travailleurs qui exercent la même profession, et faire une « déclaration de syndicat conformément à la législation en vigueur ». On ne sait pas l'année exacte de la production du document (sauf indiqué 17 avril) mais le respect de la législation en

vigueur doit être pris en compte pour constituer un syndicat. Le fait que le courrier indique que des membres de la CFTC sont venus dans le territoire en 1949, pourrait indiquer que la législation en vigueur à cette époque n'était pas celle du code du travail dans les territoires d'outre-mer. Le syndicat métropolitain aide à la mise en place de la création du syndicat en envoyant des documents tels que des brochures (*Syndicalisme outre-mer*) ou encore des exemplaires « statuts types » de syndicat, permettant ainsi de se constituer un modèle de statut syndical comme nous avons pu le voir avec le précédent document. Enfin, on voit le but et le principe du syndicat : la formation d'un groupe syndical est tributaire de certaines conditions, comme le fait d'être nombreux, une « masse salariale » suffisamment importante et qu'une solide formation syndicale soit faite. Le courrier adressé au travailleur qui souhaite lancer un syndicat indique qu'il doit tenir informé la CFTC des événements qui se déroulent dans le territoire de l'Oubangui-Chari. Cela présente quelques avantages pour le syndicat métropolitain : tout d'abord cela leur permettra d'avoir un autre aperçu de la condition des travailleurs, au-delà de ce que les autorités administratives montrent ; ensuite, c'est un moyen pour le syndicat métropolitain de « fidéliser » ses membres en Oubangui-Chari.

A travers ces exemples issus de la CGT et de la CFTC, nous avons pu voir la mise en place progressive du syndicalisme en AEF. Il s'est fait grâce à l'implantation progressive de la CGT et de la CFTC. Cette implantation se fait grâce à l'envoi de documents et objets qui sont nécessaires à la fondation d'un syndicat local. La mise en place des syndicats se fait en deux temps, avant et après le CTOM. Les conditions de formation d'un syndicat sont simplifiées avec la mise en place des conditions pour former un syndicat sont plus simplifiées avec la mise en application du CTOM. Plusieurs syndicats sont formés, ce qui permet une véritable construction d'une « armée » de travailleurs prêts à faire aboutir leurs revendications.

Les revendications furent très présentes durant les mois voire les années qui précèdent la mise en application du CTOM. A travers des affiches, des journaux et des communiqués, les deux syndicats métropolitains ont utilisé de diverses techniques pour revendiquer la mise en place d'un code du travail dans les territoires d'outre-mer. C'est ce que nous allons voir dans cette deuxième sous partie.

## **B) Expressions et formes de luttes en faveur du code du travail dans les territoires d'outre-mer : exemple des bulletins syndicaux de la CGT.**

Dans cette partie, nous allons voir que les luttes en faveur du CTOM ont été multiples et accessibles pour tous les travailleurs : le journal. La CGT et la CFTC produisirent des journaux syndicaux à l'attention des travailleurs ultramarins.

Pour la CGT, il s'agit du *Bulletin confédéral des territoires d'outre-mer* puis à partir de 1952 Du Bulletin de liaison des travailleurs des pays coloniaux. Observons plusieurs bulletins qui sont parus entre 1949 et l'année de la promulgation du CTOM.

Dans le journal d'octobre 1949, il y a une rubrique et la une relative au code du travail. On y lit un passage relatif à l'Afrique équatoriale française :

*« Nous ne permettrons pas le retour au passé »*

[...]

*Il paraît qu'en AEF, un corps dit de pionniers serait constitué pour faire contrepoids aux ouvriers libres, cela pour des salaires de famine mettant en cause tous les avantages acquis, les salaires et les conventions collectives existantes ».*

Ici, l'auteur de ce billet, André Tollet<sup>305</sup> évoque des oppositions entre des travailleurs : un groupe d'ouvrier qui vient contrebalancer les avancées en termes de politique de travail. Une opposition entre des « partisans du non-changement » et partisans du changement se font jour au sein même de la classe ouvrière. Le militant CGT qui écrit ces quelques mots dénonce cette opposition qui peut créer des confusions, voire des conflits entre ouvriers alors que le but prôné par le message est la volonté de mobiliser tous les ouvriers vers un même but ; celui d'obtenir de meilleurs droits pour les travailleurs. Ce passage montre également la volonté politique de diviser les travailleurs sur la question du code du travail. Un autre objectif de ce passage est de mettre en avant ce qui se passe au sein du territoire et de tenir informés les syndiqués locaux de la situation des travailleurs. Cela permet d'affermir leurs revendications

---

<sup>305</sup> André Tollet (1913-2001) fut un militant de la CGT. <https://maitron.fr/spip.php?article24450>, notice TOLLET André, Charles, Adrien par Serge Wolikow, version mise en ligne le 5 février 2009, dernière modification le 30 janvier 2019.

en faveur du code du travail dans les territoires d'outre-mer. Enfin, le titre « Nous ne permettrons pas le retour vers le passé » montre la crainte d'un retour au régime ancien, vers un régime où les travailleurs ne perçoivent moins de droits qu'avant. Cette crainte peut s'expliquer, si on se réfère aux idéaux syndicaux, de la perte d'influence de ces derniers au service des travailleurs. La peur de retourner à un système où les travailleurs sont opprimés par les lois « coloniales »<sup>306</sup> est présente tant qu'un véritable code du travail n'est pas établi<sup>307</sup>.

Observons d'autres coupures du journal. Dans un numéro dont nous n'avons pas retrouvé la date d'édition, Maurice Carroué<sup>308</sup> apporte des témoignages des travailleurs en Afrique équatoriale française. Il indique :

*« Que ce soit au Cameroun, au Gabon, en Oubangui-Chari ou au Tchad, la misère se lit partout. Les logements des travailleurs sont de pauvres cases, généralement en terre et couvertes de paille ou de roseaux, le sol est de terre battue, il n'y a pas de meubles, les travailleurs sont trop pauvres pour cela.*

[...]

*Comment pourrait-il en être [en parlant des conditions de vie] autrement avec les salaires que donnent les colonialistes. Ces salaires vont de 10, à 12 fr. dans la brousse à 40 ou 50 fr. pour les mieux payés des manœuvres dans les grandes villes comme Douala, Pointe-Noire, Brazzaville. Les quelques ouvriers spécialistes : les mécaniciens, les chefs maçons, ont parfois 100 fr, rarement 150 fr. par jour.*

*Les souffrances des peuples d'AEF ne viennent pas seulement de leurs conditions de vie misérable, elles viennent aussi des violences qui leur sont faites : travail forcé directement ou indirectement sous la forme de l'organisation des « pionniers », mesures d'injustice et de violence. Violation des droits syndicaux. La police ou les administrateurs frappent à coup de chicotte, les patrons « cassent la gueule ».*

Ici, on peut deviner que ce discours est présent pour faire prendre conscience aux syndiqués de la situation complexe en AEF. Plusieurs indices nous l'indiquent. Tout d'abord la question des salaires est mentionnée avec des salaires journaliers « de misère ». Ensuite, le

---

<sup>306</sup> Dans les sources, on voit apparaître le terme « colonialistes », ce qui montre l'orientation syndicale et politique des syndicats.

<sup>307</sup> Rappelons qu'en 1947, le code-Moutet constituait une ébauche à la future loi du 15 décembre 1952.

<sup>308</sup> Maurice Carroué (1906-1999) fut un militant syndicaliste de la CGT et communiste. Il fut également conseiller de l'Union française. <https://maitron.fr/spip.php?article18828>, notice CARROUÉ Maurice, Lucien par Michel Cordillot, Pierre Lévêque, version mise en ligne le 25 octobre 2008, dernière modification le 15 juin 2020.

militant CGT indique que le travail forcé est encore appliqué, ce qui montre la violence que les travailleurs subissent. Les termes violents sont appliqués (utilisation de la chicotte ou « les patrons cassent la gueule) qui mettent en évidence la violence subie par la population salariée en AEF. Le but de ce passage est de montrer que les droits des travailleurs ne sont pas respectés et que c'est aux syndiqués locaux mais aussi métropolitains de se battre pour faire évoluer ces mauvaises conditions de travail.

Plus loin dans l'article, Maurice Carroué indique :

*« LA LUTTE SE DEVELOPPE DANS TOUTE L'AEF*

*Les Africains en ont eu assez de ces souffrances, de ces salaires de misères. Ils veulent obtenir de quoi nourrir et habiller leurs familles. Partout la lutte se développe et s'organise.*

*Il n'y a pas eu un territoire d'AEF dans lequel il n'y a pas eu une grève depuis quelques mois.*

*[...]*

*A Libreville, au Gabon, les ouvriers de la CGC ont fait grève [pendant] 8 jours. A Pointe-Noire, ce sont les ouvriers d'une scierie. A Brazzaville et à Bangui, les ouvriers de la Société des Batignolles ont arrêté le travail ».*

Ce passage montre que les Aéfiens ont conscience de la nécessité de protester face à de mauvaises conditions de travail. Le passage montre que plusieurs entreprises ont arrêté le travail ; ce qui montre que l'arrêt de travail est un moyen de protestation et de pression qui se diffuse un peu partout dans le territoire aéfien, puisque que l'on remarque que des actions ont été entreprises partout en AEF. Le fait d'évoquer ces actions pousse les travailleurs, syndiqués ou non à mener des actions au sein de leur entreprise. D'ailleurs, cette compréhension en termes de revendication se lit à la suite du propos :

*« Les travailleurs africains comprennent de plus en plus qu'ils doivent s'entendre entre eux et s'unir pour se défendre ensuite contre les violences et les bas salaires. Si tous les ouvriers d'une maison comme la SCOA par exemple s'entendent entre eux et n'acceptent plus qu'un Africain soit frappé, les colons n'oseront plus les frapper. S'ils agissent tous ensemble, ils feront aboutir leurs revendications. C'est parce qu'ils comprennent cela que les Africains constituent dans tous les territoires d'AEF des syndicats qui seront bientôt puissants. Un grand vent de liberté souffle sur l'Afrique, plus rien ne pourra l'arrêter ».*

Ici, le propos est énonciateur d'une volonté que tous les travailleurs aéfiens s'unissent pour faire valoir leurs revendications en faveur de la lutte contre le travail forcé et les bas salaires. La diffusion dans la presse syndicaliste du message « l'union de tous les travailleurs aéfiens » permet constituer une masse syndicale de fédérer une nouvelle masse syndicale de plus en plus importante qui sera mieux écoutée par les autorités françaises.

Enfin, le bulletin finit par évoquer des cas de travail forcé. Le billet reprend le texte de la loi du 11 avril 1946 puis témoigne :

*« La nécessité ne s'étant pas imposée au cours de la période considérée de recourir au travail forcé ou obligatoire dans le cadre des exceptions prévues à l'art.9 de la convention, aucune réglementation n'a donc été établie pour les modalités du travail forcé ou obligatoire dans les territoires de l'AEF.*

*Ainsi, l'administration colonialiste avoue être prête à réglementer le travail forcé « si la nécessité » s'en fait sentir.*

[...]

*Telle en Oubangui-Chari, la rafle des femme du village Mandja aux abords de Bangui pour les faire travailler de force*

[...]

*A Pointe-Noire, notre camarade Carroué a vu récemment 77 travailleurs prisonniers pour rupture de contrat, employés sur le port de déchargement de sacs de ciment.*

Ce petit passage dénonce, tout comme les députés aéfiens l'ont fait devant l'hémicycle parisien, les abus de la part de l'administration coloniale et le message que le bulletin veut faire passer est identique aux précédents, à savoir les multiples mauvaises conditions de travail (femmes enlevées pour travailler de force, des employés du port de déchargement mis en prison). En prenant des exemples difficiles en termes de conditions humaines, le bulletin veut faire comprendre aux lecteurs que des situations anormales apparaissent au sein des territoires, et que la nécessité de s'organiser syndicalement est plus que nécessaire afin de limiter voire supprimer toutes ces formes d'abus subies par la population salariée.

Les bulletins confédéraux des territoires d'outre-mer rassemblent également des petits articles relatifs aux avancées à propos du code du travail. Dans le journal de février 1949, on retrouve à la page 6 un article relatif au code du travail. L'article est découpé en plusieurs

rubriques notamment sur le « travail forcé », sur « l'ingérence administrative », « l'arbitrage obligatoire et la réglementation du droit de grève », « le fonctionnement de l'office de la main d'œuvre en cas de conflit collectif ou encore « les accidents de travail ». Tous ces termes sont importants à prendre en compte car ce sont des termes qui vont figurer dans le futur code du travail dans les territoires d'outre-mer. Dans chacune des rubriques, une mise à jour est faite quant aux avancés ou au contraire, aux dysfonctionnements éventuels blocages dans le futur code du travail.

Toutes les unes du *Bulletin confédéral des territoires d'outre-mer* évoquent la question du code du travail. Dans la une de décembre 1950, André Tollet a écrit l'article suivant « La discussion du code du travail, dominée par la politique de guerre » dans lequel il emploie le mot « guerre » pour signifier qu'il s'agit de « maintenir leur exploitation, leur oppression sur les pays coloniaux ». Il dénonce également les emprisonnements successifs de militants CGT et CFTC dans les territoires d'outre-mer. On retrouve également dans un *Bulletin confédéral des territoires d'outre-mer* de 1951 un article relatif au travailleurs du Moyen-Congo, qui selon le titre de l'article « entre dans la lutte » : on y apprend que :

*« C'est au Moyen-Congo que l'on trouve les plus bas salaires d'Afrique noire : 24 francs par jour dans la région de la Likouala. Jusqu'au 15 février 1951, le salaire du manœuvre était de 68 francs par jour, c'est-à-dire de quoi acheter guère plus d'un kilo de riz ou à peine une livre de viande.*

[...]

*Cette année, pour la première fois, l'Administration dut faire appel à des représentants syndicaux. Ceux-ci se sont fait l'écho de la colère des travailleurs... et la commission se sépara sans résultat le 18 janvier 1951. Alors, des mouvements éclatèrent dans de nombreuses entreprises de Brazzaville, en particulier dans les chantiers du bâtiment : les 500 travailleurs de chez Hersent, par exemple, débrayèrent pendant quarante-huit heures. L'affolement régna dans le camp colonialiste... et le Gouverneur, rentré précipitamment d'une tournée fit convoquer à nouveau la commission le 15 février. Cette fois-ci le salaire minimum fut porté de 68 francs à 90 francs par jour, cette augmentation devant s'appliquer à toutes les catégories ».*

Ici encore, l'article souhaite mettre en avant la démarche entreprise par les travailleurs du bâtiment afin de revendiquer une hausse de leur salaire. C'est un autre exemple qui permet de comprendre que des acquis en termes de salaire et de conditions de travail peuvent être

obtenus si les travailleurs font pression sur les autorités administratives. Cela pousse tous les travailleurs à agir.

De même, la une du *Bulletin de liaison des travailleurs des pays coloniaux*<sup>309</sup> de juin 1952 évoque la situation du 1<sup>er</sup> mai 1952. Marcel Dufriche écrit un article dans lequel il appelle tous les Africains à continuer leur action contre « le colonialisme et son cortège de misère ». Il fait un résumé de la situation sur toute partie francophone du continent africain et sur les diverses manifestations qui ont eu lieu durant la journée internationale des travailleurs. Il évoque également une manifestation issue d'un convoi CGT-CFTC à Conakry en Guinée. Enfin, le *Bulletin de liaison des travailleurs des pays coloniaux* de décembre 1952 consacre une large partie au code du travail qui a été promulgué le 15 décembre 1952. Le titre est évocateur : « Le code du travail. Une grande Victoire qu'il faut consolider ». Dans cet article, les auteurs évoquent le fait qu'une contre-offensive peut être mise en place par les opposants au CTOM et avertit les lecteurs des actions qu'ils doivent entreprendre afin que soient appliquées au plus vites les dispositions du CTOM. Les auteurs conseillent par ailleurs « Soyons vigilants et prêts à la contre-attaque partout où il le faudra ». Dans l'article, ils considèrent que les travailleurs doivent d'abord informer sur les droits acquis. En indiquant vouloir « faire connaître largement aux travailleurs », les auteurs souhaitent que les lecteurs portent à la connaissance du plus grand nombre. Les lois telles que la semaine de quarante-heures. Les auteurs de l'article demandent de préparer cette diffusion de ces nouveaux droits avec minutie et prudemment pour que « chaque ouvrier, chaque paysan, sache clairement pourquoi il lutte ».

Enfin, l'article précise :

*« Les colonialistes vont tout mettre en œuvre pour rompre l'unité d'action qui s'est établie. Il faut veiller à cette unité comme à la prunelle de nos yeux. Et rappelons-nous que l'unité ne se resserre que dans l'action comprise et acceptée de tous. Consolidons partout le terrain conquis. Exigeons partout l'application du Code. Et bientôt nous repartirons en avant vers de nouvelles victoires ».*

Ici, ils informent les lecteurs qu'ils doivent redoubler d'efforts pour faire appliquer le nouveau code et que les travailleurs doivent continuer la lutte, s'ils veulent maximiser les chances de voir les autorités se « plier » aux revendications des syndicats. Enfin, lorsqu'ils évoquent « de nouvelles victoires », cela peut faire penser aux différents processus

---

<sup>309</sup> Nouveau nom donné au *Bulletin confédéral des territoires d'outre-mer*.

d'émancipation des territoires africains vis-à-vis de la France, l'émancipation ayant débuté avec des nouveaux droits accordés aux travailleurs.

Les journaux des syndicats, tel que *le Bulletin confédéral des territoires d'outre-mer* (devenu par la suite *Bulletin de liaison des travailleurs des pays coloniaux*), dans le cas de la CGT, peuvent être perçus comme un moyen d'expression et de lutte concernant les luttes envers les droits des travailleurs. Grâce à ces informations régulièrement mises à jour sur les conditions de travail dans chaque territoire d'Afrique, les syndiqués peuvent se rendre compte des différentes actions qui sont entreprises par les syndicats pour défendre les intérêts des travailleurs. Les articles des syndicalistes métropolitains permettent de comprendre le but des revendications. En ce qui concerne l'Afrique équatoriale française, quelques articles permettent de faire comprendre aux lecteurs que la situation dans ce territoire-là est beaucoup plus délicate que dans les autres territoires ; situation qui devrait être moins difficile avec la promulgation du CTOM le 15 décembre 1952.

La CGT et la CFTC ainsi que les trois députés aéfiens se rejoignent en un même constat : l'absence de droits en faveur des travailleurs en Afrique équatoriale française. Ces entités, politiques et syndicales ont fait prendre conscience à la population aéfienne et aux autorités compétentes la nécessité de mettre en place une codification pour accorder davantage de droits aux travailleurs, afin de rendre ceux-ci moins opprimés par le poids des mesures politiques en matière de travail. La CGT, la CFTC, grâce à leur mobilisation dès la fin de la Seconde guerre mondiale ainsi que les interventions de Jean-Hilaire Aubame, Jean Félix-Tchicaya et de Barthélémy Boganda ont permis le vote et la promulgation du CTOM.

**CHAPITRE 3. Appliquer le code du travail  
dans les territoires d'outre-mer : l'exemple aéfien**

Une fois le code du travail dans les territoires d'outre-mer promulgué, ce code va permettre de mettre en place un certain nombre de règles permettant aux travailleurs de bénéficier, s'il est possible, de tous les recours face à des conflits de travail. Dans le cadre de ce mémoire, nous allons étudier deux types de conflits : des conflits entre travailleurs et employés, puis dans un second temps un autre type de conflits qui a pris de l'ampleur avec la mise en place du CTOM : les grèves. En étudiant un cas de grève en AEF, nous allons voir que le CTOM est utile pour faire des revendications.

## I. Le code du travail dans les territoires d'outre-mer, un moyen de résolution des conflits au travail.

Le CTOM a prévu la création de tribunaux du travail dans le cadre de conflits opposant travailleurs et employés. Voyons tout d'abord ce qui est dit à propos des tribunaux du travail.

### **A) Les tribunaux du travail, un lieu de règlement tripartite des conflits.**

Les tribunaux du travail ont été définis par le CTOM en vingt-huit articles. Comme dans le chapitre 1, nous allons sélectionner et étudier les articles les plus pertinents à propos des tribunaux du travail.

Commençons par les articles 180, 182, 183. Nous avons fait le choix de les mettre en avant car ce sont ces articles qui définissent le nouveau mode de relation que peuvent entretenir travailleurs, employeurs et autorité administrative et c'est ce qui apparaît

### *Article 180*

*« Il est institué des tribunaux du travail qui connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs.*

*Ces tribunaux ont qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux arrêtés en tenant lieu. Leur compétence s'étend également aux différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail ».*

### *Article 182*

*Les tribunaux du travail sont créés par arrêtés du chef de territoire, pris sur proposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales et du chef du service judiciaire.*

*Ces arrêtés, qui sont soumis à l'approbation du ministre de la France d'outre-mer, fixent, pour chaque tribunal, son siège et sa compétence territoriale ».*

### *Article 183*

*« Les tribunaux du travail dépendent administrativement du chef du service judiciaire du territoire ».*

Le CTOM permet la mise en place de tribunaux du travail permettant de régler les conflits entre employés et entreprises ce qui constitue une évolution par rapport aux autres formes de réglementations présentes auparavant. L'Article 182 rappelle ce que nous avons évoqué dans le premier chapitre de ce mémoire, à savoir que c'est l'administration française, via les chefs de territoire, qui contrôle les tribunaux du travail. C'est donc un moyen de garantir l'authenticité des décisions prises lors d'un différend de travail. Le fait que des tribunaux de travail existent dans chaque territoire nous ramène à l'article écrit par Ariane Clément relatif à l'histoire du droit du travail en AEF qui indique que chaque tribunal a été créé dans les trois territoires de l'AEF que nous étudions : un tribunal à Brazzaville, l'un à

Pointe-Noire et un autre à Dolisie<sup>310</sup> pour le territoire du Moyen-Congo ; un tribunal du travail a été créé par un arrêté du 4 février 1954, au Gabon, à Libreville et à Port-Gentil<sup>311</sup>. Enfin, dans le territoire de l'Oubangui-Chari<sup>312</sup>, des tribunaux du travail ont été constitués à Bangui, Bambari et Berberati<sup>313</sup>. L'article 182 permet donc de régler des affaires localement et non sur l'ensemble de la fédération aérienne et permet de recentrer localement les différends du travail, dans un souci de gestion plus simplifiée des conflits du travail. Enfin l'article 183 accentue le caractère local des tribunaux du travail, en indiquant que les tribunaux dépendent d'un service judiciaire local. Les trois articles répondent à cette volonté de simplifier la gestion administrative et judiciaire des conflits du travail en les traitant localement.

La constitution des tribunaux du travail permet de comprendre les principes d'un tribunal de travail<sup>314</sup>. La primauté est donnée à la présence d'un magistrat, nommé par le président de la cour d'appel et à deux entités, nommées assesseurs<sup>315</sup> ; deux assesseurs qui soit font partie des salariés, soit des employeurs. C'est un moyen efficace de réduire les biais lors d'un différend du travail et cela permet une neutralité juridique optimale. Ces mêmes assesseurs doivent disposer de conditions particulières afin de siéger à ce poste. Il est évident qu'un assesseur employé dans une entreprise du bâtiment habilité à siéger que dans les affaires relatives au bâtiment. C'est l'article 185<sup>316</sup> qui définit le statut et les fonctions des

---

<sup>310</sup> Ariane Clément indique que ces tribunaux ont été créés par un décret du 2 février 1954 pour le territoire du Moyen-Congo.

<sup>311</sup> Selon l'article d'Ariane Clément.

<sup>312</sup> Selon l'article d'Ariane Clément, par un arrêté du 4 février 1954

<sup>313</sup> Ville située à plus de 500 kilomètres de Bangui.

<sup>314</sup> Article 184 du CTOM. Le tribunal du travail est composé :

1° D'un magistrat désigné par le premier président de la cour d'appel, président

2° De deux assesseurs employeurs et de deux assesseurs salariés, pris parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité de l'article 185 ci-après. Le président désigne, pour chaque affaire, les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.

Les assesseurs titulaires sont remplacés, en cas d'empêchement, par des assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires.

Si l'un des assesseurs fait défaut, le plus jeune membre de la catégorie en surnombre ne siège pas. Un agent administratif désigné par le chef de territoire est attaché au tribunal en qualité de secrétaire.

<sup>315</sup> Personne qui siège au côté d'une personne pour la suppléer.

<sup>316</sup> Article 185 du CTOM :

assesseurs. Cependant un élément peut bloquer l'accès à la fonction d'assesseurs, car, il faut, comme le stipule l'article 185, être de nationalité française pour accéder à cette fonction. La conséquence est que bon nombre de salariés ne peuvent prétendre à cette fonction, ce qui peut constituer un biais dans les prises de décisions lors des différends au travail. L'article 185 énonce également que les assesseurs doivent « exercer depuis trois ans, apprentissage compris, une profession mentionnée dans l'arrêté d'instruction du tribunal et exercer cette profession, dans le ressort du tribunal, depuis au moins un an ». Entre autres, les assesseurs, salariés ou représentants d'entreprises, doivent être qualifiés ; des prérequis sont donc nécessaires pour assurer ces fonctions. Cela veut dire que ces fonctions sont tributaires d'un certain nombre de critères.

Lors d'un différend du travail, différents types de règlements sont proposés : un règlement via le tribunal ou bien un règlement à l'amiable. L'article 190<sup>317</sup> propose ce type de règlement entre l'employeur et l'employé. Ce nouveau type de règlement permet deux choses : tout d'abord, il permet aux deux entités de s'entendre sans qu'un conflit éclate. Ensuite, du côté des employeurs, cela permet d'éviter les manœuvres syndicales et d'en subir ainsi des répercussions sur l'entreprise en cas d'action syndicale (comme la grève, par exemple). Du côté de l'employé, le règlement à l'amiable lui permet d'obtenir gain de cause en matière de revendications lors du différend avec son employeur. Le fait que l'ensemble du règlement des différends à l'amiable soit assuré par l'inspecteur du travail et des lois sociales montre que les autorités françaises ont un contrôle sur les conflits liés au travail et montre qu'elles prennent au sérieux les conflits au sein des entreprises. Les risques en cas de désaccords sont également pris en compte par les tribunaux du travail : en effet, il est indiqué qu'en « cas d'absence ou en cas d'échec de ce règlement amiable, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au secrétaire du tribunal du travail ». Une trace

---

Les assesseurs du tribunal du travail doivent être de nationalité française, être âgés de vingt et un ans au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévus aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Ils doivent, en outre, exercer depuis trois ans, apprentissage compris, une profession mentionnée dans l'arrêté d'institution du tribunal et exercer cette profession, dans le ressort du tribunal, depuis au moins un an.

Ils sont nommés par l'assemblée générale de la cour d'appel.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants à une durée d'un an. Il est renouvelable.

<sup>317</sup> Article 190 du CTOM : Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'inspecteur du travail et des lois sociales, à son délégué ou à son suppléant légal de régler le différend à l'amiable. En l'absence ou en cas d'échec de ce règlement amiable, l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au secrétaire du tribunal du travail. Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet ; un extrait de cette inscription est délivré à la partie ayant introduit l'action.

est donc archivée, afin de montrer qu'une certaine forme d'équité se forme entre tous les protagonistes lors d'une affaire de différend au travail.

Enfin, lors d'un conflit qui s'arbitre au tribunal, certains droits sont donnés aux protagonistes de l'affaire. Ils peuvent se faire représenter par un avocat, ce qui semble une autre nouveauté dans les droits des travailleurs. C'est l'article 192<sup>318</sup> qui offre cette possibilité aux travailleurs (mais également aux employeurs). Toutefois, il faut préciser que la présence d'un avocat nécessite que le travailleur ait les fonds nécessaires pour s'en offrir les services. Or, souvent, les travailleurs ne disposent pas de fonds nécessaires pour s'offrir ce genre de service ; cela est dû aux salaires que perçoivent les travailleurs africains, qui ne sont pas suffisants pour qu'ils s'offrent un avocat. La défense du travailleur se fait souvent grâce à la présence des syndicats, suffisamment forts pour défendre les intérêts du ou des travailleurs qui sont entrés dans un processus de conflit avec le ou les employeurs.

Enfin, l'article 192 rappelle que des devoirs s'appliquent entre les deux parties présentes dans l'affaire. En effet, il est demandé aux protagonistes d'être ponctuels lors des séances au tribunal. Cela implique une réglementation stricte et dans un sens instaure une forme d'équité entre tous les protagonistes, que ça soit le travailleur, l'employeur ou encore les autorités administratives.

Ces quelques articles issus du code du travail dans les territoires d'outre-mer nous semblent pertinents puisqu'ils installent un nouveau type de relation entre trois protagonistes : tout d'abord le travailleur, qui a la possibilité de se défendre via les syndicats ou encore un avocat ; idem pour l'employeur qui se voit également donner le droit de se défendre et d'être défendu. Enfin, l'Etat, à travers les juges et les inspecteurs du travail et des lois sociales garantit une neutralité aux deux protagonistes et tient à montrer son autorité dans les affaires concernant le droit du travail.

---

<sup>318</sup> Article 192 du CTOM. Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal du travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au barreau ou un avocat-défenseur, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit être constitué par écrit.

## **B) Le traitement d'une affaire au tribunal du travail : exemple de l'affaire André Bourroux contre Hilaire Bindza.**

Les documents concernant cette affaire se trouvent dans les archives de la CFDT<sup>319</sup>, dans le XIX<sup>ème</sup> arrondissement de Paris. L'objectif n'est pas de retracer dans les faits l'affaire mais de comprendre comment la justice règle un différend sur fond de conflits du travail.

Cette affaire a été jugée le samedi 1<sup>er</sup> septembre 1956 à 9 heures, au tribunal du travail de Brazzaville<sup>320</sup> et oppose Hilaire Bindza qui fut secrétaire-Magasinier (et qui demeurait au 2 rue des M'Bakas à Poto-Poto<sup>321</sup>) à André Bourroux, qui fut pharmacien à Poto-Poto. Dans le dossier, il est indiqué que Hilaire Bindza ne fut pas représenté par un avocat, tandis que André Bourroux, lui est représenté par un avocat, le Maître Inquimbert, avocat défenseur à Brazzaville. Le fait que l'ex-travailleur (Hilaire Bindza) ne soit pas représenté par un avocat montre toute la difficulté pour l'ancien travailleur d'avoir accès à un avocat, car il faut avoir les ressources financières nécessaires pour avoir la chance de se faire représenter. C'est ce que nous avons évoqué lors de la première sous-partie de ce chapitre. Cela montre qu'il y a une disproportion entre les protagonistes et montre les petites failles d'un système qui n'est pas à l'avantage des travailleurs : les avocats commis d'office ne sont pas forcément présents et à la disponibilité de ceux et celles qui ne peuvent s'offrir les services d'un avocat.

Le 6 juillet 1956, Hilaire Bindza attaque en justice son ancien employeur devant le tribunal de Brazzaville afin d'obtenir des indemnités pour un préavis de départ, cinq jours de salaires, des allocations familiales ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement abusif. Le montant du mois de préavis s'élève à 23 000 francs ; les cinq jours de salaire s'élèvent à un montant de 3835 francs ; le montant des congés souhaités est fixé à 38 640 francs ; le montant des allocations familiales, comprises entre 1952 et 1956 est fixé à 5400 francs et enfin la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est fixée, selon le plaignant à 250 000 francs. Le total est indiqué sur la feuille du jugement, et se monte à 320 875 francs.

On peut ainsi recueillir plusieurs informations : tout d'abord, les travailleurs africains avaient la possibilité d'obtenir des allocations afin de subvenir aux besoins de

---

<sup>319</sup> Cote 4H146. Relations entre CFTC et Afrique noire Archives de la CFDT.

<sup>320</sup> Rappelons que ce tribunal de travail a été créé par décret du 2 février 1954.

<sup>321</sup> Quartier de Brazzaville.

l'individu ainsi que de sa famille ; le plaignant, Hilaire Bindza, a eu connaissance des différents modes d'indemnisations possibles ; on peut supposer que c'est grâce aux renseignements donnés par les syndicats<sup>322</sup> qu'Hilaire Bindza peut faire.

Le document est découpé en plusieurs parties : une partie qui décrit la demande du plaignant, suivi de la rubrique « par ces motifs » : cette rubrique recense tous les actes judiciaires décidés à l'issue du procès, et reprend point par point les décisions relatives aux indemnités tels que les dommages et intérêts ou encore les congés payés demandés par Hilaire Bindza. On y apprend que des enquêtes ont été réalisées pour justifier la décision de justice (il est indiqué « attendu qu'il résulte de l'enquête à laquelle il a été précédé que Bindza a pris régulièrement ses congés en mil neuf cent cinquante-quatre et mil neuf cent cinquante-six ») ; cela montre que les inspecteurs du travail et des affaires sociales effectuent un réel contrôle sur les activités des travailleurs et des entreprises. Cela montre également que les autorités administratives prennent très au sérieux leur situation de neutralité lorsqu'un différend du travail s'opère. Enfin, à la fin du document, on retrouve les formules usuelles avec lesquelles le juge, date et signe et atteste l'authenticité du jugement. La décision de justice est enregistrée (dans le cas de cette affaire, la décision de justice est enregistrée au tribunal du travail de Brazzaville) et il est marqué « pour expédition » : on suppose que toutes les affaires jugées au tribunal ont été centralisées dans un centre d'archives, ce qui garantit une preuve d'authenticité de l'acte de jugement ; mais cela permet également de conserver des traces si jamais l'un des protagonistes conteste la décision de justice. Enfin, on retrouve une rubrique « conclusion » qui reprend l'ensemble de l'affaire. Dans cette partie conclusion, on apprend que des témoins ont été entendus, ce qui confirme ce qui a été cité ci-dessus sur le rôle prépondérant des autorités administratives lorsqu'une enquête est lancée lors d'un différend du travail. On y apprend également qu'Hilaire Bindza n'a pas touché ses congés payés de l'année 1955, alors qu'une des protagonistes de l'affaire avait annoncé le contraire lors des différentes enquêtes. C'est d'ailleurs pour cette raison que le tribunal ordonne à l'ancien employeur d'Hilaire Bindza de verser les congés de 1955 et seulement ceux de 1955. La conclusion permet de voir également qu'Hilaire Bindza ne conteste pas cette décision, et permet de voir en détail l'affaire : y figurent tous les faits et notamment le type de tâches que devait effectuer l'ancien employé de la pharmacie (et que

---

<sup>322</sup> Si cette affaire a été retrouvée dans les archives de la CFTC, on peut supposer que ce sont des syndicalistes de la CFTC qui ont pu aider Hilaire Bindza à trouver des informations relatives aux demandes d'indemnisation pour licenciement abusif.

selon la conclusion, il n'aurait pas respecté, ce qui a conduit à un conflit entre les deux protagonistes).

Dans cet exemple de décision de jugement, on retrouve donc les trois protagonistes : les autorités administratives, qui prennent la décision finale, le plaignant (qui demande des compensations financières) et l'employeur qui réfute les demandes du plaignant. La décision de justice permet de rendre compte que tout un cheminement est mis en place par les autorités administratives pour arbitrer au mieux l'affaire. La présence de témoins ou la réalisation d'enquêtes prouvent le rôle important des autorités administratives pour comprendre au mieux l'affaire. Enfin, cette affaire témoigne les inégalités entre les protagonistes, en effet, le fait que l'employeur ait eu la possibilité de se faire épauler par un avocat à la différence de Hilaire Bindza montre que des disparités existaient au sein des affaires et montre aussi une faiblesse des tribunaux du travail : souligner cette disparité et la prise en considération de cet écart entre un plaignant non épaulé d'un avocat (le plus pauvre) face à un employeur qui a les moyens de se faire aider par un avocat (le plus loti en terme de ressources financières).

Le code du travail dans les territoires d'outre-mer permet de rendre justice lorsqu'il y a des différends du travail ; on peut mettre en avant le code du travail lorsque certaines de ses dispositions ne sont pas respectées, ce qui entraîne des revendications et des plaintes de la part des travailleurs. Les revendications mises en avant lors des grèves sont également importantes. Retraçons, dans une seconde partie, les revendications des grévistes en faveur de l'application du code du travail dans les territoires d'outre-mer.

## II. Les grèves, un moyen de continuer à faire valoir les droits des travailleurs.

Dans cette partie, nous allons dans un premier temps nous replacer dans un contexte qui justifierait que soient menées des actions de grèves. Dans un second temps, nous allons étudier un deux documents qui évoquent la situation de conflit en AEF. L'objectif de ce second temps n'est pas de montrer les raisons de la grève, mais de voir de quelle manière elle est structurée, codifiée et comment l'administration gère un conflit via les grèves.

### **A) La caractérisation des grèves.**

C'est en AOF que les premières grèves furent les plus importantes, si on se réfère à notre chronologie. Il est important d'avoir en tête que les grèves n'ont pas de cloisonnement géographique, et que c'est en Afrique occidentale française que les premières grèves d'après-guerre ont eu lieu. Nous allons ici parler essentiellement des grèves en AOF. Les grèves en AOF ont été des éléments de base pour comprendre les grèves en AEF. Dans cette partie, nous allons montrer que les grèves sont un moyen d'expression et de revendication, que ce soit en AOF ou en AEF.

Les grèves ont été lancées dans un contexte particulier. En effet, après la Seconde guerre mondiale, le nombre d'ouvriers augmenta sensiblement,<sup>323</sup> et une nouvelle classe sociale apparaît sur le continent africain (et donc en AEF). Cette classe sociale, émergente, comprend que les grèves sont l'un des moyens de faire affirmer les revendications. Les revendications portaient sur les conditions de vie des travailleurs, le cout de la vie ou encore la question des salaires. On remarque que la question des salaires est l'une des préoccupations majeures des travailleurs africains.

---

<sup>323</sup> Selon l'ouvrage d'Omar Guèye, « une nouvelle catégorie sociale émerge et s'affirme par un fort mouvement revendicatif » et que la catégorie des « ouvriers » a permis de rompre deux catégories de populations : les paysans et les « évolués ». Guèye Omar, *Sénégal, Histoire du mouvement syndical : la marche vers le Code du Travail*, Paris, L'Harmattan, 2011, p.99.

Ainsi, lors des grandes grèves générales au Sénégal<sup>324</sup> en 1946, ces revendications prennent forme et se manifestent par des manifestations et des arrêts de travail. Le principe d'égalité est revendiqué et il est donné par le slogan « Travail égal, salaire égal »<sup>325</sup>. Omar Guèye indique que les conséquences économiques de grèves furent importantes, ce qui obligea les autorités administratives à entamer des négociations avec les syndicats, ce qui impacta les autorités administratives qui furent obligés d'entamer des processus de négociations avec les syndicats, qui rappelons-le sont autorisés depuis le décret du 7 août 1944

Les règlements des conflits de grève se font par une commission dans laquelle sont réunis les autorités administratives, syndicats et représentants des employeurs. Par exemple, à Dakar, une commission regroupant toutes les entités politiques et syndicales a permis de garantir un minimum vital de 7,40 F/de l'heure<sup>326</sup>, même si des divergences ont eu lieu<sup>327</sup>. Selon Omar Guèye, ces grèves ont plusieurs significations : tout d'abord elles ont des significations politiques car il considère que les solutions aux grèves étaient des solutions politiques ; les autorités administratives font face à un nouveau type de relations avec les syndicats. Omar Guèye indique que les grèves ont « secoué tout le système colonial »<sup>328</sup>. Ensuite, selon Omar Guèye, les grèves ont un impact économique, car les grèves ont bloqué des ports, des commerces, ce qui a entraîné des conséquences pour les entreprises qui voient leur activité économique réduite. Du côté de l'administration, les grèves ont un coût puisque les revendications salariales ont constitué un « trou » dans leur budget. Enfin, d'un point de vue social, les grèves ont permis de mettre en évidence un mal être et comme l'indique Omar Guèye<sup>329</sup>, celui du travailleur qui se retrouve face à de nombreux problèmes à la fois au travail et dans la vie quotidienne. Omar Guèye parle d'une menace collective liée à la forte

---

<sup>324</sup> Les principales lieux de grèves au Sénégal sont à Dakar et à Saint-Louis.

<sup>325</sup> Dans l'ouvrage d'Omar Guèye, il indique que ce slogan est repris par toutes les catégories de travailleurs, l'administration, chemin de fer, la poste... Gueye Omar, *Sénégal, Histoire du mouvement syndical : la marche vers le Code du Travail*, Paris, L'Harmattan, 2011, p.101.

<sup>326</sup> Guèye Omar, *Sénégal, Histoire du mouvement syndical : la marche vers le Code du Travail*, Paris, L'Harmattan, 2011, p.105.

<sup>327</sup> Comme des divergences entre administration et patronat.

<sup>328</sup> Guèye Omar, *Sénégal, Histoire du mouvement syndical : la marche vers le Code du Travail*, Paris, L'Harmattan, 2011, p.110.

<sup>329</sup> Guèye Omar, *Sénégal, Histoire du mouvement syndical : la marche vers le Code du Travail*, Paris, L'Harmattan, 2011, p.112.

mobilisation des grèves au Sénégal. Les grèves signifient qu'une majorité de la population souhaitaient des changements dans le sens d'une plus grande égalité et davantage de droits.

En prenant appui sur les grèves sénégalaises en 1945 et 1946, on peut voir que la grève est caractérisée par différents aspects. Tout d'abord, d'un point de vue social, les grèves permettent une certaine mobilisation collective et d'affirmer des droits et des revendications et mettent en évidence l'émergence d'un nouveau groupe social, la population salariée. Ensuite, la grève rend nécessaire l'action autorités administratives pour une résolution d'ordre politique, et témoigne du nouveau défi qui se pose aux autorités françaises afin de résoudre sur le plan politique les grèves, cela montre que les autorités françaises avaient un nouveau défi à répondre pour résoudre des grèves. Enfin, sur le plan économique, les grèves ont un fort impact, car c'est tout un système qui se retrouve paralysé (ports, entreprises, commerces), ce qui réduit la voilure économique du territoire, ce qui n'est pas profitable à la vie économique du territoire.

Nous allons voir maintenant des exemples de descriptions de mobilisations grévistes en AEF et comprendre les caractéristiques d'une grève en étudiant des document issus des rapports des inspecteurs du travail et des lois sociales.

## **B) Caractériser la grève en AEF : exemples.**

Commençons par un document issu de l'inspection du travail et des lois sociales dont nous n'avons pas retrouvé la date d'édition. Nous savons cependant que c'est un document écrit par R. Laugier, qui est donc inspecteur du travail en AEF, et que cela se passe dans le territoire de l'Oubangui-Chari, en mai 1955. Il fait remonter que des actions revendicatives ont eu lieu dans la région du Lobaye. Il indique que « le début du mois a été marqué par une certaine agitation en Lobaye, un bruit avait couru que le salaire journalier minimum serait porté à 53 fr et les travailleurs de deux sociétés ont fait grèves dans ce but ». Cela montre que les autorités administratives devaient se tenir informées de la situation dans chaque localité. Ce qui caractérise la grève, c'est le fait que des conditions salariales sont à son origine : des causes sociales sont donc un critère pour que des travailleurs se mettent en grève.

Plus loin dans le document, il est indiqué que « la Plantation des Terres rouges a été en grève le 9 mai » et que « L'exploitation forestière du km 55 a été en grève les 11 et 12 mai ». Le document montre une autre caractéristique de la grève : la durée. La durée de la grève peut provoquer un impact économique sur l'entreprise par le fait que les travailleurs aient arrêté de travailler. Les deux entreprises où il y a des grévistes peuvent être économiquement impactées.

Il est indiqué par la suite que « l'intervention de l'Inspection du Travail a remis les choses au point et le travail a repris ». Cela montre une fois de plus une autre caractéristique des grèves : les autorités françaises sont là pour intervenir et essayer de trouver une solution au conflit. Ici, on voit que le rôle des inspecteurs du travail et des lois sociales est primordial dans le règlement d'un conflit.

Le 15 mars 1955, d'autres travailleurs ont également fait une grève dans le district de Mongoumba- Lobaye, dans le territoire de l'Oubangui-Chari. Ils se sont mis en grève le 19 et le 21 février ; ils souhaitent une revalorisation de leur salaire ; le document rapporte que la grève s'est réglée par un paiement des congés de 1953 et la notification des départs en congés 1954 à partir de juillet 1955. Il n'est pas indiqué que l'inspection du travail et des lois sociales soit intervenue mais un comité technique consultatif a été mis en place pour régler ce différend, on suppose que si l'inspecteur du travail le mentionne, c'est qu'un représentant des autorités françaises fut présent à ce comité.

Enfin, un rapport datant du 11 février 1955 fait état de plusieurs grèves dans le territoire de l'Oubangui-Chari. La première grève s'est déroulée les 2, 3, 4 Novembre 1955 à la COTIUBANGUI à Alundao. Les grévistes souhaitent être payés en fin de mois et plus en début de mois ; le rapporteur indique que c'est conforme au CTOM. C'est donc une grève légitime. Deux autres grèves sont ensuite mentionnées dans ce même rapport, l'une datant du 18 janvier 1955 où le personnel de la SATOC à Bambari se met en grève afin d'obtenir « un ordre de départ en congé payé », mais reprend le travail dès le lendemain à la suite de l'écoute des revendications des grévistes. La deuxième grève mentionnée dans ce rapport concerne les travailleurs d'une plantation, grève qui a cessé dès le lendemain puisque les grévistes ont obtenu gain de cause au sujet du salaire minimum.

Un autre document qui date du 5 mai 1955 envoyé du ministère de la France d'outre-mer<sup>330</sup> et à destination des autorités françaises en AEF. Le déclenchement montre que les plus hautes instances politiques françaises trouvent nécessaire de suivre les grèves qui se déroulent. Il est indiqué que « le déclenchement d'un conflit sera porté immédiatement à ma connaissance par télégramme avec indication de la cause de la grève, des organisations syndicales qui se sont engagées et du pourcentage des travailleurs qui ont obtempéré à l'ordre de grève. » montre qu'aux plus hautes instances politiques française, la nécessité de se tenir à jour des grèves qui se déroulent en AEF. Cela montre une fois de plus ce qui caractérise la grève : la présence d'un organisme de contrôle.

A travers ces exemples, on voit se dessiner les caractéristiques d'une grève, à savoir une revendication, l'arrêt de travail pour obtenir la satisfaction de ces revendications. Dans les exemples pris, le conflit a été réglé rapidement. On voit également que ces grèves représentent un coût important pour l'entreprise qui se voit amputé de leur activité économique. Enfin, ces exemples de grèves témoignent du fait que les autorités administratives sont présentes, dès qu'il y a un conflit, ces grèves sont complexes et inédites à gérer pour les autorités françaises. Le fait que le ministre de la France d'outre-mer souhaite être au courant de la situation montre que la préoccupation en matière de grève dans les territoires d'outre-mer est constante.

---

<sup>330</sup> Le ministre fut Pierre-Henri Teitgen.



**CONCLUSION. Du travail forcé au code du travail dans les territoires d'outre-mer (CTOM), un long chemin vers la reconnaissance des travailleurs en Afrique équatoriale française.**

La loi du 15 décembre 1952 instaurant un code du travail dans les territoires d'outre-mer a permis d'améliorer les conditions de travail en Afrique équatoriale française. Les articles analysés permettent de se rendre compte que des nouveaux droits se sont progressivement ouverts à la population salariée, réduisant ainsi les inégalités entre les différentes couches de la population. Les autorités administratives françaises ont contribué à faire émerger ces nouveaux droits envers la population.

Nous pouvons résumer ce mémoire en quelques points.

Tout d'abord, la suppression officielle du travail forcé et l'adoption d'un texte de loi encadrant et protégeant les travailleurs a permis à la population salariée de se défendre face aux mauvaises conditions de travail. Les conditions de travail étant liées aux conditions de vie, le CTOM permet indirectement d'améliorer les conditions de vie de la population salariée. Les salariés sont davantage pris en compte grâce à la mise en place d'un service médical et de médecine du travail, et les autorités administratives sont les garantes du bon respect du CTOM. Un fonctionnement tripartite s'organise entre l'administration française présente sur les territoires, les services centraux basés à Paris et les entreprises afin de coordonner la mise en application du CTOM.

Ensuite, deux entités ont permis de faire connaître les problèmes du travail en Afrique équatoriale française : les députés aéfiens et les syndicats métropolitains que sont la CGT et la CFTC. Ces deux entités ont pris positions face aux conditions de travail en AEF, et ont démontré que les conditions de travail étaient suffisamment dégradantes, pour justifier la mise en place d'un code du travail. Depuis le décret du 7 août 1944, les syndicats sont autorisés, et les deux syndicats en ont profité pour s'implanter et diffuser les connaissances nécessaires au fonctionnement et à l'organisation des syndicats locaux. La CGT et la CFTC sont donc des syndicats qui ont permis aux travailleurs aéfiens de s'affirmer davantage sur la thématique du travail. Enfin, les députés du Moyen-Congo (Jean Félix-Tchicaya), de l'Oubangui-Chari (Barthélémy Boganda) ainsi que le député du Gabon (Jean-Hilaire Aubame) ont permis de faire prendre conscience devant l'Assemblée nationale des dégâts occasionnés par une mauvaise politique de travail et contribuant à l'oppression des populations salariées d'AEF.

A travers le prisme des tribunaux du travail et des grèves, on peut se rendre compte de l'importance du CTOM et de sa mise en œuvre dans le règlement des différends du travail lorsqu'un conflit éclate entre un ou des travailleurs et leur entreprise. Les grèves peuvent être considérées comme un outil pour faire appliquer le CTOM ; en effet, les travailleurs ont

désormais conscience qu'ils peuvent avancer leurs revendications en se basant sur le respect du code du travail dans les territoires d'outre-mer.

Il ne faut toutefois pas oublier l'approche pluridisciplinaire de notre travail. En effet, dans notre partie consacrée à la réflexion scientifique et historiographique sur l'histoire du travail, nous avons apporté des éléments issus de la sociologie et de la psychologie du travail, mais aussi de l'histoire du droit du travail. Ces éléments sont à prendre en compte si on souhaite étudier dans sa globalité l'histoire des travailleurs et l'histoire du travail en AEF entre 1945 et 1960.

## BIBLIOGRAPHIE

### Ouvrages sur la colonisation et la décolonisation ; historiographie

AGERON Charles-Robert, *France coloniale ou parti colonial ?* Paris, PUF, 1978.

AGERON Charles-Robert, *La décolonisation française*, Paris, Cursus, Armand Colin, 1991.

AGERON Charles-Robert, *Les chemins de la décolonisation de l'Empire français, 1936-1956*, Paris, CNRS, 2013.

AGERON Charles-Robert, *L'Afrique noire française : l'heure des indépendances*, Paris, CNRS, 2015.

AGERON Charles-Robert, COQUERY-VIDROVITCH Catherine, MEYNIER Gilbert, THOBIE Jacques, *Histoire de la France coloniale, 1914-1990*, Paris, Armand Colin, 2016.

BALANDIER Georges, La situation coloniale : approche thématique, *Cahiers internationaux de sociologie*, 1951, vol. 11, pp. 44-79.

BLANCHARD Pascal, BANCEL Nicolas, LEMAIRE Sandrine (dir.), *La Fracture coloniale. La société française au prisme de l'héritage colonial*, Paris, La Découverte, 2005.

BERTRAND Romain, *Mémoires d'empire : La controverse autour du « fait colonial »*, Paris, Éditions du Croquant, 2006.

BLAIS Hélène, DEPREST Florence, SINGARAVELOU Pierre (dir.), *Territoires impériaux. Une histoire spatiale du fait colonial*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2011.

CHAFER Tony, KEESE Alexander, *Francophony Africa in fifty*, Manchester University Press, 2013.

CHAFER Tony, *La fin de l'empire colonial en Afrique de l'Ouest : entre utopie et désillusion*, Presses Universitaires de Rennes, 2013.

BAT Jean-Pierre, COURTIN Nicolas (dir.), *Maintenir l'ordre colonial. Afrique, Madagascar, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles*, Rennes, PUR, 2012.

BAYART Jean-François, *Les études postcoloniales. Un carnaval académique*, Paris, Karthala, 2010.

BRASSEUL Jacques, *Histoire économique de l'Afrique tropicale, des origines à nos jours*, Paris, Armand Colin, 2016.

CHRETIEN Jean-Pierre, *L'invention religieuse en Afrique. Histoire et religion en Afrique noire*, Paris, Karthala, 1993

COOPER Frederick, *Décolonisation et travail en Afrique. L'Afrique britannique et française, 1935-1960*, Paris, Karthala, 2004.

COOPER Frederick, *Français et africains ? Être citoyen au temps de la décolonisation*, Paris, Payot, 2014.

COOPER Frederick, *Le Colonialisme en question. Théorie, connaissance, histoire*, Paris, Payot, 2014.

COQUERY-VIDROVITCH Catherine,

COQUERY-VIDROVITCH Catherine, GOERG Odile, *L'Afrique occidentale au temps des Français : colonisateurs et colonisés, 1860-1960*, Paris, La Découverte, 1992.

COQUERY-VIDROVITCH Catherine, MESNARD Eric, *Être esclave. Afrique-Amériques, XV<sup>e</sup>-XIX<sup>e</sup> siècle*, Paris, La Découverte, 2013.

COQUERY-VIDROVITCH Catherine, *Le Congo au temps des grandes compagnies concessionnaires, 1898-1930*, Paris, Éditions de l'EHESS, 2001.

COQUERY-VIDROVITCH Catherine, *Histoire des villes d'Afrique Noire. Des origines à la colonisation*. Paris, Albin Michel, 1993.

COQUERY-VIDROVITCH Catherine, HEMERY Daniel, PIEL Jean, (dir), *Pour une histoire du développement. États, sociétés, développement*, Paris, L'Harmattan, 1988.

DE BENOIST Joseph-Roger, *l'Afrique Occidentale française de la conférence de Brazzaville (1944) à l'indépendance (1960)*, Nouvelles éditions africaines, 1983.

DIMER Véronique, Politiques indigènes en France et en Grande Bretagne dans les années 1930 : aux origines coloniales des politiques de développement, *Politique et sociétés*, vol 24, n°1, P. 73-99, 2005.

DROZD Jacques, *Histoire de la décolonisation au XX<sup>e</sup>me siècle*, Paris, Seuil, 2009, « Points Histoire ».

GOETSCHER Pascale, TOUCHEBOEUF Bénédicte, *La IV<sup>e</sup> République. La France de la Libération à 1958*, Paris, Librairie Générale Française, 2004.

JEWESIEWICKI Bogumil et NEWBURY David, *African Historiographies. What History for which Africa ?*, Londres, Sage Publications, 1985.

MARSEILLE Jacques, *Empire colonial et capitalisme français : Histoire d'un divorce*, Paris, Albin Michel, 2005.

MEYNIER Gilbert, THOBIE Jacques et alii, *Histoire de la France coloniale. T.2, 1914-1990*, Paris, Armand Colin, 1990.

MICHEL Marc, *Décolonisations et émergence du tiers-monde*, Paris, Hachette « Carré Histoire », 1993, 2<sup>ème</sup> édition, 2005.

MIGANI Guia, *La France et l'Afrique subsaharienne, 1957-1963 : Histoire d'une décolonisation entre idéaux eurafricains et politique de puissance*, Bruxelles, PIE Peter Lang, 2008.

M'BOLOKO Elikia, *Afrique noire. Histoire et civilisations. Du XIX<sup>e</sup>me siècle à nos jours*, tome 2, Paris, Hatier, 2008.

M'BOLOKO Elikia, « Force sociales et idéologies dans la décolonisation de l'AEF », *Journal of African History*, 1981, p. 393-407.

M'BOLOKO Elikia, *L'Afrique au XX<sup>e</sup> siècle, Le continent convoité*, Paris, Seuil, 1985.

PROST Antoine, *Douze leçons sur l'histoire*, Paris, Seuil, 1996, 2<sup>ème</sup> édition, 2010.

RIOUX Jean-Pierre, *La France de la Quatrième République, tome 1, L'ardeur et la nécessité 1944-1952*, Paris, Seuil, 1980.

SIBEUD Emmanuelle, Post colonial et colonial studies : enjeux et débats, *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2004, n°51-4 bis, p.87-95.

SIBEUD Emmanuelle, « L'anticolonialisme, » in Vincent Dulcert et Perrine Simon-Nahum (dir), *Les événements fondateurs. L'affaire Dreyfus*, Paris, Armand Colin, 2009, P. 140-147.

SMITH Tony, « A comparative Study of French and British Decolonization », *Comparative Studies in Society and History*, 20, 1978, p. 70-102.

SMOUTS Marie-Claude (dir.), *La Situation postcoloniale : les Postcolonial studies dans le débat français*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2007.

SUREMAIN Marie-Albane (de), « Histoire coloniale et/ou histoire de l'Afrique ? Historiographies de l'Afrique subsaharienne, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle », in Saaidia Oissila, Zerbini Laurick (dir), *De la construction du discours colonial ; L'empire français aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles*, p. 35-62, Paris, Karthala, 2009.

SURET-CANALE Jean, *Afrique noire occidentale et centrale. L'ère coloniale (1900-1945)*, Paris, Éditions sociales, 1964.

SURUN Isabelle (dir), *La France et l'Afrique. 1830-1962*, Neuilly-Sur-Seine, Atlante, 2020, « Clefs Concours ».

SURUN Isabelle (dir), *Les sociétés coloniales à l'âge des Empires. 1850-1960*, Neuilly-Sur-Seine, Atlante, 2012, « Références »

TIRAT Jean-Yves, « Problèmes de méthode en histoire sociale », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, juillet 1963.

YACONO Xavier, *Les étapes de la décolonisation française*, Paris, 6<sup>ème</sup> édition, Que sais-je ?, 1994.

YOUNG Robery J.-C, *Postcolonialism : an Historical Introduction*, Oxford ; Blackwell, 2001.

## Ouvrages et articles sur l'Afrique équatoriale française et l'Afrique centrale

BABASSANA Hilaire, *Travail forcé, expropriation, et formation du salariat en Afrique noire*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1978.

BALANDIER Georges, *Sociologie des Brazzavilles noires*, Paris, Armand Colin, 1955.

BALANDIER Georges, *La Vie quotidienne au royaume de Kongo du XVI<sup>e</sup> au XVIII<sup>e</sup> siècle*, Paris, Hachette, 1965.

BAZENGUISSA GANGA Rémi, *Les voies du politique au Congo : essai de sociologique historique*, Paris, Karthala, 1997.

BERNAULT Florence, *Démocraties ambiguës en Afrique centrale. Congo-Brazzaville, Gabon : 1940-1965*, Karthala, Paris, 1996.

GOMA-THETHET Joachim E. Les élections à l'Assemblée nationale constituante de 1945 dans la circonscription du Gabon-Moyen-Congo. In *Outre-mers*, tome 95, n°358-359, 1er semestre 2008. 1958 et l'outre-mer français. p. 229-247.

MAVOUGOUNOU Elie, Jean Félix-Tchicaya (1903-1961), Premier parlementaire du Moyen-Congo et du Gabon à l'Assemblée constituante et à l'Assemblée nationale française, Paris, L'Harmattan, 2015.

KALCK Pierre, *Histoire centrafricaine, des origines à 1966*, Paris, L'Harmattan 2<sup>nd</sup> édition, 1992.

PENEL Jean-Dominique, *Barthélémy Boganda, Écrits et discours 1946—1951 : la lutte décisive*, Paris, L'Harmattan, 1995.

RAMONDY Karine, *Leaders assassinés en Afrique centrale*, pref. d'Elikia M'Bokolo, Paris, L'Harmattan, 2020.

TCHICAYA Jean-Félix, *La Parole est à Monsieur le Député. Interventions à l'Assemblée Nationale, 1945-1959*, Paris, Paari, 2015.

WAGRET Jean-Michel, *Histoire et sociologie politiques de la République du Congo (Brazzaville)*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1963.

WALRAVEN Klass van, *The historical long-term in the politics of the Central African Republic : Insights from the biography of Barthélémy Boganda (1919-1959)*, ASC working Paper Series, 2019.

## Ouvrages sur le travail et le monde ouvrier

BENOT Yves, *Les députés africains au palais Bourbon de 1914 à 1958*, Paris, Chaka, 2004.

BEVORT Antoine, JOBERT Annette, LALLEMENT Michel, MIAS Arnaud (dir), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, « Quadrige Dicos Poche », 2012.

BOISARD Pierre, FERMANIAN Jean-David. Les rythmes de travail hors norme, *Économie et statistique*, n°321-322, 1999. pp. 111-131.

CENTRE D'ETUDE LYONNAIS D'ETUDES FEMINISTES, *Les Femmes et la question du travail*, Lyon, PUL, 1984.

- CHARLES R.P., « Les sociétés africaines devant la législation du travail », *Revue internationale du travail*, vol.LXV, n°4, avril 1952, p.448-464.
- CHOPART Jean-Noël., *Vivre pour travailler, Travailler pour vivre*, Paris, Centre de sociologie urbaine, 1978.
- COLLINET Michel., *L'Ouvrier français (essai sur la condition ouvrière, 1900-1950)*, Paris, Éditions ouvrières, 1951.
- CONCHON Anne, « Le travail entre labeur et valeur : la corvée royale au XVIII<sup>e</sup> siècle », *Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique*, n°110, 2009, p.39-51.
- COPANS Jean., « Les classes ouvrières d'Afrique noire : bibliographie sélectionnée, classée, commentée », *Cahiers d'études africaines*, 21, 82-83, 1981, p. 405-429.
- COPANS Jean., « Remarques sur la nature du salariat en Afrique noire » *Tiers-Monde*, n°110,, p.315-332.
- D'ALMEIDA – TOPOR Hélène, LAKROUM Monique, SPITTLER Gerd, *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque coloniale*, Paris, Karthala, 2003.
- DEJOURS Christophe, *Travail, usure mentale : essai de psychopathologie du travail*, Paris, Centurion, 1980.
- DURAND Raoul, « La formation professionnelle et la psychologie des Noirs », *Problèmes d'Afrique centrale*, n°24.
- DURKHEIM Émile, *De la division du travail social*, Paris, PUF, 1930.
- EBOUE Félix, *La nouvelle politique indigène pour l'Afrique équatoriale française*, Paris, Office français d'édition, 1945.
- ERBES-SEGUIN Sabine, *La sociologie du travail*, Paris, La Découverte, 2004.
- FALL Babacar, « Le travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1946) », *Civilisations. Revue internationale d'anthropologie et de sciences humaines*, n° 41, 1993, p. 329-336
- FALL Babacar, *Le Travail forcé au Sénégal au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Karthala, 2011.
- FOLLINET Joseph, *Le travail forcé aux colonies*, Paris, du Cerf, 1934.
- FRIEDMANN Georges, NAVILLE Pierre, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, 1961.
- GETTING André, *La Sécurité Sociale*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1948.
- GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, *Les conditions du travail*, Paris, La Découverte, 2007, « Repères ».
- GONIDEC Pierre-François, « Une mystique de l'égalité : le code du travail des territoires d'outre-mer », *Revue juridique et politique de l'Union française*, 2, 1953, p.176-196.
- GOUDAL Jean, « La question du travail forcé devant la Conférence internationale du Travail », *Revue internationale du Travail*, vol. XIX, n° 5, mai 1929, p. 647-665.

- GOUDAL Jean, « Colonisation et travail indigène dans les colonies françaises d'Afrique tropicale », *Revue internationale du travail*, vol. XL, n° 2, août 1939, p. 235-258.
- GUGLIELMI Jean-Louis, *Salaires et revendications sociales en France, 1944-1953*, Paris, Armand Colin, 1953.
- GUELFI Lucrèce, « Quelques aspects du problème des salaires dans les territoires d'outre-mer », *Revue de l'Action populaire*, n° 13, 1962.
- GRIMALDI Nicolas, *Le travail*, Paris, PUF, 1998.
- HODEIR Catherine, *Stratégies d'Empire : Le grand patronat colonial face à la décolonisation*, Paris, Berlin, 2003.
- JARDILLIER Pierre, *Les Conditions de travail*, Paris, PUF, 1982, « Que sais-je ? ».
- JAVILLIER Jean-Claude, *Les conflits du travail*, Paris, PUF, 1976, « Que sais-je ? ».
- KAPUTE Léon, *Travail et main d'œuvre au Cameroun sous régime français, 1916-1952*, Paris, L'Harmattan, 1986.
- LAKROUM Monique, *Le travail inégal : paysans et salariés sénégalais face à la crise des années trente*, Paris, L'Harmattan, 1983.
- LECAILLON Jacques, *Les incidences économiques et financières du code du travail : contribution à l'étude du mécanisme de la répartition des revenus dans les territoires d'outre-mer*, Dakar, Institut des hautes études de Dakar, 1954.
- LE CROM Jean-Pierre (dir.), *Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)*, *Rapport pour la mission Droit et Justice*, convention n°213, 2016.
- LEFRANC Georges, *Histoire du travail et des travailleurs*, Paris, Flammarion, 1975.
- LEPLAT Jacques, CUNY Xavier, *Les Accidents du travail*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1974.
- Le travail en Afrique Noire*, Paris, numéro spécial Présence Africaine, 1952.
- MANDE Issiaka, GUERASSIMOFF Eric, *L'apostolat du travail colonial. Les engagés et les autres mains d'œuvres déplacées dans l'Empire, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Rive-neuve 2016.
- MEDA Dominique, *Le travail*, Paris, PUF, 2004, « Que sais-je ? ».
- MOUTON Fabrice, *L'Organisation internationale du travail face au travail forcé dans les colonies françaises d'Afrique* maîtrise de science politique, Sciences Po Paris, 1987.
- PERROT Michelle, *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*. Tomes 1 à 3, Paris, EHESS, 2001.
- PERROT Michelle, *Enquête sur la condition ouvrière en France au XIX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Hachette, 1972.
- PIERRARD Pierre, *L'Église et les Ouvriers en France*, Paris, Hachette, 1984

REYNAUD Jean-Daniel, ADAM Gérard, *Conflits du travail et du changement social*, Paris, PUF, 1978.

REZEAU Michel, « Un exemple de la mise en application du code du travail en outre-mer », mémoire n°37 (1954-1955), *École nationale de la France d'outre-mer*, 1954-1955.

RICOUARD Michèle et M.-J., *La rémunération du travail*, Paris, PUF, 1955, « Que sais-je ? ».

STANZIANI Alessandro (dir.), *Le travail contraint en Asie et en Europe : XVII<sup>e</sup>- XX<sup>e</sup> siècles*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, 2010.

STEINER Philippe, VATIN François, « Après l'abolition de l'esclavage : mise au travail, contrainte et salariat », *Économies et Sociétés*, série « Histoire de la pensée économique », n°41, 2009, p.1269-1290.

VERRET Michel, *L'espace ouvrier*, Paris, L'Harmattan, « Logiques sociales », 2000.

VIGNA Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Perrin, 2021.

VILLERME Louis-René, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Études et documentation internationales, Paris, 1989.

TIQUET Romain, *Travail forcé et mobilisation de la main-d'œuvre au Sénégal. Années 1920-1960*, Rennes, PUR, 2019.

## Ouvrages et articles sur le syndicalisme, les partis politiques et le socialisme en France et en Afrique.

BERNARD Charles, Le socialisme africain, mythes et réalités, *Revue française d'histoire politique*, 1965, p. 856-884

BLUM Françoise, *Révolutions africaines. Congo, Sénégal, Madagascar. Années 1960-1970*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2014.

BLUM Françoise. « Syndicalistes croyants et panafricains. Réseaux des années 1960 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. 119, no. 3, 2013, pp. 99-112.

BOY Daniel., « Origine sociale et comportement politique », *Revue française de sociologie*, janvier 1978.

BRANCIARD Michel, *Histoire de la CFDT. Soixante-dix ans d'action syndicale*, Paris, La Découverte, 1990.

- BRANCIARD Michel, *La CFDT*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1986.
- BRESSOL Elyane (dir.), *La place et les actions de la CGT dans le monde (1945-2000)*, Montreuil, Institut CGT d'histoire sociale, 2006.
- DEWITTE Philippe, « La CGT et les syndicats d'Afrique occidentale française (1945-1957) », *Le Mouvement social*, n°117, 1981, p. 3-32.
- ESPERET Gérard, *Le syndicalisme en Afrique noire, Droit social*, Paris, 1958.
- FALL Babacar, « Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone. De la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968) », *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 2006/4, n° 84, p. 49-58.
- FONTENEAU Gérard, *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris, Karthala, 2004.
- GOETZ-GIREY Robert, *Le Mouvement des grèves en France*, Paris, Sirey, 1965.
- GUEYE Omar, *Sénégal, Histoire du mouvement syndical : la marche vers le Code du Travail*, Paris, L'Harmattan, 2011.
- KIEFFER M., *Aux origines de la législation du travail en France : la législation des syndicats et la démocratisation des Conseils de prud'hommes*, Lille, Atelier national de reproduction de thèse, 1994.
- KUCZYNSKI Jürgen., *Les origines de la classe ouvrière*, Paris, Hachette, 1969.
- LABOURET Henri, « Le problème de la main d'œuvre dans l'Ouest Africain français », *Politique étrangère*, n°3, 1936, p.37-47.
- LAUNAY MICHEL, *La CFTC, origines et développement (1919-1940)*, Paris, Publications de la Sorbonne, 1987.
- LEFRANC Georges, *Le Mouvement syndical de la Libération aux événements de mai-juin 1968*, Paris, Payot, 1969.
- LEFRANC Georges, *Le syndicalisme en France*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 1957.
- LEFEBVRE Henri, *La Révolution urbaine*, Paris, Gallimard, 1970.
- LOMBARD Jacques, *Autorités traditionnelles et pouvoirs européens en Afrique noire : le déclin d'une aristocratie sous le règne colonial*, Paris, Armand Colin, 1967.
- MOURIAUX René, *Le syndicalisme en France depuis 1945*, Paris, La Découverte, 2013.
- MOURIAUX René, GROUX Guy, *La CFDT*, Paris, Economica, 1989.
- NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française, XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Seuil, 1986.
- PERSON Yves, « Le socialisme en Afrique noire », in Droz Jacques, *Histoire générale du socialisme*, tome .III, PUF, Paris, 1974-1977, P. 607-626.
- REYNAUD Jean-Daniel, *Les syndicats en France*. Tome 1. Paris, Seuil, 1975.
- REYNAUD Jean-Daniel, *Les syndicats en France. Textes et documents* Tome 2. Paris, Seuil, 1975.

RIVIERE Claude, « Lutte ouvrière et phénomène syndical en Guinée », *Culture et développement*, 7, 1975, p.53-85.

ROSANVALLON Pierre, *La société des égaux*, Paris, Seuil, 2011.

SCHACHTER-MORGENTHAU Ruth. *Le multipartisme en Afrique de l'ouest francophone jusqu'aux indépendances. La période nationaliste*. Paris, L'Harmattan, 1998.

SOLUS Henry, *Traité de la condition des indigènes en droit privé. Colonies et pays de protectorat (non compris l'Afrique du Nord) et pays sous mandat*, Paris, Société anonyme du « Recueil Sirey », 1927.

TESSIER Jacques, *La CFTC, comment fut maintenu le syndicalisme chrétien*, Paris, Fayard, 1987.

THIOUB Ibrahima, *Le Rassemblement démocratique africain et la lutte anticoloniale de 1946 à 1998*, Dakar, Université Cheikh Ana Diop, mémoire de maîtrise, 1978.

TOUCHARD Jean, *La gauche en France depuis 1900*, Paris, Seuil, 1977.

VERDIN Édouard, *Les origines du syndicalisme chrétien en France*, Paris, SPES, 1929.

VIGNA Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Perrin, 2012.

VIGNAUX Paul, *De la CFTC à la CFDT, syndicalisme et socialisme, Reconstructions (1946-1972)*, Éditions ouvrières, 1980.

## Les Africaines et les ouvrières

BATTAGLIOLA Françoise, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2004.

COQUERY-VIDROVITCH Catherine, *Les Africaines. Histoire des femmes d'Afrique subsaharienne du XIX<sup>e</sup> au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, La Découverte, 2013.

SELLIER François, *Les Salariées en France*, Paris, PUF, 1979, « Que sais-je ? ».

## La justice

BERNAULT Florence (dir.) *Enfermement, prison et châtements en Afrique : du 19e siècle à nos jours*, Paris, Karthala, 1999.

DURAND Bernard, *La justice et le droit : instruments d'une stratégie coloniale*, Montpellier, Dynamiques du droit, 2001.

FARCY Jean-Claude, *Histoire de la justice en France : de 1789 à nos jours*. Paris. La Découverte, 2015.

FOUCAULT Michel, *Surveiller et punir : naissance de la prison*, Paris, Gallimard, 1975.

LAMPUE Pierre, La citoyenneté de l'Union française, *Revue juridique et politique de l'Union française*, 4, 1950, p. 305-306.

LAMPUE Pierre, ROLLAND Louis, *Précis de droit des pays d'outre-mer (territoires, départements, États associés)*, Paris, Dalloz, 1952.

THIAM Doudou, « La Portée de la citoyenneté française dans les territoires d'outre-mer », thèse de droit de l'Université de Poitiers, 1951.

URBAN Yerri, *L'indigène dans le droit colonial français*, Paris, Fondation Varenne, 2010.

## Histoire urbaine

CAMARA Camille, *Saint-Louis du Sénégal*, Dakar, IFAN, 1968.

CASTELLS Manuel, *La question urbaine*, Paris, Maspero, 1972.

DUBY Georges, *Histoire de la France urbaine*, Paris, Seuil, 1980.

GOERG Odile. « Domination coloniale, construction de « la ville » en Afrique et dénomination », *Afrique & histoire*, vol. 5, no. 1, 2006, p. 15-45.

HANCE William A., « The Economic Location and Function of Tropical African Cities », *Human Organization*, 1960 (3), 135-136.

POINSOT Jacqueline, SINOUE Alain et STERNADEL Jaroslav, *Les Villes d'Afrique noire entre 1650 et 1960*, Paris, ORSTOM-ACA, 1989.

SINOUE Alain, *Comptoirs et villes coloniales du Sénégal. Saint-Louis, Gorée, Dakar.*, Paris, Karthala, 1993.

## Approches pluridisciplinaires du travail : sociologie et psychologie du travail

BUZZI Stéphane, DEVINCK Jean-Claude, ROSENTAL Paul-André. *La santé au travail. 1880-2006*, Paris, La Découverte, 2006.

DORON Roland, PAROT Françoise (dir), *Dictionnaire de psychologie*, Paris, PUF, 3<sup>ème</sup> édition « Quadrige Dicos Poche », 2011.

VALLERY Gérard (dir), *Psychologie du travail et des organisations : 100 notions clés*, Paris, Dunod, 2016.

## Sitographie

Fiche parlementaire du député du Gabon, Jean-Hilaire Aubame :

[http://www2.assemblee-nationale.fr/sycomore/fiche/\(num\\_dept\)/226](http://www2.assemblee-nationale.fr/sycomore/fiche/(num_dept)/226)

Fiche parlementaire du député du Moyen-Congo, Jean-Félix Tchicaya :

[http://www2.assemblee-nationale.fr/sycomore/fiche/\(num\\_dept\)/2955](http://www2.assemblee-nationale.fr/sycomore/fiche/(num_dept)/2955)

Fiche parlementaire du député de l'Oubangui-Chari, Barthélémy Boganda :

[http://www2.assemblee-nationale.fr/sycomore/fiche/%28num\\_dept%29/893](http://www2.assemblee-nationale.fr/sycomore/fiche/%28num_dept%29/893)

Code du travail promulgué le 15 décembre 1952 (Légifrance) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000888628&categorieLien=cid>

Site du Conseil Constitutionnel sur la Constitution de 1946 (dont les articles 60 à 72 relatifs à l'Union Française) :

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-l-histoire/constitution-de-1946-ive-republique>

Site du Conseil Constitutionnel sur la révision de la Constitution de 1958 relative à la Communauté française :

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-revisions-constitutionnelles/loi-constitutionnelle-n-60-525-du-4-juin-1960>

Présentation de la loi-cadre Defferre (Légifrance) :

[https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?id=JORFTEXT000000692222&pageCourante=05782](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000000692222&pageCourante=05782)

Définition de la grève (Larousse) :

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/gr%C3%A8ve/38181>

Définition de la transition urbaine :

<http://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/transition>

Scientifiques cités :

## Documents sonores

Barthélémy Boganda, de la prêtrise à la députation (1&2), Archives d'Afrique, Radio France International, podcast du 28 mai 2020 :

<https://www.rfi.fr/fr/podcasts/20200530-barth%C3%A9my-boganda-pr%C3%A9trise-%C3%A0-d%C3%A9putation-1-2>

Barthélémy Boganda au Palais Bourbon (3&4), Archives d'Afrique, Radio France International, podcast du 3 juin 2020 :

<https://www.rfi.fr/fr/podcasts/20200606-barth%C3%A9my-boganda-palais-bourbon-34>



## **ANNEXES**

- Curriculum vitae de deux médecins souhaitant intégrer le service hygiène et santé au travail en AEF ;

CURRICULUM VITAE

Odile BOGA - J. BOGHE  
née à Calais (P. de C.) le 14-1-1909  
Docteur en Médecine

- Années .
- 1924-1925 Baccalaureat Latin-Sciences (Paris)
  - 1925-1926 Baccalaureat Mathématiques élémentaires et Philosophie (Paris)
  - 1926-1927 P.C.N. (Paris)
  - 1927-1928 Stage de Médecine générale (Professeur Bezanson, Hôpital St-Antoine)
  - 1927-1928 Stage de Chirurgie générale (Professeur Lejars, Hôpital St-Antoine)
  - 1928-1928 Stage de laboratoire dans ce dernier service
  - 1928-1929 Stage de Médecine infantile, Spécialité des Maladies du Système nerveux (Docteur Babonneix, Hôpital de la Charité)
  - 1929-1930 Stage de Chirurgie générale (Professeur Baumgartner, la Charité)
  - 1929-1930 Stage de Neuro-Psychiatrie (Professeur Guillein, la Salpêtrière)
  - 1929-1930 Stage d'Urologie (Professeur Legoux, Hôpital Necker)
  - 1930-1931 Stage de Maladies du Sang (Professeur Lemaître, Hôpital Trousseau)
  - 1930-1931 Stage des Maladies infantiles (Professeur Pagniez, la Charité)
  - 1931-1932 Stage de Dermato-Syphiligraphie (Docteur Millan, Hôpital St-Louis) et préparation d'un ouvrage sur l'Arsénomyl
  - 1931-1932 Stage de Maladies infectieuses (Professeur Lamière, Hôpital Claude-Bernard)
  - 1932-1933 Cinq stages de spécialités :
    - Maladies des yeux (Professeur Terris, Hôtel-Dieu)
    - Maladies du Nez, de la Gorge et des Oreilles (Hôtel-Dieu)
    - Maladies de la Bouche et des Dents (Hôtel-Dieu)
    - Maladies psychiatriques (Professeur Claude, Hospice Ste-Anne)
  - 1933-1934 Stage d'Accouchements (Docteur Catala, Hôpital St-Louis)
  - 1934-1935 Trois examens cliniques, médical, chirurgical et obstétrical. Thèse de Doctorat en Médecine
  - 1934-1935 Stage de Puériculture à l'Institut de Puériculture de l'Université de Paris et à l'Hôpital des Enfants-assistés (Professeur Lereboullet)
  - 1935-1936 Diplôme de Médecine coloniale de l'Université de Paris.
    - Pratique obstétricale (Clinique Tarnier)
    - " " (Hôpital Randelegue)
  - 1937 Diplôme supérieur d'Hygiène (Paris)
    - Stage de Sérologie à l'Institut Alfred-Fournier
  - 1939 - Exercices de la Médecine à Mulhouse (Haut-Rhin)
  - 1944 Affectation au Service des Réfugiés étrangers, Camps et Hôpital des Pyrénées-orientales
  - 1945 Création du Centre médical de la Jeunesse à Perpignan; pratique des examens des écoliers, des apprentis et des sportifs.

## NOTE

N° 0 34 G T/AEF

OBJET :

Candidature Médecin du Travail.

Mon attention vient d'être appelée par l'Inspection du Travail du Tchad sur un médecin contractuel du Service de la Santé publique du Tchad qui serait intéressé par un poste de Médecin inspecteur du Travail.

Si cette candidature vous intéresse, je pourrai demander des informations complémentaires à la Direction de la Santé publique.

Il s'agit de :

Docteur GILLER Armin  
né en 1921  
Naturalisé français en 1948. Origine : roumaine  
Docteur en médecine de la Faculté de Lyon  
Diplômé du cours de la médecine du Travail  
Diplômé du cours de médecine et hygiène tropicales  
Diplômé anesthésiste-réanimateur  
Licencié es sciences chimie biologie.

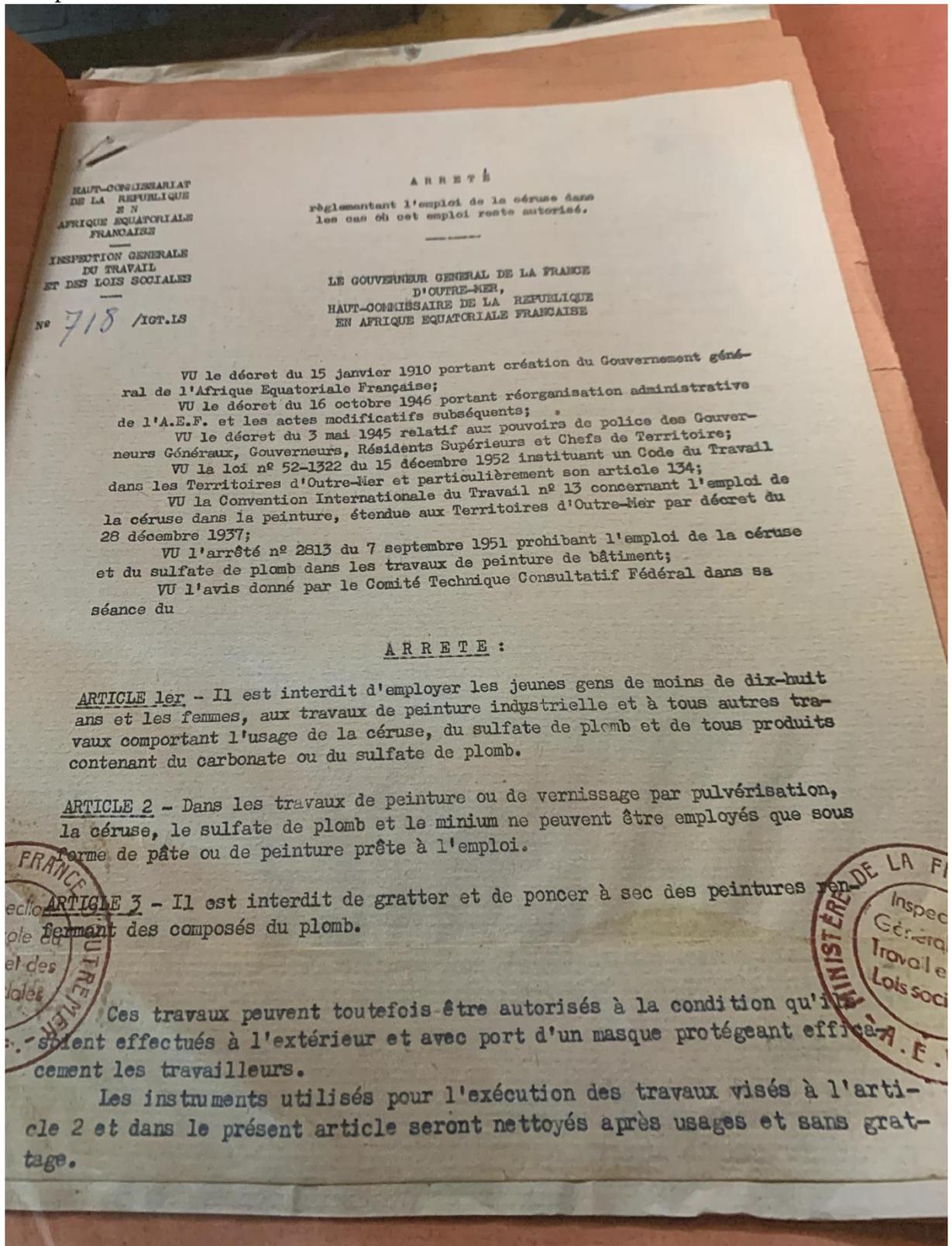
Services militaires : engagé volontaire à la 6ème division de parachutistes de l'armée britannique (opérations de Hollande, débarquement en Normandie, passage du Rhin).

Vient au Tchad en 1950 en qualité de médecin contractuel aux chantiers de la GRAEF à Pala, quitte cette société en juin 1951 pour entrer au service de l'assistance médicale du Territoire du Tchad; sert depuis cette date en qualité de médecin contractuel à Bongor (Mayo-Kebbi) ./-

L'Inspecteur général du Travail  
de l'Afrique Equatoriale Française,

PELISSON.

- Arrêtés pris en AEF définissant l'utilisation de la peinture à base de plomb dans les entreprises :



ARTICLE 4 - Les ouvriers affectés aux travaux visés au présent arrêté devront obligatoirement disposer d'armoires vestiaires individuelles présentant un compartiment réservé aux vêtements de travail.

ARTICLE 5 - Lorsque les conditions de travail le nécessitent, les chefs d'entreprises peuvent être mis en demeure de fournir à chaque ouvrier, qui sera tenu d'en user pendant le travail, une combinaison avec serrage au cou, aux poignets et aux chevilles, ainsi qu'une coiffure, des gants en matière imperméable et des bottes ou des chaussures de travail.

Les chefs d'entreprises assureront le bon entretien et le lavage fréquent de ces effets.

ARTICLE 6 - Dans les lieux réservés au lavage des ouvriers, une brosse à ongles doit être mise à la disposition de chaque ouvrier effectuant des travaux avec des produits contenant un composé du plomb.

ARTICLE 7 - Aucun ouvrier ne doit être admis aux travaux visés au présent arrêté, ni occupé de façon habituelle dans les locaux où s'effectuent ces travaux, sans une attestation médicale estimant qu'il ne présente aucune inaptitude aux travaux exposant à l'intoxication saturnine.

Aucun ouvrier ne doit être maintenu dans ces locaux si cette attestation n'est pas renouvelée un mois, puis trois mois, après l'embauchage et ensuite une fois tous les six mois au moins. Ces examens sont à la charge de l'entreprise.

Les examens médicaux prévus aux alinéas précédents comportent un examen clinique complet et un examen hématologique toutes les fois que le médecin le juge nécessaire.

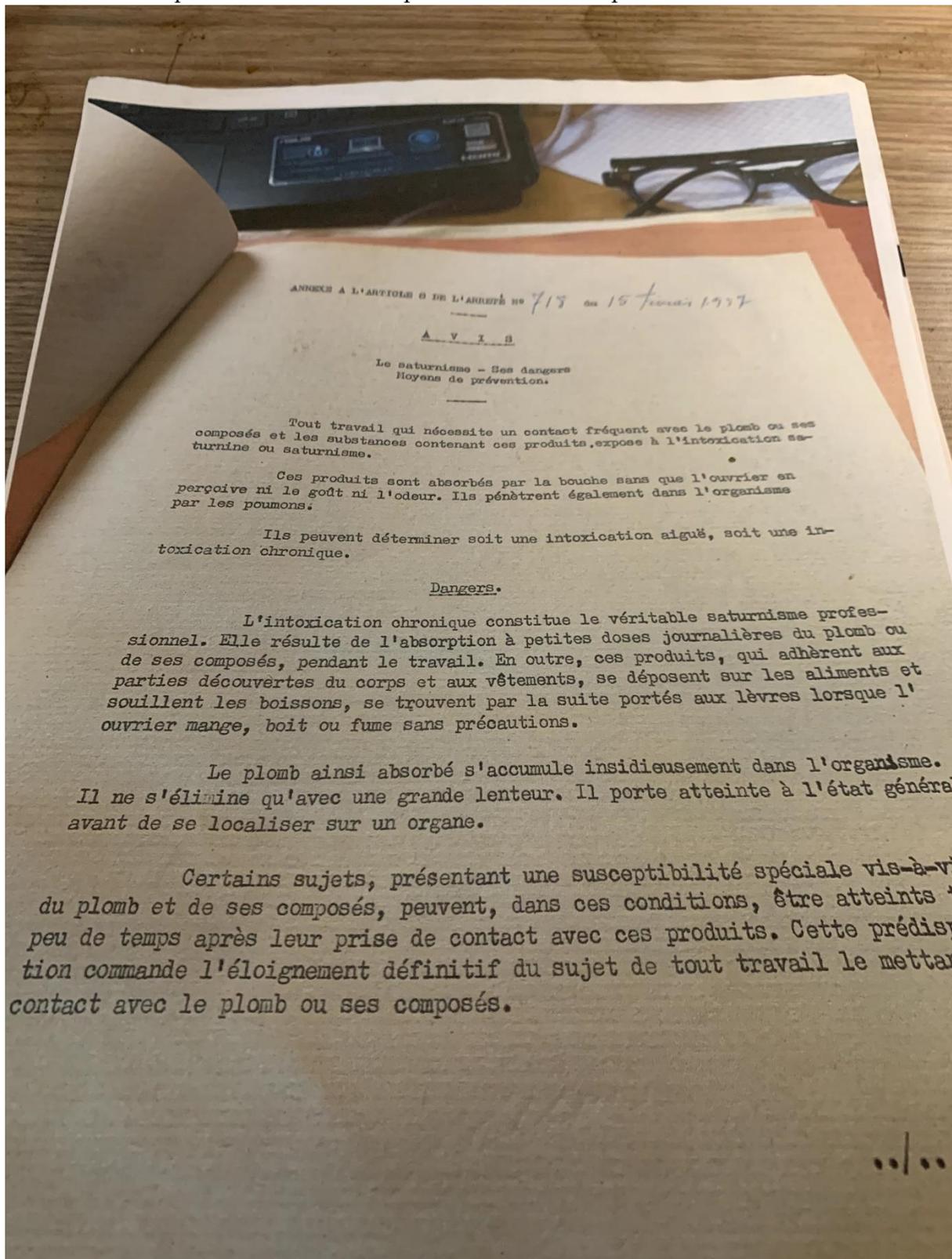
En dehors des visites périodiques, le chef d'établissement est tenu de faire examiner tout ouvrier qui se déclarera indisposé par le travail auquel il est occupé, ainsi que tout ouvrier s'étant absenté plus d'une semaine pour cause de maladie.

ARTICLE 8 - Les chefs d'établissements sont tenus d'afficher dans un endroit apparent des locaux de travail un avis indiquant les dangers du saturnisme, ainsi que les précautions à prendre pour prévenir cette intoxication et en éviter le retour.

Cet avis figure en annexe au présent arrêté.

En outre ils sont tenus d'appeler l'attention des travailleurs intéressés sur les dangers du saturnisme et les précautions à prendre pour les éviter, soit par la distribution de l'avis, soit par tous autres moyens, lors de l'admission à un travail exposant à l'intoxication saturnine et ensuite ultérieurement.

- Utilisation et risques de l'utilisation du plomb dans les entreprises :



- Lettre d'un travailleur congolais envoyé au député Jean Félix-Tchicaya sur la situation au sein d'une entreprise :

N° 25, 6/48

Monsieur Jean Félix Tchicaya Député de l'Assemblée nationale

Nous vous remercions de votre lettre du 25, 6/48, dans laquelle vous nous signalez différentes réparations urgentes, à faire dans notre installation que nous occupons et dont vous êtes le propriétaire. Il s'agit et pendant des choses urgentes. Nous ne pouvons pas tous dire de menaces ou des relations négatives, mais c'est l'affirmation.

1° Les traitements envers les hommes du poste S.M.K. Nam sont mal mesurés, mal traités. Le directeur Sylvoz a autorisé à ses amis blancs de harceler les travailleurs. Il est à éviter l'introduction du riot M.A.C. que vous êtes soupçonné autant que nous. Soit disant que le gasoil arrive pour nous enrouler.

2° Pour le solo Chataroc Chataroc emploie-t-il le gazoil au lieu de... respecter les femmes.

3° Pour qui mes services sont payés et plus que les autres du moment on travaille de 6h du matin au 6H du soir. Par le midi c'est à 10h il ya midi. Salaire fixe est de: 10, 11, 12 et enfin aux bons et courageux types. Les chefs d'équipes sont les plus payés par jour. On rencontre au salaire de 10F, 12F à l'équipe Marchesseau. Les 15F sont augmentés hier avant votre arrivée. Ceux qui ont travaillé S.M.K sont: Marchesseau, Tom Vein, Sylvoz, et Chataroc dans ses camps.

Avec NOS Regrets d'avoir connaissance de la sorte  
 Veuillez agréer Mse le Député nos sincères  
 salutations  
 Com. V. de K<sub>3</sub> Toure

- Intervention de Jean Félix-Tchicaya, JO de l'Assemblée nationale, séance du 27 novembre 1950.

Dans ce combat, les travailleurs africains, les travailleurs coloniaux savent qu'ils ont un allié sûr dans le peuple de France, dans la classe ouvrière, dans le prolétariat français qui connaît les mêmes exploités qu'eux.

La Société de constructions des Batignolles exploite aussi féroce, quoique sous d'autres formes, les ouvriers français qui travaillent sur les chantiers de Donzère-Mondragon que les travailleurs noirs qu'elle utilise sur ses chantiers africains.

C'est pourquoi l'allié du travailleur noir n'est pas, ne peut pas être le président du conseil d'administration de la Société des Batignolles, mais bien le manoeuvre de Donzère-Mondragon en grève pour ses conditions d'existence. (*Applaudissements à l'extrême gauche.*)

C'est pourquoi, du fond de sa prison, Momo Grégoire écrit, non pas à M. le président du conseil dont il sait qu'il n'est, au fond, que le chargé d'affaires de la Société des Batignolles et autres trusts industriels, mais aux militants de la classe ouvrière.

C'est pourquoi, du fond de leur prison, les milliers d'emprisonnés de la Côte d'Ivoire regardent vers le mouvement ouvrier international et vers ses alliés, les partisans de la paix, et c'est pourquoi nous avons le droit de dire, au début de notre exposé, qu'en arrachant le vote du code du travail dans les territoires d'outre-mer, les travailleurs des colonies ne considèrent pas cette victoire comme un aboutissement, mais comme une étape. Ils savent qu'ils devront entamer demain, un nouveau combat pour son application.

Ce combat, jusqu'à la victoire finale ils le mèneront avec courage et résolution, avec aussi le soutien fraternel des travailleurs et du peuple de France. (*Applaudissements à l'extrême gauche.*)

**M. le président.** La parole est à M. Félix-Tchicaya. (*Applaudissements sur divers bancs à gauche.*)

**M. Jean Félix-Tchicaya.** Mesdames, messieurs, nous savons tous que l'institution d'un code du travail dans les territoires annexés, cette institution vient, enfin, en discussion devant le Parlement.

Sur les raisons de ce retard, d'aucuns ont voulu s'expliquer, mais leurs explications les accusent plus qu'elles ne les excusent. C'est du moins le sentiment qu'on éprouve à l'analyse de leurs propos.

Qu'il me soit permis de constater que le texte intéressant la vie de centaines de milliers de travailleurs qui, en Afrique et à Madagascar, concourent à la création de richesses, ne fait l'objet que d'une séance par semaine, alors que pour des projets moins importants on trouve plus de temps.

C'est une erreur regrettable et qui doit être soulignée une fois de plus, ne serait-ce que pour marquer la nécessité de résoudre les problèmes les plus importants de l'Union française avec un peu plus de sérieux et un peu plus d'attention.

Dans son excellent rapport, M. Dumas a bien voulu rendre hommage à la célérité avec laquelle la commission des territoires d'outre-mer a étudié le texte. Qu'il me permette de lui dire toute notre satisfaction pour le dynamisme dont il a fait preuve dans le but de rallier une large majorité sur le projet actuel. C'est parce qu'il constitue la synthèse des opinions de ceux qui veulent une réglementation humaine du travail que nous le défendrons avec la dernière énergie.

S'agissant de l'Afrique noire, je crois pouvoir dire que le problème du travail doit être étudié avec une attention d'autant plus particulière qu'elle intéresse des populations jusqu'à présent trop souvent abandonnées à elles-mêmes.

Il ne peut être question, dans le cas d'espèce, de construire un système ayant pour but immédiat l'accumulation de richesses pour quelques minorités. Le problème qui nous est posé embrasse un ensemble de données dont l'étendue doit nous contraindre à des solutions de probité et d'honnêteté.

Nous ne pouvons pas être de l'avis de ceux qui prétendent qu'un texte de quelques lignes rappelant « les grands principes » doit suffire pour régler la matière dans l'outre-mer. Le Parlement, expression souveraine de la nation, n'a pas le droit d'abandonner ses prérogatives essentielles à des administrations dont l'irresponsabilité est connue de tous.

Dire que le code du travail, dans sa forme actuelle, est inapplicable, c'est vouloir sa mort avant qu'il n'ait vu le jour.

Veut-on reprendre sous une autre forme toutes les attaques qui ont été adressées à la loi abolissant le travail forcé ? Nous pensons que l'Assemblée nationale ne doit pas laisser échapper l'occasion d'affirmer sa constante sollicitude à l'égard des territoires d'outre-mer. Elle a, au contraire, le devoir de s'opposer résolument et avec force à ceux qui veulent paralyser son action bienfaisante dans tous les domaines, et dans le domaine social en particulier.

Puisque nous parlons de l'organisation du travail en Afrique noire, on me permettra de situer le problème sur son véritable plan par quelques rappels du passé.

Il ne faut pas oublier, en effet, qu'après la traite des hommes qu'on a transportés par millions dans d'autres continents pour y remplacer le cheval ou le bœuf de labour, ont été opérées sur place des réquisitions massives de personnes astreintes ensuite à des travaux qui les ont physiquement affaiblies.

D'autres avant moi ont dénoncé ces abus qui ont eu pour conséquence une chute de la démographie, là où il y avait autrefois des populations nombreuses. C'est aussi la véritable explication de la déficience de ces populations, autrefois si belles et si fortes.

Il n'est, pour s'en convaincre, que de constater que partout où la contrainte a été employée, l'homme est devenu rare et faible. S'il est vrai que l'homme ne s'étiolé pas par le travail, il faut convenir que les noirs de l'Afrique ne se sont jamais complus dans je ne sais quel *dolce farniente* dont on veut leur attribuer l'apanage exclusif.

Cela étant dit, nous devons convenir une fois pour toutes que tous les discours sur la paresse incurable du noir ne sont que sophismes, destinés à couvrir sinon à justifier l'exploitation qu'on fait de ses efforts.

Les Sybarites de la Rome antique n'ont pas, que je sache, réalisé des œuvres aussi belles et aussi grandioses que ce port de Pointe-Noire, inauguré moins de cinq ans après la pose de la première pierre.

**M. le président de la commission.** Très bien !

J'aurais pu citer toutes les réalisations qui depuis la guerre retiennent l'attention de nos touristes et même de nos hommes d'affaires.

Qu'il s'agisse des bâtiments, des routes, des plantations, c'est la main de l'homme noir qui y a apporté la contribution la plus forte. Partout où les cadres étaient à la mesure de leur mission, le travail s'est accompli sans heurts et sans difficultés.

A la vérité, je le répète, si l'Afrique a vu fondre ses populations, c'est à cause du mauvais traitement et du mauvais emploi de la main-d'œuvre. Par mauvais traitement, il faut entendre aussi bien les peines corporelles que les salaires de famine.

Le travail forcé pour la production de matières premières qui n'ont enrichi que ceux qui en faisaient négoce, les corvées absolument inutiles dont personne n'a tiré le moindre profit, ne pouvaient plus être tolérées après la guerre que nous avons menée tous ensemble contre les oppresseurs de l'homme.

Si donc le législateur a cru devoir abolir cette honteuse institution, c'est parce que le côté inhumain de la pratique lui est apparu dans toute son horreur.

Mais le travail reste et demeure, en Afrique comme partout ailleurs, une nécessité absolue pour quiconque veut vivre libre. Ce principe, que nous n'avons jamais cessé de respecter, reste notre acte de foi, car si le travail est une obligation, nous n'avons jamais dit et ne dirons jamais qu'il doit être considéré comme une corvée.

Le droit au travail inscrit dans notre Constitution ne peut pas avoir d'autre signification que celle de donner à tout individu la possibilité de se suffire à lui-même en tirant de son travail toutes les satisfactions dont il a besoin.

Ce droit abolit toute contrainte, quelle qu'elle soit, tout simplement parce qu'on ne peut pas respecter la personne humaine en lui demandant de travailler pour aggraver sa misère.

Or, c'est le cas pour l'ensemble des travailleurs dans l'Union française, et le grand drame de notre époque réside dans le fait que les faiseurs d'argent, à force de vouloir accumuler des richesses, n'hésitent pas à ruiner les travailleurs pour en disposer plus facilement.

Au lendemain de la promulgation de la loi du 11 avril 1946 abolissant le travail forcé dans les territoires d'outre-mer,

une campagne de presse savamment orchestrée a répandu dans l'opinion mondiale un flot de mensonges sur les conséquences néfastes de cette loi. Nous avons été abreuvés d'injures et de calomnies que des journalistes à gages ne se donnaient même plus la peine de contrôler.

Mais notre raison et notre honnêteté ont résisté et ont fini par triompher puisque les faits qui, seuls, comptent, ont apporté à tout ce verbiage le démenti le plus éclatant.

Que disait-on et que dit-on encore ? A peu près ceci : Ces paresseux — entendez les noirs d'Afrique — qui ne peuvent fournir le moindre effort sans contrainte et qui désertent les chantiers depuis l'abolition du travail forcé... La famine menace ces faibles, ces fainéants, ces insouciantes qui retourneront peu à peu à la barbarie. Bientôt, les chemins de fer cesseront de rouler, les wharfs de fonctionner. Les routes seront impraticables. Toute l'œuvre française aura vécu...

Je laisse à l'Assemblée le soin de juger cette littérature inspirée, à n'en pas douter, par ceux pour qui leurs petits intérêts passent avant le bonheur des hommes qui ont tout de même le droit de se défendre pour assurer leur permanence.

Mais si les chantiers ont été autrefois désertés, pourquoi en a-t-on fait des bagnes ? Que vient faire ici ce paternalisme de mauvais goût quand on brandit le spectre des famines et d'un hypothétique retour à la barbarie ? De quelle barbarie s'agit-il en fait ? De celle des hitléro-mussoliniens, inventeurs des chambres à gaz ?

Que dire, enfin, de l'arrêt des chemins de fer, des wharfs, des routes devenues subitement impraticables, si ce n'est l'aveu pitoyable d'une politique à la petite semaine avec tout ce qu'elle signifie de petits et gros moyens, pas toujours très honnêtes ?

Il est évident qu'en lâchant ces grands mots on voulait atteindre un but : effrayer le Parlement, le Gouvernement et les pouvoirs publics, pour les obliger à faire machine arrière. Ce rôle, vous le savez, a été dévolu aux Etats généraux de la colonisation française, de sinistre mémoire. Il fallait que ces messieurs puissent à tout moment se faire livrer, par une administration aux ordres, telle ou telle quantité de travailleurs à quinze ou dix-huit francs par jour, et la chicotte en plus.

On a vu des planteurs exiger le recrutement d'autres planteurs noirs, qui devaient laisser périr leurs récoltes pour sauver celle des autres.

L'exploitation colonialiste avait des exigences dont il est difficile d'admettre la raison. Qu'est-il advenu de tout ce qui a été tenté pour dissimuler les stocks afin que les statistiques n'accusent pas une augmentation de la production, pour provoquer des grèves que l'on devait réprimer avec violence et pour faire croire que seule la manière forte peut donner des résultats ?

Non seulement l'œuvre française n'a pas disparu, mais le prestige de la France a gagné en puissance, malgré l'incurie et l'incompétence de plusieurs fonctionnaires d'autorité, serviteurs trop zélés de certains intérêts. Nulle part on n'a connu la famine, nulle part on n'a constaté le moindre relâchement de l'effort de production.

Rendant compte des progrès de la Société commerciale de l'Ouest africain, *Le Monde économique et financier* a publié dans son numéro du 26 courant un article dont voici la teneur :

« Le rapport que la Société commerciale de l'Ouest africain (S. C. O. A.) a présenté le 28 septembre à ses actionnaires trace un tableau très favorable de l'activité économique en Afrique noire française.

« Grâce au puissant concours du F. I. D. E. S. », déclare ce document, « grâce aussi aux nombreuses entreprises qui ont suivi l'élan donné par l'Etat, l'organisation économique des territoires se renforce et s'harmonise de jour en jour, qu'il s'agisse des grands travaux d'utilité publique, comme des réalisations parallèles dues à l'initiative privée, avec la participation accrue des populations indigènes.

« Dans les principales villes règne une véritable fièvre de construction. Dakar continue à doter des plus récents perfectionnements ses installations portuaires et son aérodrome de Yoff, où plus de 4.000 avions ont atterri l'année dernière. Abidjan, situé au débouché des grandes productions du café, du cacao et de la banane, accélère lui-même son équipement. Le percement du cordon littoral lui a donné depuis quelques mois l'accès direct à la mer, son port devant être officiellement ouvert au trafic en décembre prochain. S'il reste beaucoup à faire pour

améliorer les voies de communication vers l'intérieur-pays, l'événement n'en est pas moins décisif pour l'avenir de la Côte d'Ivoire.

« Même note optimiste en ce qui concerne la Guinée. Conakry étend actuellement ses mûles vers la haute mer. Bientôt exportatrice de minerai de fer et de bauxite, la Guinée dispose d'énormes ressources hydrauliques, à l'aménagement desquelles Electricité de France travaille déjà. Cette région semble bien placée pour réussir dans la culture du riz.

« Les territoires de l'Afrique équatoriale française et du Cameroun sont aussi ouverts aux plus riches espoirs. »

*Le Monde* poursuit :

« La société a largement participé à cette activité, en même temps qu'elle a pu développer les ventes de ses établissements en territoires britanniques.

« Pendant l'exercice 1949-1950, qui a pris fin le 31 mars dernier, elle a enregistré un chiffre d'affaires de 31.729 millions, contre 27.787 millions pendant l'exercice précédent. Cette augmentation correspond en grande partie à un accroissement du tonnage des marchandises négociées, car les prix à l'importation sont restés relativement stables, les cours des produits africains n'ayant de leur côté enregistré des hausses que vers la fin de l'exercice.

« Les résultats financiers ont été également satisfaisants. Les bénéfices nets, après déduction des 77.800.000 francs d'amortissements contre 23.200.000 précédemment, ont atteint 650 millions 48.357 francs, contre 454.876.348 francs, ce qui a permis de maintenir le dividende à 60 francs net par action de 250 francs, 6.000 francs par titre regroupé de 2.500 francs, s'appliquant cette année à un capital de 1.250 millions de francs au lieu de 750 millions de francs l'année dernière.

« L'augmentation du capital n'ayant été réalisée qu'en novembre, le dernier exercice n'a bénéficié que très particulièrement de cet apport de numéraire, qui s'est élevé, prime d'émission comprise, à 700 millions de francs.

« L'ensemble du capital et des réserves s'élevait au 31 mars à la somme de 5.975 millions de francs.

« Dans une allocution qui a suivi la lecture du rapport, le président de la société a déclaré que, pendant les cinq premiers mois du nouvel exercice, le montant des ventes de marchandises manufacturées et celui des achats de matières premières, produits africains, a été en augmentation de 15 p. 100 sur ceux des mois correspondants de 1949.

« Il a ajouté que les prix élevés auxquels les récoltes de cette année vont être payées aux producteurs, par suite de la hausse récente, permettraient d'escompter, pour l'exercice 1950-1951, le maintien et même l'accentuation de cette progression. »

Nous avons aussi la preuve que des entreprises, qui jusque là vivaient au petit bonheur, se sont organisées sur des bases plus saines en s'équipant en moyens mécaniques. C'est ainsi que la plupart de nos forestiers et de nos planteurs arrivent à réduire dans de notables mesures l'effort physique demandé à des hommes autrefois obligés de rouler sur des kilomètres en terrains accidentés des billes de 3 à 5 tonnes ou à labourer avec la seule daba ou la seule pioche des espaces immenses.

La mécanisation progressive du travail a fait des chantiers de construction, comme des ports, des centres attractifs où l'employé s'embauche volontiers.

C'est notre fierté d'avoir stimulé partout ces investissements dont l'extension et le judicieux emploi sont riches de promesses. Et si l'on veut bien me permettre une parenthèse, c'est pour souhaiter que dans un avenir immédiat les zones de grande culture comme le Tchad et l'Oubangui en A. E. F. soient dotés de moyens mécaniques appropriés susceptibles de doubler la production colonnière actuelle tout en réduisant l'effort physique demandé à des populations qui ne retirent de leur travail rien, ou presque.

Parmi les critiques formulées par les opposants, j'en relève qui ne paraissent pas soutenir la discussion.

Quand on dit, par exemple, que les employeurs, et les employeurs seuls, subiront les charges découlant de la réglementation nouvelle, c'est, à notre avis, abuser singulièrement le sens d'une vérité universellement acceptée par ces mêmes employeurs. N'ont-ils pas, à maintes occasions, demandé une législation qui édicte de façon claire et précise leurs droits et leurs devoirs ?

Le texte qui nous est soumis propose-t-il autre chose ?

L'on peut s'étonner aussi que, chaque fois qu'il s'agit de promouvoir outre-mer des mesures libérales ou démocratiques, on agite à tout instant le sacro-saint principe selon lequel il faut respecter les particularismes locaux. On peut se demander si cette sollicitude ne cache pas, en réalité, l'intention de créer ici et là des situations particulières pour en tirer tout le bénéfice, quitte à laisser intactes des institutions que tout le monde condamne.

On aimerait que ces attitudes se manifestent aussi bruyamment quand il s'agit de l'extension de mesures répressives pour faire crédit à leur crainte de voir « coiffer de la même manière dans tous les territoires les rapports entre employeurs et employés ».

Il en est de même des prétendus abus qui découleraient de la conception traditionnelle des rapports coutumiers. A qui fera-t-on croire que la culture en commun des champs de manioc ou de mil a donné lieu à des abus qui ont défrayé la chronique au point d'occuper en permanence les tribunaux compétents ? L'opinion métropolitaine doit se garder de vouloir interpréter le collectivisme africain comme si ce collectivisme se faisait au profit de quelques-uns, alors qu'en réalité il profite à tous.

C'est d'ailleurs pour cette raison que la commission, à une très forte majorité, n'a pas cru devoir retenir les obligations civiques dont était assorti l'article 2 du projet du Gouvernement.

Notre rapporteur a donné à cela des raisons sur lesquelles je ne reviendrai pas, si ce n'est pour souligner que, depuis qu'il y a des noirs en Afrique, on ne les a jamais vus se dérober devant l'obligation d'éteindre un incendie, mais qu'on les a vus, au contraire, prêter spontanément leur concours pour lutter contre une épidémie, une invasion acridienne ou autre.

Il suffit de rappeler les sacrifices consentis d'enthousiasme lors de la dernière guerre pour que leurs syndicats et leurs élus dans les diverses assemblées métropolitaines s'opposent énergiquement à l'introduction dans le code de dispositions dont l'interprétation pourrait faire revivre le travail forcé sous une forme à peine différente de la première.

En marquant son opposition à l'agrément des conventions collectives par les chefs de territoires, la commission a raison d'instaurer la liberté pour les employés et les employeurs de conclure des conventions qu'ils s'engagent à faire évoluer eux-mêmes.

Cette disposition doit être maintenue à tout prix, pour éviter les bas salaires qui sort à l'origine des projets dont le volume ne permet pas une juste rémunération des travailleurs.

Là-bas comme en France, les conditions de travail doivent dépendre uniquement de la loi des parties.

Les conventions collectives fixées en dehors de toute contrainte administrative, loin d'entraîner, comme on peut le prétendre, des hausses considérables de salaires se répercutant sur les prix de certains travaux, ne peuvent qu'amener progressivement le rajustement du taux des salaires actuellement trop bas par rapport au coût de la vie.

L'article du *Monde* auquel je me suis référé tout à l'heure reflète exactement le même sentiment.

Quant aux principes rappelés par les partisans du texte de la commission, qu'il me soit également permis de déclarer, en matière de conclusion, que, pour nous, élus du rassemblement démocratique africain, un code du travail ne peut pas avoir de sens si ces principes ne sont pas affirmés clairement et sans équivoque.

Des dispositions claires et nettes doivent donc préciser :

1° La liberté pour tout travailleur de s'affilier au syndicat de son choix. Cette liberté ne peut être contestée sans choquer le sentiment de la justice qui nous anime tous. Mais l'administration, pour conserver le prestige qui s'attache à son rôle, doit s'interdire toute ingérence pour ne pas être accusée d'exercer des pressions. Les syndicats doivent gérer eux-mêmes leurs intérêts et n'avoir de comptes à rendre qu'à leurs membres ;

2° Le rôle et les attributions du corps des inspecteurs du travail, dont l'entretien doit être à la charge du budget de l'Etat, pour lui donner une indépendance absolue.

Dans chaque territoire, les services de l'inspection du travail devront être suffisamment étoffés pour en augmenter la mobilité. Il faut que l'activité de ces services déborde le cadre

étroit des grands centres pour atteindre toutes les zones, qui devront être visitées périodiquement.

Nous pensons que c'est en multipliant les conseils aux employeurs et aux employés que l'on arrivera à réduire les conflits du travail qui pourraient éclater ici et là.

Telles sont, mesdames, messieurs, les observations que je me devais de vous présenter afin de vous convaincre de la nécessité de vous rallier à un texte dont le but est de substituer au mercantilisme, que condamneront bien avant nous les Brazza, les Bugeaud et les Lyautéy, le véritable humanisme dont le Parlement français se doit d'être le champion. (*Applaudissements sur certains bancs à gauche et à l'extrême gauche.*)

**M. le président.** La parole est à M. le secrétaire d'Etat à la France d'outre-mer.

**M. Louis-Paul Aujoulat, secrétaire d'Etat à la France d'outre-mer.** Mesdames, messieurs, les télégrammes et lettres qui nous sont parvenus des territoires d'outre-mer durant ces derniers jours saluent comme un grand événement la discussion d'un code du travail pour ces territoires devant l'Assemblée nationale.

Nous ne devons point décevoir maintenant les espoirs placés dans nos travaux.

Il s'agit là sans doute d'un grand événement attendu par les uns et redouté par les autres. (*Rires sur certains bancs à l'extrême gauche.*)

Il est attendu par les uns comme un instrument de libération et comme un facteur de paix sociale ; redouté par les autres qui appréhendent les répercussions diverses, économiques notamment, d'une législation sociale uniforme.

Le Gouvernement estime, quant à lui, que les tribulations et les vicissitudes de ce code n'ont déjà que trop duré et il enregistre avec satisfaction les conclusions apportées à cette tribune par la plupart des orateurs, à savoir que le code du travail est d'une urgente nécessité pour les territoires d'outre-mer.

Je ne suis pas tout à fait de l'avis de M. Duveau, qui pense que les habitants de Madagascar accueilleront comme un mauvais présent de Noël ou de Nouvel An le code du travail auquel nous consacrons nos efforts.

En effet, j'ai entendu partout, à Majunga comme à Diego-Suarez ou à Tananarive, réclamer, non pas seulement par les inspecteurs du travail, mais aussi par un grand nombre de travailleurs, aussi bien européens que malgaches...

**M. Roger Duveau.** C'est bien ce que j'ai dit.

**M. Louis-Paul Aujoulat, secrétaire d'Etat à la France d'outre-mer.** ...l'avènement d'un code du travail solide et cohérent.

Je ne partage pas non plus le pessimisme de notre collègue M. Malbrant sur l'avenir de notre texte. M. Malbrant affirme que ce texte risque de ne pas doubler le cap du Conseil de la République avant la fin de cette législature.

Or, je dois reconnaître, pour être allé assez souvent devant l'autre Assemblée depuis un an, qu'elle s'est toujours montrée particulièrement attentive aux problèmes d'outre-mer. Qu'il s'agisse d'enseignement ou de plan d'équipement, nous avons toujours trouvé auprès d'elle, sans doute parce qu'elle comporte un grand nombre d'élus d'outre-mer, une très large audience.

C'est pourquoi je suis, quant à moi, relativement optimiste. Je puis vous donner en tout cas l'assurance que nous ne négligerons rien pour que cette législature puisse porter à son actif le vote et la promulgation d'un code du travail pour les territoires d'outre-mer.

**M. Jules Castellani.** Très bien !

**M. Louis-Paul Aujoulat, secrétaire d'Etat à la France d'outre-mer.** Et vous me dispenserez de refaire après tant d'autres l'historique des tribulations dont ce code a été victime depuis sa naissance, ou plutôt depuis le fameux décret du 17 octobre 1947.

Aussi bien des explications décisives ont-elles été données sur les raisons qui n'ont pas permis de retenir ce décret.

Je pense qu'en définitive il ne faut rien regretter, car ce décret ne pouvait apporter aux territoires d'outre-mer qu'une

- Proposition de loi proposition de loi n°3501 du 20 février 1948

des diverses procédures de contentieux et d'appel qu'elle peut comporter.

Il était nécessaire en effet qu'aucun vin délimité ne puisse obtenir des avantages spéciaux si la délimitation parcellaire n'avait pas été contrôlée et enregistrée par les pouvoirs publics. Si en avait été autrement, des possibilités de fraudes auraient été ouvertes surtout dans les régions où les vins de qualité coexistent avec les vins de consommation courante.

2° Définir d'une façon définitive, les cépages qui conviennent à ces vins de qualité, et la proportion admise de chacun d'eux;

3° Fixer le minimum du degré d'alcoolité au-dessous duquel le vin considéré ne pouvait être classé dans la catégorie des vins de qualité;

4° Fixer le maximum de production à l'hectare au-dessus duquel ce vin ne pouvait être considéré comme vin délimité de qualité supérieure;

5° Les qualités objectives du vin, et son origine étaient garanties par le label syndical de qualité qui ne pouvait être délivré qu'au vu du bulletin d'analyse émanant d'un laboratoire agréé par la fédération.

Le label pouvait être refusé à un vin qui, bien que possédant les qualités objectives, n'était pas de qualité gustative suffisante pour mériter son classement parmi les vins délimités.

Des commissions de contrôle ont été prévues afin de vérifier les aires de production, l'exécution des engagements, les rendements à l'hectare et les conditions de vinification. Quatre-vingt-deux syndicats ont été groupés en dix fédérations régionales; celle de Centre-Ouest, Sud-Ouest, Midi, Sud-Est, vallée du Rhône, Savoie-Lyonnais, Bourgogne, Lorraine, Alger, Oran, qui ont adhéré à la fédération nationale des vins délimités de qualité supérieure.

Ainsi s'est créée une organisation qui a permis:

1° D'ajouter au patrimoine viticole du pays des vins régionaux d'une qualité réelle bien définie, qui étaient jusqu'alors l'objet de concurrence déloyale par suite d'un statut insuffisamment établi et, par suite d'un contrôle syndical pratiquement inopérant; une juste rémunération a permis aux producteurs de supporter les frais nécessaires à l'amélioration de leur production;

2° De sauver définitivement la culture de cépages de qualité dans des terrains uniquement propres à la culture de ces vins de qualité, cépages et terrains qui étaient en passe d'être abandonnés en raison d'une taxation qui ne permettait plus l'existence de ce produit de faible rendement à l'hectare;

3° D'affecter une partie de ces vins de qualité à l'exportation dans l'intérêt de l'économie nationale; le surplus peut prendre place, sur la table familiale française, à des prix abordables où ils seront l'intermédiaire entre les vins ordinaires et les grands vins à réputation internationale, qui pourront être dirigés en plus grande quantité à l'étranger, avec des garanties réelles de qualités supérieures.

La création de cette catégorie de vins de qualité a donc été d'intérêt général:

— Elle a été de l'intérêt du vigneron, qui a pu ainsi non seulement sauver sa culture de qualité, mais produire et améliorer un vin réputé;

— Elle a été de l'intérêt du consommateur, qui a pu ainsi se procurer des vins de qualités réelles, notablement reconnues, à des prix raisonnables;

— Elle a été de l'intérêt de l'Etat, qui a pu ainsi se développer considérablement la masse des vins susceptibles d'entrer dans le contingent des exportations nécessaires.

Toutes ces dispositions du règlement intérieur de la fédération nationale des V. D. Q. S. ont été sanctionnées dès le mois de septembre 1935, puis en septembre 1936 par les pouvoirs publics qui, en fixant par arrêté les prix des vins de la campagne, ont reconnu pour les vins délimités, de qualité supérieure des prix différents de ceux des vins ordinaires, sous la condition formelle qu'ils se conformeraient au règlement intérieur de la fédération nationale des V. D. Q. S. et qu'ils circuleraient accompagnés du label syndical.

On s'est donc trouvé, depuis deux ans, devant une forte organisation de contrôle syndical, sanctionnée par les pouvoirs publics sur le plan de la législation sur les prix.

Depuis le début de la campagne 1937-1938, la liberté des prix et des transactions ayant été rendue aux vins, la nécessité s'est fait sentir de maintenir la reconnaissance officielle de l'effort syndical effectué depuis plusieurs années. Il serait en effet désastreux pour la production viticole française qui doit, par sur le marché intérieur que sur le marché extérieur, s'orienter vers la qualité, d'abandonner les efforts réalisés (depuis de longs mois, il paraît donc indispensable de reconnaître officiellement, dans le statut viticole, cette catégorie de vins.

Tel est l'objet de la proposition de loi que nous avons l'honneur de vous soumettre.

#### PROPOSITION DE LOI

Article unique. — Le code du vin est complété ainsi qu'il suit:

Art. 38 bis. — Les vins pour lesquels le bénéfice d'une appellation d'origine non contrôlée a été revendiqué en vertu de la loi du 6 mai 1919 et des lois subséquentes, ne peuvent être mis en vente et circuler qu'accompagnés d'un label délivré par le syndicat de défense de l'appellation.

Art. 38 ter. — Les conditions auxquelles doivent répondre ces vins en vue de l'obtention du label prévu à l'article précédent, ainsi que les modalités de délivrance de celui-ci, seront fixées pour chaque appellation par le ministre de l'Agriculture, après avis de la fédération des associations viticoles.

### ANNEXE N° 3501

(Sess. de 1948. — 2<sup>e</sup> séance du 20 février 1948.)

PROPOSITION DE LOI instituant un code du travail pour les territoires français d'Afrique relevant du ministère de la France d'outre-mer, présentés par MM. Aubame, Bellerre, Séghor, Audegill, Lamme-Guyé, Ninine, Silvanore, Yacine Diallo, Fily Dabo Sissoko, Norma Ould Babana et les membres du groupe, et déposés, le 12 février 1948, auprès de la commission des territoires d'outre-mer.

#### EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, messieurs, le vote de la Constitution avait fait espérer aux populations des territoires d'Afrique relevant du ministère de la France d'outre-mer, une rapide refonte de la législation du travail en vigueur dans ces parties de l'Union française.

Cette législation disparait et incomplète s'applique toujours, et nous voyons, en Afrique équatoriale française en particulier, les inspecteurs du travail rechercher, dans les textes vieux de vingt-cinq années, les moyens de régler les conflits nés entre les travailleurs et des employeurs dont on ne peut pas dire qu'ils sont tous soucieux du bien-être des salariés.

L'évolution des populations, la transformation des conditions du travail tout autant que le respect des principes de notre Constitution, nous ont fait un devoir, aujourd'hui, et sans plus attendre, de soumettre à vos suffrages un texte instituant, dans les territoires français d'Afrique relevant du ministère de la France d'outre-mer, un véritable code du travail.

Notre premier souci a été de concevoir un texte qui fût applicable à tous les travailleurs sans distinction de sexe ou de statut juridique, dans les territoires d'Afrique occidentale, équatoriale, du Cameroun, du Togo, de la Côte française des Somalis et de Madagascar et dépendances.

Nous avons ensuite posé les règles qui nous paraissent fondamentales en matière de contrat de travail, de rémunération, et déterminé les conditions de travail. Enfin, l'organisation de la Sécurité sociale, qui fait totalement défaut dans ces territoires, complète notre projet.

Ce texte, protégeant les travailleurs sans distinction d'origine, traduira dans le monde du travail, outre-mer, cette égalité à laquelle nous sommes indéfectuellement attachés et la volonté de conduire vers un mieux-être social des populations qui attendent de nous les réalisations qui s'imposent.

C'est pourquoi nous vous demandons de voter d'urgence le texte de loi instituant un code du travail dans les territoires français d'Afrique relevant du ministère de la France d'outre-mer.

#### PROPOSITION DE LOI

##### TITRE I<sup>er</sup>

##### Dispositions générales.

Art. 1<sup>er</sup>. — La présente loi est applicable à toutes les entreprises installées dans les territoires de l'Afrique occidentale française, du Togo, du Cameroun, de l'Afrique équatoriale française, de la Côte française des Somalis, de Madagascar et dépendances, quel qu'en soient le propriétaire et la nature: entreprises publiques ou privées, laïques ou religieuses.

Elle concerne tous les travailleurs des deux sexes, quel que soit leur statut juridique. Est qualifié travailleur au sens de la présente loi, toute personne n'appartenant pas à un cadre d'administration publique ou assimilée, qui travaille pour le compte et sous la direction d'une autre personne moyennant une rétribution.

Art. 2. — L'objet de la présente loi est de réglementer les rapports entre employeurs et travailleurs, de déterminer les conditions du travail et d'organiser la sécurité sociale dans les territoires énumérés à l'article premier.

Toutefois, les travailleurs des entreprises privées, les agents contractuels et auxiliaires des administrations et services publics continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis, lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît la présente loi.

##### TITRE II

##### Du contrat de travail.

##### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### Dispositions d'ensemble.

Art. 3. — Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail, conclu pour être exécuté dans l'un des territoires énumérés à l'article premier, est soumis aux règles du droit commun et peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter, sous réserve des dispositions de la présente loi.

Le contrat est exempt de timbre et d'enregistrement.

Art. 4. — Les contrats de travail sont passés librement.

Toutefois, le chef du territoire a la faculté d'interdire ou de limiter les embauchages dans des régions données, par arrêtés pris après avis de la commission consultative du travail.

Il appartient également au chef du territoire de fixer par arrêté les modalités de contrôle auxquelles ces embauchages sont soumis, notamment en ce qui concerne les conditions d'examen médical du travailleur, quand celui-ci est destiné à être employé dans une entreprise située hors de sa circonscription d'origine.

##### CHAPITRE II

##### De louage de services.

##### Section. I. — Conclusion et exécution du contrat.

Art. 5. — On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

Le louage de services a lieu, avec ou sans détermination de durée. Celle-ci ne pourra excéder deux ans pour les travailleurs originaires du territoire et douze mois lorsque ceux-ci sont mariés et que leur famille ne les accompagne pas sur les lieux du travail.

Art. 6. — Tout contrat de louage de services concernant les travailleurs originaires du territoire et stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou l'emploi dans une entreprise située hors de la circonscription d'origine du travailleur doit être passé devant le chef de l'unité administrative du lieu de l'embauche et constaté par écrit.

Toutefois, peuvent être exemptés de cette formalité administrative, les travailleurs de certains centres ou de certaines catégories professionnelles, déterminées par arrêté du chef de territoire, sur avis favorable de la commission consultative du travail.

Art. 7. — Lorsque le contrat de travail est passé devant le chef de l'unité administrative, celui-ci s'assure de l'identité du travailleur et de son libre consentement; lecture et traduction du contrat sont données aux parties, l'employeur pouvant être représenté par un mandataire de son choix.

Le contrat, dressé d'accord parties, est établi en quatre exemplaires visés par le représentant de l'administration. L'original est déposé aux archives de la circonscription du lieu de l'embauchage.

Une copie est remise, dûment visée, à l'employeur ou à son mandataire; une seconde copie est adressée, aux mêmes conditions, au chef de la circonscription du lieu d'emploi, une troisième à l'inspecteur du travail.

Les contrats de travail sont rédigés conformément au modèle fixé par arrêté du chef de territoire.

Il ne peut être dressé qu'un seul contrat pour tous les travailleurs engagés en même temps par une entreprise, aux mêmes conditions, sans qu'il en résulte d'effets solidaires entre ces travailleurs à l'égard de l'employeur.

Art. 8. — Le contrat de travail passé devant le chef d'unité administrative doit obligatoirement comporter les indications suivantes:

- 1° Nom, prénoms, nationalité, profession et domicile de l'employeur;
- 2° Nom, prénoms, surnom, filiation, date de naissance du travailleur, son domicile, sa situation de famille, le nom de la femme ou des femmes, le nom et l'âge des enfants;
- 3° Tous renseignements signalétiques et, autant que possible, la photographie du travailleur;
- 4° Le lieu et la nature du travail à fournir et sa durée effective qui ne saurait être inférieure à quinze jours par mois;
- 5° La durée de l'engagement et la date à partir de laquelle il a son effet;
- 6° Le montant du salaire;
- 7° Les dates de paiement;
- 8° La ration en nature ou en quantité ou, s'il y a lieu, le montant de l'indemnité représentative de vivres;
- 9° Les conditions de logement et, s'il y a lieu, celles du vêtement du travailleur;
- 10° Les avances consenties au moment de l'engagement et les modalités convenues pour le remboursement de ces sommes;
- 11° Les clauses spéciales de résiliation et toutes autres stipulations non contraires aux dispositions réglementaires, notamment celles résultant du contrat collectif;
- 12° La situation faite sur le lieu du travail aux membres de la famille du travailleur qui ne sont pas au service de l'employeur.

Le visa prévu à l'article 7 est refusé lorsque le contrat présenté ne satisfait pas aux prescriptions susénumérées.

Art. 9. — Le contrat de louage de services à durée déterminée est renouvelé par tacite reconduction si, à l'expiration normale, le travailleur reste en fonctions et que l'employeur continue à user de ses services et à le rémunérer comme auparavant, sans interruption. Il prend alors le caractère de contrat à durée indéterminée.

Si, à l'expiration du contrat primitif, uno ou plusieurs clauses en sont modifiées, le contrat demeure, sauf convention contraire, à durée déterminée pour une nouvelle période, de même durée que celle prévue au contrat primitif.

Toutefois, aucun contrat conclu en conformité de l'article 6 — premier alinéa — ne peut être prorogé ou renouvelé que dans les mêmes formes et en présence du chef de l'unité administrative du lieu d'emploi.

Ce fonctionnaire avisé immédiatement, le chef de l'unité administrative du lieu d'embauche avec indication de la durée du nouvel engagement.

Art. 10. — Le contrat d'engagement à l'essai ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique ou des usages de la profession.

Dans tous les cas, le contrat à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, sur une période maximum d'un an.

Art. 11. — Seul le cas de convention particulière, la durée et les conditions de louage de services sont fixés suivant les usages de la profession ou de l'entreprise, non contraires aux dispositions de la présente loi.

L'affichage d'un règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises employant plus de vingt travailleurs.

Un arrêté du chef de territoire déterminera les modalités d'établissement et d'approbation du règlement intérieur.

Il est interdit à tout employeur de sanctionner par des amendes les manquements aux prescriptions du règlement intérieur.

Art. 12. — Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat, mais il n'est pas tenu de fournir d'autres travaux que ceux pour lesquels il a été engagé.

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel, non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services conenus.

Il lui est interdit de divulguer ou d'utiliser à son profit, même après l'expiration du louage de services, aucun renseignement sur les fonctionnements et les procédés particuliers utilisés dans l'entreprise.

Art. 13. — Nonobstant toute clause contraire, le travailleur a le droit d'acquiescer des biens, dans la mesure où cette acquisition n'a pas pour objet de concurrencer l'activité de l'employeur.

Section II. — Résiliation du contrat.

Art. 14. — Le contrat de louage de services à durée indéterminée ou à durée déterminée avec faculté réciproque de résiliation, peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties.

Le droit de résiliation est subordonné à un préavis donné par l'employeur ou par le travailleur dans un délai minimum de:

— huit jours lorsque le travailleur est employé dans le secteur territorial où il a été engagé;

— un mois lorsque le travailleur est employé dans un secteur territorial autre que celui où il a été engagé;

— deux mois lorsque le travailleur a été engagé dans un territoire limitrophe de l'un de ceux énumérés à l'article 10 où il se trouve employé, ou à la Réunion pour les travailleurs en service à Madagascar et dépendances;

— trois mois lorsque le travailleur a été engagé dans un territoire autre que ceux visés ci-dessus.

Quelle que soit le lieu de l'engagement, et le travailleur à une ancienneté dans l'entreprise, supérieure à dix ans, le préavis doit être notifié par écrit.

Le délai de préavis peut être augmenté, mais ne saurait, en aucun cas, être réduit par les conventions collectives du travail.

Les secteurs territoriaux prévus par le présent article, seront délimités par arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail.

Art. 15. — Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent, sous peine de rupture immédiate du contrat sans qu'il y ait lieu à indemnité pour inobservation du préavis.

Toutefois, durant cette même période, le travailleur a droit à une liberté de six heures par semaine, prise sur la durée normale du travail, sans réduction de son salaire. Le travailleur, qui n'a reçu notification de préavis, a la faculté, nonobstant toute convention conclue, de quitter son employeur, lorsqu'il a conclu un nouveau contrat de travail, mais à jours francs.

Art. 16. — Toute rupture de contrat sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature, dont aurait bénéficié le travail-

leur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Art. 17. — La résiliation du contrat à durée indéterminée ne peut intervenir, sans préavis, que sur faute grave de l'une ou l'autre des parties.

Sont considérées comme fautes graves, sans que l'énumération ci-dessous ait un caractère limitatif, et sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute:

a) De la part du travailleur: Tout acte de fraude, de vol ou d'abus de confiance;

Les opérations commerciales effectuées par le travailleur pour son compte ou pour le compte d'autrui sans l'autorisation expresse de l'employeur, si ces opérations affectent les intérêts de celui-ci;

Les votes de fait et actes immoraux à l'égard de l'employeur, de ses préposés ou des membres de sa famille, les offenses graves à leur honneur;

Le refus d'accomplir son travail, d'obéir à des ordres qui lui sont donnés, par l'employeur ou ses préposés, dans le cadre des fonctions pour lesquelles il a été engagé;

b) De la part de l'employeur: Toute réduction ou retenue opérée indûment sur la rémunération du travailleur;

Une insuffisance caractérisée dans la concession des avantages en nature reconnus au travailleur;

Les votes de fait et actes immoraux à l'égard de l'employeur, de ses préposés ou des membres de sa famille, les offenses graves à leur honneur ou à celui d'un membre de sa famille, la tolérance, par l'employeur, de tels actes de la part de ses préposés ou d'un membre de sa famille.

Art. 18. — La résiliation du contrat à durée indéterminée par la volonté d'une des parties peut donner lieu à des dommages-intérêts en cas d'abus constaté par la juridiction compétente, à la suite d'une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Le montant des dommages-intérêts à allouer, le cas échéant, est déterminé compte tenu de l'époque de la rupture du contrat, de la nature des fonctions qu'occupait le travailleur, de son temps de service, de son âge et, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue des préjudices causés.

Les dommages-intérêts ne sont condamnés ni avec l'indemnité pour inobservation du délai-congé, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par convention collective.

Art. 19. — Le contrat de louage de services à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans celui de faute grave ou d'inexécution des obligations de l'une ou l'autre partie.

La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages-intérêts pour l'autre partie.

Art. 20. — En cas de résiliation, avant terme, d'un contrat soumis au contrôle administratif, par application de l'article 6, premier alinéa, l'employeur est tenu d'en aviser, dans les huit jours, le chef de l'unité administrative devant lequel le contrat a été conclu.

Art. 21. — S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues aux articles 14 et suivants.

La cessation de l'entreprise, sauf le cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies aux articles 14 et suivants.

La validité et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

Art. 22. — Le contrat de louage de services demeure maintenu sans modification lorsque le travailleur est appelé sous les drapeaux pour l'accomplissement d'une période militaire d'instruction.

Toutefois, le temps pendant lequel l'employeur sera tenu de lui verser sa rémunération ne pourra excéder un mois.

Le contrat est suspendu :

a) En cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ;

b) Pour une durée maximum de six mois en cas d'absence du travailleur pour cause de maladie dûment constatée.

Les droits des travailleurs mobilisés, en ce qui concerne la reprise de leur emploi, sont garantis par la législation spéciale à la matière.

Art. 23. — Le privilège établi par l'article 401 (§ 4) du code civil s'étend aux indemnités prévues pour inobservation du délai-compte et aux dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat.

Art. 24. — Sans convention contraire, les dispositions des articles 14 à 23 ne s'appliquent pas aux contrats d'engagement à l'essai, qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnité.

Art. 25. — Tout travailleur peut, à l'expiration du contrat, exiger de son employeur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de la sortie et l'espèce de travail auquel il a été employé.

Ces certificats sont exempts de timbre et d'enregistrement, même lorsqu'ils comportent la formule « libre de tout engagement ».

### CHAPITRE III

#### De la convention collective de travail.

##### Section I. — Nature et validité collective de la convention.

Art. 26. — Des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre employeurs et travailleurs des entreprises privées.

Art. 27. — La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail conclu entre :

1° Les représentants d'un groupement professionnel (syndicat ou autre) de travailleurs ;  
2° Un employeur ou plusieurs employeurs contractant, à titre personnel, ou les représentants d'un groupement professionnel (syndicat ou autre) d'employeurs.

Les conventions collectives ne doivent pas contenir des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables.

Art. 28. — La convention collective de travail détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie, et notamment certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec les tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention.

Art. 29. — S'il n'y a clause contraire, les personnes liées par la convention collective de travail sont tenues d'observer les conditions de travail convenues dans leurs rapports avec les tiers.

Art. 30. — Les représentants d'un syndicat ou de tout autre groupement professionnel peuvent contracter au nom de la collectivité en vertu :

1° Soit des stipulations statutaires de ce groupement ;

2° Soit d'une délibération spéciale de ce groupement ;

3° Soit des mandats spéciaux et écrits qui leur ont été donnés individuellement par tous les adhérents à ce groupement.

A défaut pour être valable, la convention collective de travail doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Art. 31. — La convention collective de travail doit être écrite à peine de nullité.

Elle n'est applicable qu'à partir du troisième jour franc qui suit celui de son dépôt au greffe des juridictions ou au bureau des autorités administratives désignées par arrêté du chef du territoire.

Dans tous les cas, un exemplaire de la convention revêtu de la signature des parties et un exemplaire de toute modification apportée à la convention initiale sont adressés au moment du dépôt et à frais communs par

la partie la plus diligente au chef du territoire.

Art. 32. — Les parties doivent stipuler que la convention collective de travail est valable, soit en tous lieux, soit dans une région déterminée, soit dans une localité ou seulement pour un ou plusieurs établissements spécifiés. A défaut, elle sera valable dans le ressort du tribunal civil ou de la justice de paix à compétence étendue du lieu du dépôt. Elle ne sera valable dans le ressort judiciaire d'un autre tribunal civil ou justice de paix à compétence étendue qu'à la suite d'un nouveau dépôt effectué dans les conditions fixées à l'article 31.

##### Section II. — Durée et résolution de la convention.

Art. 33. — La convention collective de travail peut être conclue :

1° Sans détermination de durée ;

2° Pour une durée déterminée ;

3° Pour la durée d'une entreprise déterminée.

Art. 34. — La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties, à charge par cette partie de se dégager dans les formes prévues à l'article 31.

Si l'une des parties comprend plusieurs groupements de travailleurs ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs, la convention à durée indéterminée n'est résolue que par la renonciation, dans les formes prévues à l'article 41, du dernier de ces groupements de travailleurs ou du dernier de ces employeurs ou groupements d'employeurs.

Art. 35. — Lorsque la convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq années.

Art. 36. — A défaut de stipulation contraire, la convention collective de travail à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

Art. 37. — Lorsque la convention collective de travail est conclue pour la durée d'une entreprise, si cette entreprise n'est pas terminée dans une période de cinq années, cette convention est considérée comme connue pour cette dernière durée.

##### Section III. — Adhésions et renonciations à la convention.

Art. 38. — Tout syndicat ou tout groupement professionnel de travailleurs ou d'employeurs qui tout employeur non groupé, qui n'est pas partie à la convention collective de travail, peut adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes.

Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de la notification du consentement des parties. Cette notification est effectuée dans des conditions fixées par arrêté du chef du territoire.

Art. 39. — Sont considérés comme liés par la convention collective de travail :

1° Les travailleurs et les employeurs signataires de ladite convention, ainsi que ceux qui leur ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom ;

2° Ceux qui, au moment où la convention est conclue, sont membres d'un groupement partie à cette convention si, dans un délai de huit jours francs à dater du dépôt prévu à l'article 31, ils n'ont pas donné leur démission de ce groupement, et s'ils n'ont pas notifié celle-ci dans les conditions fixées par arrêté du chef du territoire.

Lorsque la convention a pour but de faire cesser une grève ou un lock-out, le délai ci-dessus est réduit à trois jours francs ;

3° Ceux qui sont membres d'un groupement adhérant ultérieurement à cette convention, à dater de la notification de l'adhésion prévue à l'article 38, ils ne se sont pas retirés de ce groupement dans les conditions et délais précisés au paragraphe précédent ;

4° Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, adhèrent dans un groupement partie à cette convention ;

5° Les employeurs n'appartenant pas à un groupement partie à la convention, qui adhèrent directement à celle-ci conformément aux dispositions de l'article 38.

Art. 40. — Lorsque la convention collective de travail est conclue pour une durée déter-

minée ou par la durée d'une entreprise déterminée, sont seuls liés pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise :

1° Les groupements parties à la convention, soit parce qu'ils ont participé à sa conclusion, soit parce qu'ils ont adhéré ultérieurement à cette convention ;

2° Les travailleurs et les employeurs adhérents à la convention au vertu du paragraphe 1° de l'article 39 ci-dessus, qui sont nominativement désignés dans la convention ou dont le mandat a été joint ;

3° Les employeurs adhérents à la convention au vertu du paragraphe 5° de l'article 39 ci-dessus ;

4° Les travailleurs et les employeurs membres des syndicats professionnels ou de tous autres groupements parties à la convention qui adhèrent directement pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise, en ne notifiant dans les conditions fixées par arrêté du chef du territoire ;

Toute convention est considérée comme étant à durée indéterminée à l'égard des autres personnes qu'elle lie.

Art. 41. — Tout groupement de travailleurs ou d'employeurs ou tout employeur non groupé partie à une convention collective de travail, conclue ou prorogée par tacite reconduction pour une durée indéterminée, peut, à toute époque, se dégager en notifiant sa renonciation à toutes les autres parties, groupements de travailleurs ou d'employeurs non groupés, avec lesquelles il a conclu, et au greffe ou bureau ou le dépôt de la convention a été effectué en vertu des prescriptions de l'article 31 ci-dessus.

Cette notification doit être faite un mois à l'avance sans stipulation contraire.

Lorsque, en vertu des dispositions de l'article 34, la renonciation d'un groupement ne doit pas entraîner la résolution de la convention, les autres parties, dans les dix jours qui suivent la notification qui leur a été faite, peuvent notifier également leur renonciation à cette convention pour la date notifiée par le premier groupement.

La renonciation d'un groupement entraîne de plein droit celle de tous les membres de ce groupement nonobstant toute convention contraire.

Art. 42. — Tout membre d'un groupement de travailleurs ou d'un groupement d'employeurs partie à une convention collective de travail :

1° Conclue pour une durée indéterminée ;

2° Prorogée par tacite reconduction pour durée indéterminée ;

3° Ou considérée comme étant à durée indéterminée à son égard, peut, à toute époque, se dégager, à moins qu'il n'ait renoncé à cette faculté pour une durée déterminée, en se retirant de tout groupement partie à la convention et en notifiant un mois à l'avance, nonobstant toute convention contraire, soit au greffe ou au bureau ou le dépôt a été effectué, soit au greffe de la juridiction qui aurait à juger les différents relatifs à son ou à ses contrats de travail.

Lorsque la convention collective de travail est prorogée par tacite reconduction pour une durée déterminée, tout membre d'un groupement restant partie à cette convention peut se dégager dans la huitaine qui suit la prorogation en se conformant aux conditions précitées ci-dessus.

Ces dispositions s'appliquent à toute personne qui, ayant démissionné de son groupement, est restée liée à la convention.

Art. 43. — Un travailleur ou un employeur ne peut renoncer pour une durée de plus de cinq années à se dégager d'une convention en cours.

Par une stipulation d'un contrat de travail, un travailleur ne peut renoncer à se dégager d'une convention en cours pour une durée supérieure à celle pendant laquelle son employeur est lui-même lié par la convention.

Toute renonciation d'un travailleur ou d'un employeur à se dégager d'une convention en cours n'est valable que si elle est notifiée soit au greffe de la juridiction qui aurait à juger les différends relatifs à son ou à ses contrats de travail.

Art. 44. — Est nulle toute convention par laquelle les travailleurs ou les employeurs renonceraient à la faculté de résilier, dans les formes prévues par les 2° et 3° de l'article 39, soit une convention collective de travail, soit un mandat donné collectivement.

**Section IV. — Organisation professionnelle des rapports entre employeurs et travailleurs par convention collective.**

Art. 45. — A la demande d'une organisation syndicale, patronale ou ouvrière intéressée, le chef du territoire ou son délégué convoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'industrie et de commerce déterminée, pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire.

La commission mixte est composée des représentants des organisations syndicales, patronales ou ouvrières, désignés par les groupements intéressés dans des conditions fixées par arrêté du chef du territoire.

Art. 46. — Si la commission mixte, convoquée en vertu de l'article précédent n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention collective, le chef du territoire doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour aider à la solution du différend.

Art. 47. — La convention collective de travail résultant de l'accord conclu par la commission mixte, réunie en vertu de l'article 45, doit indiquer si elle est établie pour une durée déterminée ou indéterminée et contour des dispositions concernant notamment :

1° La liberté syndicale et la liberté d'option des travailleurs ;

2° L'installation, dans les établissements occupant plus de cinq personnes, de délégués élus dans son sein par le personnel ayant qualité pour représenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des tarifs de salaires, la réglementation concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité; ces délégués élus pourront, à leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ;

3° Les salaires par catégorie professionnelle et par région en distinguant le salaire proprement dit de l'indemnité de dépaysement ou d'expatriation prévue à l'article 45, sous réserve des dispositions de l'article 57 ;

4° Le délai de préavis ;

5° L'organisation de l'apprentissage dans les branches où elle se justifie ;

6° La procédure de conciliation et d'arbitrage suivant laquelle sont réglés les différends collectifs de travail qui pourront s'élever entre des employeurs et des travailleurs soumis aux obligations de la convention ;

7° La procédure suivant laquelle la convention peut être révisée ou modifiée.

Art. 48. — Les dispositions d'une convention collective valable pour une région déterminée, les sentences arbitrales ou surarbitrales portant règlement des différends collectifs entre employeurs et travailleurs soumis aux obligations de la convention, les modifications ou compléments qui y sont opérés peuvent, par arrêté du chef du territoire, être rendus obligatoires, en totalité ou en partie, pour tous les employeurs et travailleurs des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 49. — Avant de prendre l'arrêté prévu à l'article 48, le chef du territoire publie au Journal officiel du territoire un avis relatif à l'extension envisagée, indiquant le lieu de dépôt de la convention ou l'application de l'article 51, et invitant les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées, à faire connaître leurs observations avant un délai qui ne peut être inférieur à un mois.

Art. 50. — En cas de dénonciation de la convention du côté employeur ou du côté travailleur par une des organisations signataires, considérées comme les plus représentatives, le chef du territoire peut rapporter l'arrêté d'extension par un arrêté pris dans les formes prévues à l'article 49.

Il peut également, par arrêté pris dans les mêmes formes, rapporter tout arrêté visant une convention collective qui ne répond plus à la situation économique de la branche d'activité intéressée dans telle région déterminée ou dans l'ensemble du territoire.

**Section V. — Effets et sanctions de la convention.**

Art. 51. — Lorsqu'un contrat intervient entre un travailleur et un employeur qui doit, aux termes de l'article 39, être considéré comme soumis à l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective de travail, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire aux rapports nés de ce contrat de travail.

Art. 52. — Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail, à défaut de stipulation contraire.

La partie liée par une convention collective de travail, qui l'oblige même à l'égard des tiers et qui a accepté, à l'égard de ceux-ci, des conditions contraires aux règles déterminées par cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

Art. 53. — Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Ils ne sont garantis de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Art. 54. — Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail, peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements parties à la convention, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention, qui violent les engagements contractés.

Art. 55. — Les personnes liées par une convention collective de travail, peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention, qui violent à leur égard les engagements contractés.

Art. 56. — Les groupements capables d'ester en justice, qui sont parties à la convention collective de travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsqu'une action née de la convention collective de travail est intentée, soit par une personne, soit par un groupement, les autres groupements capables d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention, peuvent toujours intervenir dans l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres.

**Section VI. — Dispositions diverses.**

Art. 57. — Sont valables les dispositions de la convention collective de travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres et à un surarbitre, à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges qui peuvent naître de l'exécution de cette convention.

Art. 58. — Toutes les notifications prévues par la présente loi sont centralisées au greffe ou bureau où a été effectué le dépôt de la convention collective, dans les conditions fixées par arrêté du chef du territoire, comme il est dit à l'article 51 ci-dessus.

Art. 59. — Il est donné gratuitement communication à toute personne intéressée des conventions collectives de travail et des notifications y relatives.

Des copies certifiées conformes pourront lui en être délivrées à ses frais.

Art. 60. — Des arrêtés du chef du territoire fixent tous autres détails d'application du présent titre et notamment les émoluments des secrétaires et greffiers des organismes administratifs et des juridictions spéciales ou de droit commun, le mode de recouvrement des frais et honoraires, le mode de centralisation des notifications prévu à l'article 58 et le mode de communication des conventions et des notifications.

Art. 61. — Les conseils d'arbitrage sont seuls compétents pour connaître des litiges nés de l'exécution d'une convention collective de travail, sauf le cas de procédure contractuelle prévue par la convention pour le règlement des différends collectifs.

**CHAPITRE IV**

**Cautionnement.**

Art. 62. — Tout cas d'entreprise qui fallût remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titre doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur un registre qui sera tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Art. 63. — Tout cautionnement en numéraire, dont le montant excède 2.000 F., doit être, en outre, enregistré dans le délai d'un mois, à dater de la réception par l'employeur, versé à la caisse d'épargne. Ce versement donnera lieu à l'ouverture d'un livret au nom du travailleur, mais avec mention de la destination du versement. Ce livret est distinct de celui que pourrait déjà posséder ou qu'acquerrait ultérieurement le travailleur. Un certificat du dépôt est remis à l'employeur qui devra le présenter à l'inspecteur du travail sur sa demande.

Au cas où le cautionnement en numéraire est supérieur au montant maximum des dépôts admis à la caisse d'épargne, ou bien au cas où il serait constitué, en totalité ou en partie, par des titres, d'une valeur excédant 2.000 F., le dépôt doit en être fait à une banque désignée par le chef du territoire. Un récépissé de dépôt est remis à l'employeur et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le retrait de tout ou partie des sommes ou valeurs déposées comme ci-dessus ne peut être effectué que sous la double signature de l'employeur et du travailleur, ou sous celle de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision judiciaire.

**TITRE III**

**De la rémunération du travail.**

**CHAPITRE I<sup>er</sup>**

**Détermination de la rémunération.**

Art. 64. — A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, la rémunération est égale pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leur statut juridique.

Cette rémunération comprend un salaire en espèces, fixe ou proportionnel et le logement gratuit.

Elle comporte également une ration journalière de vivres pour les travailleurs appartenant à certaines catégories professionnelles ou en service dans des régions déterminées. Un arrêté du chef du territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, fixe les catégories de travailleurs et les régions pour lesquelles la fourniture d'une ration journalière de vivres aux travailleurs est obligatoire.

La rémunération peut en outre comporter tous autres avantages en nature ou en espèces prévus par le contrat, les usages de la profession ou le chef du territoire.

Au salaire proprement dit s'ajoute, pour le travailleur qui n'est pas originaire du territoire ou du secteur territorial tel qu'il est déterminé en application de l'article 44, une indemnité de séjour destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'expose sa venue dans ce territoire.

Art. 65. — L'indemnité de séjour est qualifiée indemnité de dépaysement ou indemnité d'expatriation, suivant l'origine du travailleur et le lieu d'emploi.

L'indemnité de dépaysement est allouée :

a) Pour l'Afrique continentale : au travailleur employé dans un secteur territorial d'origine ;

b) Aux travailleurs, employés à Madagascar et dépendances, originaires de la Réunion ou d'un secteur territorial de l'île, autre que celui où ils sont employés.

L'indemnité d'expatriation est allouée :

a) Aux travailleurs non originaires du continent africain, employés dans l'un des territoires de ce continent ;

b) Aux travailleurs employés à Madagascar et dépendances, et exception faite pour les Réunionnais, dans les territoires de ce territoire.

Art. 65. — L'indemnité de déplacement et d'expatriation n'est due que si les intéressés, venus dans le territoire, ou le secteur territorial pour l'exécution de leur travail, résident normalement hors de ce territoire et n'y résistent que dans la mesure où ils y sont astreints par leurs obligations professionnelles.

Art. 67. — Des arrêtés du chef du territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, fixent :

1° Les conditions d'établissement de la hiérarchie professionnelle ;

2° Le salaire minimum et, éventuellement, les taux maxima applicables pour chaque catégorie professionnelle ;

3° Les modalités minima et maxima des indemnités de séjour ;

4° Le non être dérogé aux dispositions déclinées en application du présent article ni par contrat individuel, ni par convention collective, ni par un règlement résultant d'une telle convention.

Art. 68. — Les tarifs de salaires déterminés par arrêtés sont publiés au Journal officiel du territoire et affichés, soit en permanence, en langue française et, lorsqu'il y a lieu, en langue indigène, aux bureaux des unités administratives ; les salaires effectifs sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux du travail.

En cas de travail à la tâche ou aux pièces, la rémunération doit être calculée de telle sorte qu'elle procure un minimum de salaire au moins égal à celui du salaire à la journée.

Dans les cas prévus par la réglementation, et sauf accord contraire, aucun salaire n'est dû en cas d'absence.

Art. 69. — Chaque heure de travail effectuée la nuit donne droit à une rémunération supplémentaire s'ajoutant au salaire normal.

Cette rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure à :

20 p. 100 du taux du salaire normal, pour un travail de nuit régulier ;

50 p. 100 du salaire horaire normal pour un travail de nuit occasionnel.

Art. 70. — La période pendant laquelle le travail est considéré comme travail de nuit est fixé à onze heures.

Toutefois, pour les entreprises accordant à leur personnel un repos d'une heure pendant la soirée, cette période ne peut être ramenée à dix heures.

Des arrêtés du chef du territoire fixent, suivant les saisons, le point de départ et la fin de la période de nuit.

Art. 71. — La composition de la ration journalière de vivres dont la fourniture est prévue par l'article 64, est fixée par arrêté du chef du territoire, compte tenu du travail effectué et après avis de l'inspection du travail et du service de santé.

Il est interdit de faire figurer l'alcool dans la ration :

— Les travailleurs doivent toujours avoir à leur disposition une eau d'alimentation chimiquement et bactériologiquement potable ;

— La ration en nature peut être remplacée en totalité ou en partie par une indemnité représentative de vivres moyennant autorisation du chef de l'unité administrative, sur avis conforme de l'inspecteur du travail et après constatation de l'existence de facilités de ravitaillement pour les travailleurs ;

— Les taux de cette indemnité sont fixés par arrêté du chef de territoire après avis de la commission consultative du travail ;

— Le logement prévu à l'article 61 doit être composé de locaux correspondant à la situation de travailleur dans la famille vivant avec lui, compte tenu des possibilités locales ; il doit être conforme aux règles d'hygiène et comporter les meubles courants, ainsi que les conditions habituelles de vie du salarié ;

— Les travailleurs appartenant à certaines catégories professionnelles ou au service dans la région déterminées, ainsi que les membres de la famille, même s'ils ne sont pas au service de l'employeur, ont droit, en sus de leur logement, à un terrain de culture qui sera maintenu, s'il est possible, dans le voisinage immédiat du lieu du logement du travailleur ;

— Les produits végétaux qui y seront récoltés restent la propriété de la famille du travailleur.

Lorsque des femmes et des filles sont logées au camp de l'entreprise dans des habitations autres que celles de leur famille, ces habitations doivent être groupées en un même quartier, et absolument distinctes de celles des hommes seuls.

Art. 73. — Des arrêtés du chef du territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, déterminent les modalités d'application des dispositions de l'article 72, ci-dessus, notamment en ce qui concerne :

1° Les logements des travailleurs en service dans les entreprises industrielles ou autres situées à l'intérieur de périmètres urbains ;

2° Les modalités d'attribution de terrains de culture, les catégories de travailleurs et les régions pour lesquelles ils doivent être prévus ;

— En cas d'impossibilité d'octroi de ces avantages en nature, le chef du territoire peut prévoir des indemnités correspondantes, par arrêté pris après avis de la commission consultative du travail ;

— Art. 74. — La valeur des autres avantages en nature prévus à l'article 61 est chiffrée, dans le contrat ou la convention collective ;

— Le chef du territoire peut, par arrêté, fixer cette valeur pour une ou plusieurs régions déterminées ;

— Art. 75. — Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé ou des indemnités d'invalidité et de préavis ainsi que des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en compte à ce titre est la moyenne mensuelle des commissions, obtenue en divisant le montant total des commissions acquises par le travailleur à la date de l'accident, du départ en congé ou du licenciement, par le nombre de mois de services durant lesquels il aura travaillé à la commission.

Toutefois la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excédera pas les douze mois de service ayant précédé l'accident, le départ en congé ou le licenciement.

CHAPITRE II  
Paiement du salaire.

Art. 76. — Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.

Tout payement en nature, notamment en alcool ou en boisson alcoolique, est formellement interdit.

La paye ne peut être faite dans un débit de boissons ni dans un magasin de vente.

Art. 77. — Le salaire fixe doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

Les payements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit à salaire.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans le premier mois qui suit ce trimestre.

Les participations aux bénéfices réalisées dans une année doivent être payées dans le premier semestre de l'année suivante.

Des retards adhérents dans les payements constituent juste cause de rupture du contrat de services au profit du travailleur, sous ses droits à congé, indemnités, voyages et transport demeurant réservés.

Art. 78. — Il est interdit au chef d'entreprise d'imaginer des amendes ou de pratiquer sur les appointements ou salaires, des retenues de déduction quelconque, sauf le cas de remboursement d'avances consenties au travailleur.

Le total des retenues pour remboursement ne peut excéder le quart du salaire en espèces acquis pendant le mois.

La convention collective ou tout autre règlement ne peut déroger à ce qui précède.

Les sommes retenues sur le travailleur en contravention des dispositions ci-dessus sont imputées à son profit, au taux légal, depuis le jour où elles auraient dû être payées, et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du congé de services.

L'application d'amendes ou de pénalités constituée au profit du travailleur, juste cause de cessation de service immédiatement et sans préavis.

CHAPITRE III  
Economats.

Art. 79. — Est considéré comme économat tout établissement où l'employeur pratique directement ou indirectement la vente ou la cession de marchandises à des travailleurs de l'entreprise.

Les économats sont admis sous la triple condition :

a) Que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;

b) Que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfices ;

c) Que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome.

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement ;

La vente des alcools et spiritueux est interdite.

Art. 80. — L'ouverture d'un économat est subordonnée à l'autorisation du chef du territoire, délivrée après avis de l'inspecteur du travail.

Le fonctionnement est contrôlé par l'inspecteur du travail, qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire jusqu'à décision du chef du territoire. Celui-ci peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise.

TITRE IV  
Conditions du travail.

CHAPITRE I  
Durée du travail.

Art. 81. — Dans les établissements et exploitations publiques ou privées, laïcs ou religieuses, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, la durée du travail effectif des ouvriers, employés ou apprentis de l'un ou de l'autre sexe et de tous âges ne peut excéder huit heures par jour.

Le travail à la tâche et aux pièces doit être, lorsqu'il y a lieu, déterminé de telle sorte qu'il puisse être exécuté dans le délai maximum de huit heures.

Le chef du territoire fixe par arrêté, après avis de l'inspecteur du travail, les cas de travaux urgents ou exceptionnels et les travaux saisonniers pour lesquels pourra être autorisée une durée de travail supérieure à huit heures par jour.

Les autorisations sont données par l'inspecteur du travail.

Les heures supplémentaires de jour sont rémunérées suivant un taux fixé par arrêté du chef du territoire après avis de la commission consultative du travail.

CHAPITRE II  
Travail des femmes et des enfants.

Art. 82. — Les femmes ne peuvent être astreintes à porter, traîner ou pousser des charges d'un poids supérieur à 20 kg.

Le travail de nuit des femmes dans l'industrie demeure régi par les dispositions de la convention internationale de Washington, étendue aux territoires relevant du ministère des colonies par le décret du 28 décembre 1937.

Art. 83. — Toute femme enceinte peut quitter le travail sans délai de congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Il est formellement interdit de faire porter à une femme enceinte des charges quelconques.

Toute femme a droit à un repos de deux semaines consécutives pendant la période qui précède et suit l'accouchement, sans que cette interruption de service puisse être considérée comme rupture de contrat.

Elle a droit, pendant cette période, aux soins médicaux gratuits et à la moitié de la rémunération qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, y compris les avantages en nature.

Art. 81. — Pendant une période d'une année à dater de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ces repos ne peut dépasser deux heures par jour de travail.

Art. 82. — Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de douze ans révolus. Les enfants de douze à quatorze ans ne peuvent être occupés qu'à des travaux légers d'un caractère agricole ou domestique. Leur emploi demeure subordonné à une autorisation du chef de l'unité administrative, spécifiant la nature et la durée du travail.

Le travail de nuit des enfants, dans l'industrie, demeure régi par les dispositions de la convention internationale de Washington, étendue aux territoires relevant du ministère des colonies par le décret du 26 décembre 1937.

Art. 83. — Les jeunes gens de moins de dix-huit ans ne peuvent être embauchés pour être employés au travail à bord des navires en qualité de souliers ou de chauffeur.

Au cas où il serait nécessaire d'embaucher un chauffeur ou un soulier dans un port où il ne serait pas possible de trouver des travailleurs de cette catégorie âgés de dix-huit ans au moins, l'embauchage de jeunes gens âgés de plus de seize ans pourra être effectué à la seule condition que deux de ces jeunes gens soient embauchés à la place du chauffeur ou du soulier nécessaire.

Toutefois, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas :

a) A l'embauchage des jeunes gens sur les navires dont le moyen principal de propulsion est autre que la vapeur ;

b) A l'embauchage des jeunes gens de seize ans ou moins dont l'aptitude physique aura été reconnue par un examen médical et qui seront employés en qualité de souliers ou chauffeurs sur des navires effectuant une navigation exclusivement côtière.

Art. 84. — L'inspecteur du travail peut requérir l'examen médical des femmes et des enfants en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'exécute pas leurs forces.

Sur l'avis conforme du médecin, il peut exiger que la femme ou l'enfant reçoive un travail en rapport avec ses forces ou, à défaut d'emploi convenable, quitte l'entreprise.

#### CHAPITRE III

##### Repos hebdomadaire.

Art. 85. — Le repos hebdomadaire est obligatoire ; il est de vingt-quatre heures consécutives par semaine, il a lieu, en principe, le dimanche.

Le chef du territoire déterminera, par arrêté, les possibilités et modalités de dérogation à cette règle.

#### CHAPITRE IV

##### Congés et voyages.

###### Section I. — Congés payés.

Art. 86. — Le travailleur acquiert droit au congé :

1<sup>o</sup> A raison d'un minimum d'un jour de congé par mois s'il est originaire du secteur territorial où il est employé ;

2<sup>o</sup> A raison d'un minimum de trois jours de congé par deux mois s'il est originaire d'un secteur territorial autre que celui où il est employé ;

3<sup>o</sup> A raison d'un minimum de trois jours de congé par mois s'il est originaire d'un territoire africain autre que celui où il est employé, ou de la Réunion, en ce qui concerne le travailleur employé à Madagascar ;

4<sup>o</sup> A raison d'un minimum de cinq jours de congé par mois s'il est originaire d'un territoire autre que ceux précités.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, seront également décomptés, sur les bases indiquées ci-dessus, les services effectués antérieurement et sans congé correspondant pour le compte du même employeur, dans tous autres territoires, que celui où le travailleur est employé au moment où il sollicite son congé.

Au droit ainsi acquis s'ajoute, lorsqu'il est exercé le droit aux délais de route, tel qu'il est déterminé à l'article 93.

Ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis ni les absences dans une limite de six mois, pour maladies, dûment constatées,

par une autorité médicale officielle, ni les permissions exceptionnelles, qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux, naissance, mariage, décès, etc.

Art. 87. — Le droit de jouissance au congé est acquis au travailleur :

1<sup>o</sup> Après un an de service, s'il est originaire du territoire où il est employé ;

2<sup>o</sup> Après deux ans de service, s'il est originaire d'un territoire africain autre que celui où il est employé ou de la Réunion, en ce qui concerne le travailleur en service à Madagascar ;

3<sup>o</sup> Après trois ans de service, dans les autres cas.

Sauf stipulation contraire au contrat, ce droit au congé ne peut être exigé par le travailleur ou imposé par l'employeur avec l'expiration dudit délai qu'en cas de maladie, dûment constatée, rendant nécessaire le départ immédiat en congé.

En cas de rupture du contrat, le droit au congé est supprimé si la résiliation est le fait du travailleur, en l'absence de faute grave de l'employeur ou si, étant le fait de celui-ci, elle est provoquée par une faute grave du travailleur.

Les parties peuvent, à l'expiration du terme normal, convenir de retarder la jouissance du congé acquis. La durée totale en est alors augmentée d'un, trois ou cinq jours par mois, ou de trois jours pour les deux mois suivant le cas.

Est nulle et de nul effet toute stipulation d'un contrat prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatoire en lieu et place du congé.

Art. 88. — Le travailleur peut prendre son congé dans le pays de son choix, sous réserve des dispositions des articles 93 et suivants.

Toutefois, si le long de services doit, à l'expiration du congé, se poursuivre dans des territoires énumérés à l'article 1<sup>er</sup>, le contrat peut valablement imposer au travailleur, originaire d'un pays à climat tempéré, de passer son congé dans un ou plusieurs pays à climat tempéré.

La violation de cette clause serait pour l'employeur une juste cause de rupture du contrat sans préavis ni indemnité.

Nonobstant toute convention contraire, l'inspecteur du travail pourra également, sur avis formel conforme d'une autorité médicale officielle, prescrire à l'employeur l'envoi en congé dans un climat tempéré, du travailleur dont le rapatriement s'impose.

Art. 89. — L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, augmentée des délais de route, lorsqu'il y a lieu, une allocation qui sera au moins égale au salaire en espèces dont le travailleur bénéficie au moment du départ en congé, déduction faite de l'indemnité de séjour.

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à la moitié du salaire global, compte tenu de l'indemnité de séjour et de tous avantages accessoires en argent ainsi que de la valeur de tous avantages en nature.

Art. 90. — Les délais de route auxquels peut prétendre le travailleur sont ceux strictement nécessaires pour se rendre dans un des pays prévus au contrat comme lieu de congé et, en cas de continuation du service après congé, pour en revenir, par une voie et des moyens normalement employés parmi lesquels le choix appartient, sauf stipulation contraire, à l'employeur.

À défaut de convention sur le lieu du congé, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé dans son pays d'origine.

###### Section II. — Voyages et transports.

Art. 91. — Sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur et de sa famille (femme et enfants mineurs), ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

1<sup>o</sup> Du lieu d'engagement au lieu d'emploi ;

2<sup>o</sup> Du lieu d'emploi au lieu de congé, dans la limite prévue à l'article 91 ;

3<sup>o</sup> En cas de changement de résidence prescrite par l'entreprise en cours du voyage de services ;

4<sup>o</sup> En cas de départ dans les conditions fixées par les articles 93 et 99.

Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Art. 92. — La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise, suivant les règles adoptées par celle-ci à l'égard de son personnel ou, à défaut, suivant les usages locaux.

Art. 93. — Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est défrayé par l'entreprise qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie ou les moyens régulièrement choisis.

S'il use d'une voie ou de moyens de transport plus économique, il ne peut prétendre à aucune indemnité.

Art. 94. — Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transport rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux prévus par la voie et les moyens normaux.

S'il use d'une voie ou de moyens plus rapides, il continue à bénéficier, en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui seraient été nécessaires avec l'usage de la voie et des moyens choisis par l'employeur.

Art. 95. — A droit au transport jusqu'au lieu d'origine, le travailleur qui quitte l'entreprise : A l'expiration du contrat à durée déterminée ;

En cas de contrat à durée indéterminée, après trente-six mois, vingt-quatre mois ou douze mois de services effectués, suivant l'origine du travailleur ;

En cas d'accident survenu du fait ou à l'occasion du travail empêchant l'intéressé de continuer ses services sur place ;

En cas de rupture de contrat, sur faute grave de l'employeur.

Art. 96. — Lorsque le contrat à durée indéterminée est résilié avant trente-six, vingt-quatre ou douze mois, suivant le cas, pour des causes autres que celles visées à l'article 95 ou la faute grave du travailleur, le montant des frais de transport, incombant à l'employeur, est proportionnel au temps de service du travailleur et calculé sur la base du droit au transport intégral pour un service de trente-six, de vingt-quatre ou de douze mois suivant l'origine du travailleur.

Art. 97. — Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir, auprès de son ancien employeur, ses droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximum d'un an à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur.

Art. 98. — Les dispositions des articles 89 à 100 ne peuvent faire obstacle à l'application de la réglementation sur les conditions d'admission et de séjour des nationaux français et étrangers.

Le travailleur a le droit d'exiger le versement en espèces du montant des frais de rapatriement à charge de l'employeur lorsqu'il justifie avoir versé le cautionnement réglementaire.

#### CHAPITRE V

##### Hygiène et sécurité.

Art. 101. — Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu du travail sont régies par arrêtés du chef du territoire. Ces arrêtés tiennent compte des conditions locales et tendent à assurer au travailleur l'hygiène et une sécurité égales à celles dont bénéficient le travailleur métropolitain.

#### TITRE V

##### Sécurité sociale.

#### CHAPITRE VI

##### Soins en cas de maladie.

Art. 102. — Toute entreprise dont la main-d'œuvre atteint l'effectif moyen de 1.000 travailleurs, permanents ou temporaires, est tenue d'avoir un service médical assuré par un docteur en médecine ou un médecin agrégé par l'inspection du travail et par le service de santé.

Si l'effectif moyen atteint 1.500 travailleurs, le service médical est obligatoirement assuré par un docteur en médecine.

Dans les exploitations minières nécessitant un travail souterrain, la présence d'un docteur en médecine ou d'un médecin auxiliaire

est atteint dès que l'effectif moyen atteint 100 travailleurs.

Toute l'entreprise dont la main-d'œuvre atteint l'effectif moyen de 100 travailleurs, permanents ou temporaires, est tenue d'avoir un service sanitaire assuré par un infirmier ayant résidence fixe dans l'entreprise, agréé par l'inspection du travail et par le service sanitaire.

Si l'effectif moyen dépasse 100 unités, l'inspecteur du travail peut exiger l'augmentation du nombre des infirmiers, à raison d'un infirmier supplémentaire par fraction de 20 travailleurs.

Toute entreprise située à l'intérieur d'un périmètre urbain doit faire connaître dans le mois qui suit la promulgation de la présente loi, le nom du docteur en médecine attaché à l'établissement.

Ne sont pas compris dans l'effectif moyen les femmes et enfants des travailleurs inscrits.

Art. 101. — Toute entreprise employant plus de 100 travailleurs est tenue d'avoir une infirmerie comprenant une salle d'isolement avec un certain nombre de lits, un matériel et un approvisionnement en médicaments, objets de pansement et accessoires qui sont fixés par décision du chef du territoire, après avis de l'inspection du travail et du service de santé.

Toute entreprise employant moins de 100 travailleurs est tenue d'avoir un matériel et un approvisionnement en médicaments, objets de pansement et accessoires dont la liste est fixée par décision de l'inspecteur du travail, après avis du service de santé.

Toutefois, pour les entreprises employant moins de 50 travailleurs, il peut être prévu qu'une caisse de médicaments dont la composition est fixée par l'inspecteur du travail.

Art. 102. — Dans chaque exploitation visée à l'article 101 ci-dessus, est passée quotidiennement, avant le commencement du travail, une visite des travailleurs se déclarant malades, ainsi que des femmes et enfants demeurant avec eux, s'ils le demandent.

Les travailleurs malades sont tenus de se rendre à la visite ou de signaler leur état. Les résultats de cette visite sont consignés sur un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du chef du territoire.

Art. 103. — En cas de maladie d'un travailleur, d'une femme ou d'un enfant résidant avec lui aux frais de l'entreprise, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins et médicaments qui peuvent être donnés à l'infirmerie de l'entreprise.

L'employeur est également tenu d'assurer l'alimentation de tout travailleur malade, qui bénéficie de cette prestation avant sa guérison.

Les droits du travailleur malade, en matière de salaire, seront fixés par les arrêtés d'application de l'article 131.

Art. 104. — L'employeur doit faire évacuer, sur la formation médicale la plus proche, les grands blessés, transportables et les malades non susceptibles d'être traités par les moyens de l'infirmerie.

Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au chef de l'unité administrative la plus proche qui procède à l'évacuation par les moyens à sa disposition, tous les frais occasionnés par l'administration de ce chef devant être remboursés par l'employeur au prix fixé pour les transports médicaux.

Art. 105. — Les entreprises se trouvant à proximité d'un centre médical ou d'un dispensaire officiel peuvent utiliser ses services pour les soins à donner aux travailleurs suivant modalités à fixer par arrêté du chef du territoire, après avis du service de santé.

Le service médical et l'organisation des dispensaires ou infirmeries communs à un groupe d'entreprises peuvent être installés suivant modalités à fixer par arrêté du chef du territoire, après avis de l'inspection du travail et du service de santé.

Chacune des entreprises participant au fonctionnement des installations précitées reste tenue d'avoir une infirmerie avec salle d'isolement pour les cas urgents dans laquelle sont déposés de lits, matériel et approvisionnement, sont fixés par décision du chef du territoire, après avis du service de santé.

## CHAPITRE II

## Accidents du travail et maladies professionnelles.

Art. 109. — Les victimes ou les ayants droit des victimes d'accidents survenus par le fait du travail ou de l'occasion du travail, effectués à un titre quelconque, même à l'essai ou en apprentissage, bénéficient des indemnités et prestations prévues au présent chapitre.

Art. 110. — L'employeur est responsable des accidents visés à l'article précédent et, à ce titre, il est tenu de souscrire une police d'assurances qui couvre ses obligations en la matière pour l'ensemble de son personnel.

Toutefois, ne donne pas lieu à réparation l'accident dû à une faute inexcusable de la part du travailleur.

Art. 111. — Les indemnités, prestations et frais relatifs à la réparation des accidents du travail comprennent :

1<sup>o</sup> Les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et accessoires, l'indemnité journalière due à la victime de l'accident pendant la période d'incapacité temporaire, qui l'oblige à interrompre son travail et, en cas de mort, les frais funéraires ;

2<sup>o</sup> La rente à la victime atteinte d'une incapacité permanente de travail, la fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie et, en cas de mort, les rentes dues aux ayants droit de la victime.

Art. 112. — Les tarifs des honoraires des médecins et chirurgiens et de leurs auxiliaires ainsi que les tarifs d'hospitalisation dans un établissement public sont fixés par arrêté du chef du territoire.

Les frais pharmaceutiques et accessoires comportant les prix des médicaments, analyses, examens de laboratoires, produits pharmaceutiques autres que les médicaments et tous appareils prescrits par le praticien, éventuellement les frais de transport de la victime à sa résidence habituelle ou à l'hôpital du lieu de l'accident.

Art. 113. — Les dépenses supportées par l'employeur en cas de décès comprennent, outre les frais funéraires proprement dits, les frais de transport du corps au lieu de sépulture, sur demande de transfert formulée par la famille et agréée par le chef du territoire.

Art. 114. — L'indemnité journalière est due jusqu'au jour soit de la guérison complète, soit de la consolidation de la blessure, soit du décès.

Elle est égale à la moitié du salaire, la victime et la famille continuant à jouir du logement et, s'il y a lieu, des avantages en nature accessoires qui y sont attachés.

Lorsque le salaire se trouve constitué, en totalité ou en partie, par des commissions, le montant à prendre en compte sera calculé comme il est prévu à l'article 75.

Art. 115. — Les rentes dues aux victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente ou, en cas de mort, à tous ayants droit, sont calculées sur la base du salaire de la victime, pendant ses douze derniers mois de service, y compris les avantages en nature mais non l'indemnité de séjour.

Si, durant la période considérée, la victime n'a pas été rémunérée intégralement et a tantôt été par son employeur en raison soit de son engagement trop récent, soit du bénéfice d'un congé ou pour toute autre cause, seule la période effectivement rémunérée pour service fait sera prise en considération pour évaluation, sur la base indiquée à l'article précédent, du salaire annuel moyen de la victime.

Art. 116. — En cas d'incapacité permanente totale ou partielle, la victime a droit à une rente égale au salaire annuel, tel qu'il est déterminé à l'article 115, multipliée par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 p. 100 et augmentée de moitié pour la partie qui excède 50 p. 100.

Dans le cas où l'incapacité permanente est totale et oblige la victime, pour effectuer les actes ordinaires de la vie, à avoir recouru à l'assistance d'une tierce personne, le montant de la rente calculée comme il est dit à l'article ci-dessus, est majoré d'une somme fixée par arrêté du chef du territoire, après avis de la commission consultative du travail.

Le taux d'incapacité est, dans tous les cas, la réduction de l'incapacité professionnelle occasionnée par l'accident, exprimée par rapport à la capacité que possédait la victime au moment où l'accident s'est produit.

Il est déterminé d'après la nature de l'infirmité et la qualification professionnelle de la victime, octroyé tenu d'un barème indicatif d'invalidité fixé par arrêté du chef de territoire, après avis du service de santé.

Art. 117. — La victime a droit à la fourniture, à la réparation et au renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie, que nécessite son infirmité.

La nature, la valeur et les conditions d'attribution et de renouvellement des appareils sont fixés par arrêté du chef du territoire.

Art. 118. — Lorsque l'accident est suivi de mort, une pension est servie, à partir du décès, aux personnes désignées ci-après, dans les conditions suivantes :

a) Une rente viagère, égale à 55 p. 100 du salaire de la victime au conjoint survivant non divorcé ou séparé de corps, à la condition que le mariage ait été contracté antérieurement à l'accident.

Le conjoint survivant divorcé ou séparé de corps n'a droit à la rente qu'à concurrence du montant de la pension alimentaire dont il peut jouir et sans que, s'il existe un nouveau conjoint, celui-ci puisse conserver moins de la moitié de la rente viagère de 55 p. 100.

En cas de nouveau mariage, le conjoint survivant cesse d'avoir droit à la rente. Il lui est alloué, à titre d'indemnité totale, une somme égale à trois fois le montant de la rente.

Dans le cas où le travailleur décédé laisse plusieurs veuves, la rente viagère est partagée également et définitivement entre elles, quel que soit leur nombre.

b) Pour les enfants légitimes et les enfants naturels ou adoptifs, reconnus ou adoptés avant l'accident, orphelins de père ou de mère, âgés de moins de seize ans, une rente de 45 p. 100 pour un enfant, 30 p. 100 pour deux, 40 p. 100 pour trois et ainsi de suite, la rente étant majorée de 10 p. 100 pour enfant de moins de seize ans.

Lorsque les enfants se trouvent orphelins de père et de mère au moment de l'accident, la rente est, fixée à 20 p. 100 pour chacun d'eux.

c) Chacun des ascendants, apportant la preuve qu'il était effectivement à la charge de la victime, reçoit une rente viagère de 10 p. 100.

d) En aucun cas, l'ensemble des rentes allouées aux différents ayants droit de la victime ne peut dépasser 75 p. 100 du montant du salaire annuel d'avant l'accident, lequel est établi. S'il y a dépassement, chaque rente sera l'objet d'une réduction proportionnelle.

Art. 119. — Le travailleur étranger, victime d'accident, ou ses ayants droit, qui cessent de résider en territoire français, recouvrent pour toute indemnité de rente un capital égal à trois fois le montant annuel de la rente à laquelle ils pourraient normalement prétendre.

Les ayants droit de la victime résidant en territoire étranger ne reçoivent aucune indemnité.

Toutefois, les règles normales relatives aux rentes leur seraient appliquées s'il y avait accord, en la matière, avec la nation dont ils ressortent.

Art. 120. — Les rentes ou indemnités fixes allouées aux victimes d'accidents du travail ou à leurs ayants droit sont incessibles et insaisissables.

Leur paiement est garanti par le privilège établi par l'article 2011 (3<sup>e</sup>) du code civil.

Art. 121. — Les rentes allouées en exécution du présent titre s'accumulent avec les pensions d'invalidité ou de retraite, pour la constitution desquelles les bénéficiaires ont été appelés à subir une retenue sur leur traitement ou salaire.

Art. 122. — Le montant de la rente ou de l'indemnité due à la victime d'un accident du travail ou à ses ayants droit peut être arrêté, d'accord avec les parties, par devant le chef de l'unité administrative du lieu de l'accident.

Celui-ci vérifie que l'accord est conforme aux prescriptions du présent chapitre, et que les taux d'incapacité fixés par l'arrêté du chef du territoire sont régulièrement appli-

qués. Il en dresse aussitôt procès-verbal qu'il signe avec les parties.

Art. 123. — En cas de contestation, ou si l'indemnité convenue est jugée insuffisante par le chef de l'unité administrative, celui-ci transmet sans délai le dossier au juge de paix à compétence étendue ou au tribunal de première instance du ressort, qui se trouve ainsi régulièrement saisi.

Avis de cette transmission est donné à l'inspecteur du travail.

Art. 124. — La victime ou ses ayants droit et l'employeur peuvent demander une révision de la rente fondée sur une aggravation ou une atténuation de l'infirmité de la victime, dans un délai de trois ans à compter du jour de l'accord amiable sur le montant de la rente ou de la décision judiciaire passée en force de chose jugée.

Les règles de procédure et de compétence fixées pour l'attribution de la rente sont applicables à la révision.

Art. 125. — Les demandes en matière d'accidents du travail sont jugées comme urgentes par les tribunaux.

Le bénéfice de l'assistance judiciaire est accordé de plein droit à la victime ou à ses ayants droit.

Art. 126. — La réglementation établie ci-dessus pour les accidents du travail s'applique aux maladies professionnelles.

Sont présumées maladies professionnelles les manifestations morbides, professionnelles, par lesquelles les travailleurs exposés d'une façon habituelle, en raison de leur travail, à l'action d'agents nocifs.

Des arrêtés du chef du territoire préciseront les maladies professionnelles qui peuvent être contractées en service et énuméreront limitativement, pour chacune d'elles, la nature des travaux susceptibles de les provoquer.

Art. 127. — Tout accident du travail, ou maladie professionnelle ayant occasionné la mort ou qui paraît susceptible d'en entraîner une incapacité de travail de plus de 10 p. 100 doit faire l'objet d'une déclaration qui donnera lieu à enquête.

Le chef du territoire réglera par arrêté, les modalités des déclarations et des enquêtes.

Art. 128. — Des caisses de sécurité sociale instituées par décret, pris sur la proposition des hauts commissaires de la République, commissaires de la République et gouverneurs pourront être créées en vue de garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, de couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent.

Les caisses de sécurité sociale devront obligatoirement être constituées et fonctionner conformément aux prescriptions de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1899 sur les sociétés de secours mutuels et des dispositions spéciales qui pourront être édictées par le décret susvisé.

#### TITRE VI

##### Contrôle du travail et de la main-d'œuvre.

Art. 129. — Le contrôle du travail et de la main-d'œuvre est assuré par l'inspecteur du travail, chef du service du territoire, par les inspecteurs du travail subordonnés et, dans chaque unité administrative, par le chef de cette unité, agissant en qualité de suppléant local de l'inspecteur du travail.

Art. 130. — Lorsque l'inspecteur du travail ou le chef d'unité administrative constate des infractions, ils en dressent des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont établis en trois exemplaires. Le premier est renvoyé par les soins de l'inspecteur du travail à la juridiction compétente; le second est conservé dans les archives de l'inspecteur du travail; le troisième est dans les archives de l'unité administrative du lieu où a été constatée l'infraction.

Art. 131. — L'inspecteur du travail réunit et coordonne tous les renseignements, documents, statistiques relatifs aux besoins et aux disponibilités aux demandes et aux offres de travail des unités administratives de son ressort.

L'inspecteur général ou l'inspecteur du travail, chef du service, réunit les rapports des différents inspecteurs du travail de chaque territoire et en dresse un exemplaire, avec

ses observations, au ministre de la France d'outre-mer.

Il adresse, chaque année un rapport d'ensemble au ministre de la France d'outre-mer.

Art. 132. — Une commission consultative est instituée auprès de l'inspecteur du travail, chef de service du territoire.

Outre le cas pour lequel son avis est obligatoirement requis en vertu de la présente loi, elle peut être consultée sur toutes les questions du travail dans le territoire.

La commission consultative du travail est composée, en nombre égal, de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs désignés par les organisations professionnelles les plus représentatives.

S'il n'existe pas d'organisation professionnelle suffisamment représentative, les désignations sont faites par le chef du territoire.

Un arrêté du chef du territoire fixe le nombre de représentants des employeurs et des travailleurs, la durée de leur mandat qui ne peut excéder cinq ans, et détermine le fonctionnement de la commission consultative du travail.

Il peut, en outre, être fait appel à ces conseillers techniques.

Art. 133. — Il est également institué, auprès de l'inspecteur du travail, subordonné, une commission consultative locale dont la composition et les attributions sont déterminées par arrêté du chef du territoire.

A défaut d'inspecteur du travail, son suppléant local, le chef d'unité administrative, peut, lorsqu'il y a lieu, être assisté par une commission consultative locale, dans les conditions prévues au même arrêté.

Art. 134. — Toute personne qui se propose d'occuper du personnel doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspecteur du travail du ressort.

Pour les entreprises actuellement existantes, cette déclaration doit être faite dans le délai d'un mois suivant la mise en vigueur de la présente loi.

Un arrêté du chef du territoire détermine les modalités de ces déclarations et peut prescrire la production de renseignements périodiques concernant la situation de la main-d'œuvre.

Art. 135. — L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu de l'exploitation, un registre dit « registre de l'employeur », dont le modèle est fixé par arrêté du chef du territoire.

Sur ce registre, coté et parafé par le chef de l'unité administrative, sont régulièrement consignés :

1<sup>o</sup> Les noms de tous ses travailleurs travaillant à la journée ou au mois, ou engagés par contrat;

2<sup>o</sup> Le travail fourni et l'emploi occupé;

3<sup>o</sup> Les avances faites;

4<sup>o</sup> Les salaires payés;

5<sup>o</sup> Les retenues opérées sur les salaires;

6<sup>o</sup> Les absences régulières ou irrégulières;

7<sup>o</sup> Les retenues opérées sur les salaires;

8<sup>o</sup> Facultativement, toutes autres indications qu'il jugera utiles.

Le registre de l'employeur est communiqué sans déplacement sur toute demande de l'inspecteur du travail.

Art. 136. — Il est institué un carnet du travailleur destiné à servir de pièces d'identité au travailleur.

Ce carnet est délivré à tout intéressé, lors de son embauchage, par les soins du chef de l'unité administrative du lieu d'engagement ou d'emploi.

Les règles suivant lesquelles est délivré et arrêté du chef de territoire.

Celui-ci peut également, par arrêté pris après avis de la commission consultative du travail, dispenser de la possession de cette pièce d'identité les travailleurs de certaines catégories professionnelles déterminées.

Art. 137. — Le carnet du travailleur mentionne tous renseignements d'état civil, de ses emplois successifs et conditions de travail en cas de contrat écrit; des principales stipulations prévues à l'article 2.

Il est interdit d'inscrire sur ce carnet des appréciations concernant la conduite ou l'habilité professionnelle du travailleur.

Les autorités chargées de la surveillance et du contrôle du travail peuvent saisir, en vue d'être produits devant les juridictions compétentes, les carnets de travailleurs portant

inscriptions fausses ou irrégulières. Dans ce cas, il est requis est délivré au titulaire du carnet.

Art. 138. — En aucun cas, l'employeur ne doit retenir par devers lui le carnet du travailleur, non plus que ses quittances d'im-pôts.

#### TITRE VII

##### Conciliation et arbitrage.

Art. 139. — Dans les territoires visés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente loi, sont institués des conseils d'arbitrage, qui connaissent des différends individuels ou collectifs pouvant s'élever à l'occasion du louage de services entre les travailleurs et leurs employeurs. Ces conseils se prononcent sur l'interprétation des conventions, leur validité et sur les voies d'exécution nécessaires.

Le conseil compétent est celui du lieu du travail.

Art. 140. — Le conseil d'arbitrage est composé :

1<sup>o</sup> Du chef d'unité administrative ou d'un fonctionnaire désigné par arrêté du chef de territoire, président;

2<sup>o</sup> D'un nombre égal d'assesseurs employeurs et travailleurs, fixé pour chaque conseil par arrêté du chef de territoire, dans la limite maximum de deux membres pour chacune des catégories.

Les assesseurs titulaires sont remplacés en cas d'empêchement par des assesseurs suppléants dont le nombre est au moins égal à celui des titulaires.

Si le conseil comprend deux assesseurs de chaque catégorie et que l'un des assesseurs fasse défaut, le plus jeune des membres de la catégorie en surnombre ne siège pas.

Si le conseil ne comprend qu'un assesseur pour chaque catégorie et que l'un des assesseurs fasse défaut, le président juge sans assesseur.

Un agent administratif, désigné par le président, est attaché au conseil en qualité de secrétaire.

Art. 141. — Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté du chef du territoire sur proposition de l'inspecteur du travail. Ils sont choisis de préférence parmi les membres chargés de l'administration ou de la direction des syndicats professionnels.

Ils doivent n'avoir subi aucune condamnation correctionnelle pour infraction à la réglementation de la première audience.

En outre, les assesseurs ou leurs suppléants doivent justifier de la possession de leurs droits civils et politiques.

Art. 142. — La durée du mandat des assesseurs, titulaires ou suppléants, est fixée à un an.

Le mandat est annulé d'office si l'intéressé est condamné pour infraction à la réglementation du travail ou s'il perd ses droits civils et politiques.

Art. 143. — Les assesseurs et leurs suppléants doivent prêter serment entre les mains du président. Ils ne peuvent, s'ils ne sont pas domiciliés au chef-lieu de l'unité administrative, prêter serment par écrit.

Art. 144. — Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des conseils d'arbitrage sont gratuites.

Par arrêté motivé, le chef de territoire peut prononcer la suspension, pour un temps qui ne peut excéder six mois, ou la déchéance de tout assesseur qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions.

Art. 145. — En matière de différend individuel, le conseil d'arbitrage connaît en premier et dernier ressort des actions pour lesquelles le chiffre de la demande n'excède pas 2.000 F en capital. Au-dessus de ce chiffre, les décisions sont susceptibles d'appel devant le tribunal de première instance.

Le taux des demandes reconventionnelles est sans effet sur la compétence.

Art. 146. — En matière de différend collectif n'entrant pas dans le champ d'application de la procédure contractuelle prévue par la convention collective, le conseil d'arbitrage est saisi en qualité d'arbitre et le différend peut être porté en appel devant le juge de première instance, ou devant le tribunal de première instance.

Le conseil d'arbitrage est saisi en qualité d'arbitre et le différend peut être porté en appel devant le juge de première instance, ou devant le tribunal de première instance.

Le conseil d'arbitrage est saisi en qualité d'arbitre et le différend peut être porté en appel devant le juge de première instance, ou devant le tribunal de première instance.

Le conseil d'arbitrage est saisi en qualité d'arbitre et le différend peut être porté en appel devant le juge de première instance, ou devant le tribunal de première instance.

Toute sentence surarbitrale prononcée en exécution de la procédure contractuelle ou de la procédure réglementaire prévue ci-dessus, est immédiatement exécutoire sans recours devant un comité supérieur d'arbitrage composé du président de la juridiction d'appel, président, d'un magistrat et d'un fonctionnaire, tous deux désignés par le chef du territoire.

Art. 147. — La procédure devant les conseils d'arbitrage est gratuite.

Les modalités de création et de fonctionnement des conseils d'arbitrage, ainsi que la procédure de conciliation et d'arbitrage sont fixées par arrêté du chef du territoire.

Art. 148. — Dans tous les litiges concernant le louage de services, et pour l'exécution des décisions rendues à son profit en cette matière, le travailleur est admis de plein droit au bénéfice de l'assistance judiciaire.

Art. 149. — En ce qui concerne les différends individuels du travail, la non-exécution par le travailleur des condamnations prononcées contre lui en matière de louage de services ouvre, en faveur du créancier, sans préjudice des voies d'exécution ordinaires, un droit de saisie-arrest sur les sommes qui lui restent dues par l'employeur ou celles qui lui sont dûes par les tiers.

Dans les deux cas, l'employeur sera tenu de provoquer du procureur du tribunal, par simple requête, une ordonnance autorisant la saisie.

La notification de cette ordonnance au débiteur du travailleur par lettre recommandée, avec accusé de réception, adressée par le greffier vaudra saisie.

Le saisissant conserve néanmoins, en cas d'urgence, et avec autorisation du président du tribunal, la faculté de notifier la saisie par voie d'huissier. L'ordonnance autorisant la saisie sera également notifiée au travailleur à la diligence du greffier par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'affaire sera inscrite d'office au rôle de la première audience du tribunal qui statuera tant sur la validité de la saisie que sur la demande en paiement et sur tous incidents ou actions inhérents à la procédure.

Avis de la date d'audience sera joint par le greffier aux lettres recommandées ci-dessus prévues.

Ces notifications et avis seront adressés au plus tard le lendemain de la signature de l'ordonnance, à peine contre le greffier d'une amende qui ne pourra excéder 500 F.

Dans le cas prévu à l'article 147 ci-dessus, l'exécution de la lettre recommandée aura lieu au plus tard le lendemain du dépôt par le saisissant entre les mains du greffier d'une copie de l'exposé de saisie-arrest.

Lorsqu'une des parties ne résidera pas au siège du tribunal, la date de l'audience sera fixée par le juge dans l'ordonnance autorisant la saisie.

La saisie-arrest sur le salaire du travailleur ne sera possible que jusqu'à concurrence de 40 p. 100 et en cas de mauvais foi constatée par le président du tribunal, jusqu'à concurrence de 20 p. 100.

La juridiction qui a prononcé la saisie-arrest reste compétente jusqu'à la fin de la procédure.

Les frais de saisie-arrest sont à la charge du saisi.

Art. 150. — En matière de différend collectif, si une sentence arbitrale ou surarbitrale ou un arrêté du comité supérieur d'arbitrage n'est pas exécuté, tout intéressé peut demander à la juridiction qui a rendu la sentence ou l'arrêté de constater son inexécution et de condamner le groupement ou le personne auquel elle est imputable au paiement d'une astreinte, dont le montant ne peut excéder 1.000 francs par jour.

Le chef du territoire désigné, par arrêté, les organismes publics d'intérêt social auxquels doit être obligatoirement versé le produit des astreintes.

L'inexécution d'une sentence ou d'un arrêté peut entraîner en outre :

a) Pour les employeurs, pendant une période de trois ans au maximum, l'incapacité aux fonctions de membres des chambres de commerce, l'interdiction de faire partie d'une commission consultative du travail et d'un conseil d'arbitrage de participer sous une

forme quelconque à une entreprise de travaux ou au marché de fournitures pour le compte de l'Etat, du territoire ou d'une collectivité publique;

b) Pour les travailleurs, la perte du droit au congé payé, à l'indemnité de préavis et, éventuellement, aux dommages-intérêts, l'exécution de la sentence ou de l'arrêt constituant une cause de rupture injustifiée du contrat individuel de travail.

## TITRE VIII

## Pénalités.

Art. 151. — Sont passibles des peines prévues à l'article 319 du code pénal, tout employeur ou son préposé qui, par négligence, imprudence ou inobservation des règlements, aura été involontairement la cause de la mort d'un travailleur.

S'il n'est résulté de cette négligence, imprudence ou inobservation des règlements que des blessures ou maladies, le coupable sera puni des peines prévues à l'article 320 dudit code.

Art. 152. — Sera passible des peines prévues à l'article 405 du code pénal le travailleur qui aura tenté d'obtenir ou aura obtenu le versement d'une indemnité temporaire ou définitive, pour un accident qu'il aura lui-même provoqué en le faisant passer pour un accident de travail.

Les complices sont punis de la même peine.

Art. 153. — Sera puni d'un emprisonnement de un à six mois et d'une amende de 500 à 5.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement toute personne qui aura préparé ou facilité la substitution à un travailleur régulièrement embauché, un autre.

En cas de récidive, les peines de prison et d'amende pourront être portées au double. Tous les frais d'alimentation et de transport du substitué, de sa résidence au lieu de travail, à l'aller et au retour, seront mis à la charge de l'auteur de la substitution.

Art. 154. — Sera puni d'un emprisonnement de six jours à trois mois et d'une amende de 500 à 2.000 F, ou l'une de ces deux peines seulement :

1° Toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou d'un carnet de travailleur mensonger, se sera fait embaucher ou se sera substitué volontairement à un autre travailleur;

2° Toute personne qui, par violence, menaces, tromperies, vols ou promesses, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté d'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat;

3° Tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé d'employeur, qui a sciemment passé, laissé passer ou certifié en complaisance des écritures contraires à la vérité concernant les raisons ou les salaires des travailleurs;

4° Tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé d'employeur qui aura omis de faire la déclaration d'accident du travail, visée à l'article 127 ci-dessus, ou qui aura entravé ou tenté d'entraver l'enquête prévue au même article, ou faussé ou tenté de fausser les résultats;

5° Tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé d'employeur, qui aura porté sciemment, sur le carnet du travailleur, le registre de l'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions du travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura sciemment fait usage de ces attestations;

6° Toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toute nature;

7° Tout employeur, fondé de pouvoir ou préposé d'employeur, qui aura sciemment engagé, tenté d'engager ou consenti à son service un travailleur, encore lié à un autre employeur par un contrat de travail, indépendamment du droit à dommages-intérêts qui pourra être reconnu à ce dernier.

En cas de récidive, l'emprisonnement et l'amende peuvent être portés au double.

Art. 155. — Sera puni d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois et d'une amende de 4.000 à 5.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui s'opposera ou tentera de s'opposer à l'exécution des obligations qui incombent, en vertu de la présente loi, aux inspecteurs du travail et aux chefs d'unité administrative.

Au cas de récidive, l'emprisonnement et l'amende peuvent être portés au double.

Art. 156. — Sont punis d'une amende de 200 à 1.500 F, portée au double en cas de récidive :

1° Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles suivants : 40, 63, 61, 68, 69, 71, 72, 76, 77, 78, 81, 82, 83, 84, 85, 87, 88, 89 (8 à), 90, 91, 106, 110, 131, 132, 137;

2° Les auteurs d'infractions aux dispositions qui seront prises par arrêté du chef du territoire pour l'exécution des articles 4, 68, 71, 81, 88, 102, 127, 136.

Art. 157. — Seront punis d'une amende de 22 à 60 F : tous auteurs d'autres contraventions à la présente loi ou aux arrêtés du chef du territoire pris en exécution de cette loi.

Art. 158. — Lorsqu'il y a amende prononcée en vertu du présent titre, elle est encourue autant de fois qu'il y a d'infractions, sans que cependant le montant total des amendes infligées puisse excéder cinquante fois les taux maxima prévus ci-dessus.

Art. 159. — L'article 463 du code pénal est applicable dans les cas prévus aux articles 159 à 166.

## TITRE IX

## Dispositions transitoires et finales.

Art. 160. — Les dispositions de la présente loi sont de plein droit applicables aux contrats en cours.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Les contrats qui ne sont pas conformes à ces dispositions doivent être modifiés, en conformité du présent texte, dans un délai de trois mois à compter de sa mise en application.

Au cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

Art. 161. — Sont abrogés :

Le décret du 18 juin 1915 portant réglementation du travail indigène en Afrique continentale et les textes modificatifs subséquents;

Le décret du 23 août 1915 relatif au travail des Européens ou assimilés dans les entreprises privées du Cameroun;

Ainsi que toutes les dispositions contraires à la présente loi qui entrera en vigueur trois mois après sa promulgation.

## ANNEXE N° 3502

(Sess. de 1918. — 2<sup>e</sup> séance du 20 février 1918.)

PROPOSITION DE LOI tendant à modifier les articles 2 et 4 de la loi n° 48-20 du 7 janvier 1913 instituant un prélèvement exceptionnel de lutte contre l'inflation présentée par M. Louis Rollin, député. (Renvoyée à la commission des finances.)

## EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, messieurs, le prélèvement institué par la loi du 7 janvier 1913 instituant un prélèvement exceptionnel péce-trop lourdement sur le budget des redevables. Il risque d'entraîner sérieusement la partie des revenus qui constitue un minimum vital, d'entraver d'autre part l'exploitation d'un grand nombre d'affaires industrielles, commerciales et artisanales.

En outre, il constitue une grave injustice puisqu'il s'accorde à d'importantes catégories de Français qu'un abattement de dix mille francs tandis qu'il ne s'exerce en ce qui concerne d'autres catégories non moins nombreuses de Français qu'à partir d'un minimum de quatre cent cinquante mille francs.

- JO de l'Assemblée nationale, intervention de Barthélémy Boganda, séance du 5 août 1948

compétentes pour établir, en cas de difficultés, la liste des fonctionnaires réunissant les conditions exigées par ladite ordonnance.

Art. 3. — Les mesures d'intégration et de reclassement à intervenir en application de la présente loi ne comporteront, en aucun cas, de rappels pécuniaires pour la période antérieure à sa promulgation.

Art. 4. — Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux agents supérieurs dont le cas a déjà fait l'objet d'un avis définitif des commissions d'intégration alors qu'ils réunissent les conditions prévues aux articles 11 et 12 du décret précité du 18 octobre 1915 pour être incorporés dans le cadre des administrateurs civils ou assistants administrateurs.

Art. 5. — Des décrets contresignés par le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique et de la réforme administrative et par le ministre intéressé fixeront, pour chaque ministère, après avis des comités techniques paritaires, le nombre d'emplois d'agents supérieurs transformés en postes d'administrateurs civils ou d'assistants administrateurs en exécution de la présente loi.

Ces décrets ne pourront, en aucun cas, porter l'effectif des administrateurs civils au-delà du maximum fixé dans chaque administration en application de l'article 8 du décret du 18 octobre 1915 modifié par le décret du 22 mai 1916. Ils devront, en outre, dans chaque administration faisant application des dispositions de la présente loi, réserver des emplois d'administrateurs civils pour les élèves sortant de l'école nationale d'administration.

### ANNEXE N° 5174

(Session de 1918. — 3<sup>e</sup> séance du 5 août 1918.)

**RAPPORT** fait au nom de la commission des territoires d'outre-mer sur la résolution de l'Assemblée nationale tendant à augmenter le contingent des croix de la Légion d'honneur à mettre à la disposition du Président de la République, au titre du ministère de la France d'outre-mer, par M. Temple, député.

Mesdames, messieurs, l'Assemblée de l'Union française a adopté, le 19 mai 1918, la proposition de résolution figurant en annexe du présent rapport invitant l'Assemblée nationale à augmenter le contingent des croix de la Légion d'honneur à mettre à la disposition du Président de la République au titre du ministère de la France d'outre-mer.

Il convient, tout de suite, de signaler que, depuis la transmission de cette proposition de résolution, le contingent de croix de la Légion d'honneur, pour la France d'outre-mer, a été augmenté d'un tiers environ en vertu des dispositions de la loi n° 43-1138 du 19 juillet 1918, les contingents de décorations sans traitement attribués aux administrations publiques.

Par ailleurs, les autochtones sont hors contingent et le ministre de la France d'outre-mer peut faire des propositions suivant les mérites des intéressés.

Dans ces conditions il apparaît que nous pourrions nous en tenir aux données de la loi du 19 juillet 1918 qui répond à l'objet de la proposition de résolution et considérer cette dernière comme étant devenue sans objet.

Toutefois, au cas où l'Assemblée de l'Union française estimerait insuffisante l'augmentation de ce contingent de décorations, la proposition de résolution pourrait alors être réexaminée et faire l'objet d'un rapport supplémentaire.

#### ANNEXE

**RÉSOLUTION TENDANT À INVITER L'ASSEMBLÉE NATIONALE À AUGMENTER LE CONTINGENT DES CROIX DE LA LÉGION D'HONNEUR À METTRE À LA DISPOSITION DU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE AU TITRE DU MINISTÈRE DE LA FRANCE D'OUTRE-MER.**

L'Assemblée de l'Union française a adopté la résolution dont la teneur suit :

Afin de tenir compte de l'évolution des territoires d'outre-mer et de l'accroissement de leur vitalité dans tous les secteurs de l'Union française,

l'Assemblée de l'Union française invite l'Assemblée nationale,

Après défalcation faite, au profit de ministère de l'Intérieur, du nombre des croix correspondant aux quatre nouveaux départements d'outre-mer, à doubler, au bénéfice exclusif d'activités exercées hors de la métropole, la dotation des croix, telle qu'elle est en vigueur depuis 1925.

En plus, des mesures analogues seraient à prendre pour les contingents de l'Afrique du Nord et des nouveaux départements dépendant du ministère de l'Intérieur et du ministre des affaires étrangères.

### ANNEXE N° 5175

(Session de 1918. — 3<sup>e</sup> séance du 5 août 1918.)

**2<sup>e</sup> RAPPORT SUPPLÉMENTAIRE** fait au nom de la commission des territoires d'outre-mer sur la proposition de résolution de M. Lisselle et plusieurs de ses collègues tendant à inviter le Gouvernement à prescrire le relèvement du prix d'achat du coton au producteur dans les régions coloniales du Tchad et de l'Oubangui-Chari, par M. Boganda, député (1).

Mesdames, messieurs, la commission des territoires d'outre-mer a été saisie d'une proposition de résolution tendant à inviter le Gouvernement à augmenter le prix d'achat du coton aux producteurs, dans les régions du Tchad et de l'Oubangui-Chari.

Mon premier rapport, présenté à la commission à la date du 2 janvier 1918, avait pour but de faire connaître à la commission les conditions dans lesquelles le coton est cultivé en Oubangui-Chari et au Tchad, et amener par là la commission et l'Assemblée à adopter la proposition.

Ce dernier rapport, quoique ayant obtenu la majorité de la commission, a cependant suscité une très vive réaction.

Les objections formulées par certains collègues de la commission concernent surtout le temps que l'Africain consacre à la culture du coton et le profit qu'il en retire.

Le temps de la culture du coton est très variable, suivant les conditions du terrain. Dans une lettre qu'il adressait au Gouverneur général d'Afrique équatoriale française, le 30 janvier 1915, M. J. Gautier, spécialiste de la question, estimait à 75 journées de travail d'homme la culture du coton. Une seconde évaluation du même auteur, publiée en septembre 1916 dans le fascicule n° 3 du bulletin N° R. C. T., p. 37, est de 120 journées, dont 96 journées pour la culture et 24 pour la récolte et le transport. Mais l'auteur suppose un terrain déboisé, défriché, dessouché, et c'est là le travail le plus pénible, qui demande au moins six semaines.

Ajoutons cela à 120 journées et nous ne seront pas loin de six mois de travail pour gagner juste ce qu'il faut pour payer son impôt de capitation, et l'indigène est heureux parce qu'il a rempli son devoir civique, mais ce profit, il n'en a aucun.

Quand on est Oubanguien ou Tchadien, qu'on a vécu dans la brousse, qu'on a écouté les réflexions des Africains, qu'on a assisté aux veillées du soir autour du feu, surtout quand on a soi-même cultivé le coton, alors seulement, on se rend compte de la peine qui est imposée aux autochtones pour assurer la production du coton en Oubangui et des profits dérisoires que leur vaut cette culture.

Le travail a été et restera la condition sine qua non du progrès et du bien-être. L'Africain n'ignore pas cela, mais il sait aussi qu'il est impossible qu'un soi-même débouille.

On n'a songé qu'au rendement immédiat, et on lui a sacrifié les nécessités démographiques et sociales. On a laissé se commettre des abus et se perpétuer des erreurs qui ont exercé une influence fâcheuse sur l'épanouissement humain de l'Afrique équatoriale française. Les statistiques démographiques accusent un déclassement constant jusqu'en 1927. Est-on bien sûr que la courbe a remonté depuis ?

Plutôt que de courir au profit facile, n'eût-il pas été plus sage de veiller d'abord au dé-

(1) Voir les nos 3133, 3081, 4100.

veloppement des populations en vue d'un rendement plus élevé certes, mais plus intensif.

Il est donc urgent, non seulement de revaloriser le prix du coton, mais d'améliorer les conditions de culture et les conditions de vie en général et de réparer par là les désastres d'un passé qui n'est pas encore très éloigné.

C'est pourquoi, en rappelant certains des faits, d'ailleurs contrôlables par tout le monde, que nous avons mentionnés dans notre premier rapport, nous vous prions, mesdames et messieurs, d'adopter la proposition de résolution ci-dessous :

#### PROPOSITION DE RÉSOLUTION

L'Assemblée nationale, tenant compte des légitimes revendications des producteurs de coton, ainsi que de l'évolution économique et des prix, et désireuse de créer les conditions d'une augmentation de la production coloniale, invite le Gouvernement à relever le prix d'achat du kilogramme de coton au producteur, dans les territoires du Tchad et de l'Oubangui-Chari ; ce prix, pour être rémunérateur, ne peut être inférieur, dans la situation actuelle, à 12 F le kilogramme de coton-graine.

### ANNEXE N° 5176

(Session de 1918. — 3<sup>e</sup> séance du 5 août 1918.)

**RAPPORT** fait au nom de la commission de la famille, de la population et de la santé publique sur la proposition de loi de M. Edgar Faure relative à l'application des lois du 20 septembre 1911 et du 22 mars 1912 sur l'ouverture des débits de boissons, par M. Corbonnier, député (1).

Mesdames, messieurs, la proposition de loi présentée par M. Edgar Faure tend à supprimer l'application de l'article 12 de la loi du 21 septembre 1911 (et non du 20 septembre comme il est indiqué) relatif à la limitation du nombre des débits de boissons et de la loi du 22 mars 1912 portant extension des périmètres de protection en matière de débits de boissons, dans les communes classées comme centres touristiques ou étudées dans une région reconnue comme d'intérêt touristique.

L'exposé des motifs qui précède la proposition de loi explique dans quel but cette dernière a été établie. L'ouverture de nouveaux débits de boissons dans les centres visés ci-dessus rencontrait une double difficulté :

1<sup>o</sup> La contingentement institué, en fonction de l'importance de la population, à l'égard des débits de boissons du deuxième et du troisième catégorie par l'article 12 de la loi du 21 septembre 1911 ;

2<sup>o</sup> Les règles relatives aux zones protégées contenues dans la loi du 22 mars 1912.

L'auteur de la proposition de loi estime que dans les communes classées comme centres touristiques ou situées dans une région reconnue comme d'intérêt touristique — le régime de pleine liberté, pour l'ouverture de nouveaux débits de boissons du deuxième et de troisième catégorie et, plus spécialement, de cafés-restaurants et de cafés-bars, présenterait un grand intérêt pour « l'économie locale ». — L'activité de ces établissements se justifierait, en effet, par un afflux saisonnier de population et par les besoins d'une clientèle de passage. C'est pourquoi M. Edgar Faure demande que soient suspendues les dispositions législatives susceptibles, à son avis, de contrecarrer ou de gêner leur développement, sans avantage appréciable, croit-il, pour la lutte contre l'alcoolisme.

La proposition de loi présentée par M. Edgar Faure donne lieu à un certain nombre d'observations. Afin de donner à ces derniers leur pleine valeur, il convient, tout d'abord, de rétablir sans sa juste étonnée la législation actuellement en vigueur et qui semble avoir été analysée, dans le texte qui nous est soumis, soit incomplètement, soit inexactement.

(1) Voir le n° 3120.

- JO de l'Assemblée nationale, intervention de Jean-Hilaire Aubame, séance du 23 novembre 1953

d'une vraie réforme de la structure et des méthodes. Il s'agit d'avantage de la justification, de la consolidation et de l'amélioration de ce qui existe actuellement, avec quelques modifications de détail et quelques échenillages. L'enquête conclut à la suppression de quelques postes, quarante sur près de huit cent cinquante. Les mauvaises langues prétendaient que sur quarante postes la plupart n'étaient pas pourvus. Il résulte d'une petite investigation personnelle à laquelle je me suis livré que les mauvaises langues ont raison et que trente-trois de ces quarante postes sont bien sans titulaires.

La réforme est nécessaire. Elle doit être autre chose qu'un échenillage. Elle doit tendre à une refonte profonde des attributions, de la structure et des méthodes, j'insiste sur ce point.

Monsieur le ministre, vous avez pris la défense de votre ministère tel qu'il est, ce qui n'est peut-être pas une excellente disposition psychologique pour le réformer. (Sourires.) Permettez-moi de rappeler et de comparer deux chiffres: En 1939, le personnel civil de votre département comportait officiellement 316 agents. Certes, avec le personnel occulte et instable constitué par des détachés payés sur les budgets locaux, il pouvait atteindre un chiffre un peu plus élevé. Ce personnel comportait officiellement l'an dernier 849 agents.

Certes, depuis lors, et comme notre président l'a fait remarquer, des attributions nouvelles sont nées, des services anciens ont dû être renforcés, et comme notre président l'a fait remarquer, en même temps, les attributions de votre ministère ont été considérablement rétrécies sur le plan géographique: les vieilles colonies, devenues départements d'outre-mer, relèvent maintenant du ministère de l'intérieur. Les affaires d'Indochine ont été transférées au nouveau secrétaire d'Etat à la présidence du conseil, chargé des relations avec les Etats associés. De sorte que, pour procéder à une comparaison honnête entre les effectifs de 1939 et les effectifs de maintenant, il faudrait, pour obtenir le chiffre réel actuel, additionner les agents du ministère de la France d'outre-mer avec ceux du secrétaire d'Etat chargé des relations avec les Etats associés et ceux qui, au ministère de l'intérieur, s'occupent des départements d'outre-mer. Cet ensemble représente, en gros, le triple des effectifs de 1939, époque à laquelle les méthodes étaient presque aussi condamnables qu'aujourd'hui.

Avant d'en terminer, je voudrais dire un mot des méthodes de travail. Elles sont archaïques, lentes et coûteuses. Dans votre ministère, il y a des dactylographes, mais il y a très peu de sténographes. On ne dicte pas les lettres et les rapports. Des rédacteurs rédigent à la main un brouillon, qu'ils relisent et corrigent. Puis ils le remettent à la dactylographe pour le faire taper. Le sous-chef de bureau reçoit la lettre dactylographiée, la lit, la corrige et la fait retaper. Chefs de bureau, sous-directeurs et directeurs procèdent de même. Dans votre ministère, on fait du style, mais quel style! du style administratif bien entendu!

**M. le ministre de la France d'outre-mer.** Il n'est pas mal.

**M. Raymond Dronne.** Chaque lettre et chaque rapport sont couramment relapés cinq à six fois. Il doit avoir été tenu compte de ce phénomène dans l'établissement des statistiques savantes de la commission chargée de procéder à l'étude de la réorganisation de l'administration centrale.

Ces méthodes courrielles de travail appartiennent à un temps révolu. Le style administratif gagnerait à être simplifié et allégé. L'administration centrale, comme toutes les administrations, gagnerait en efficacité si elle secouait les vieilles routines et consentait à vivre avec son temps. On ne rédige plus un brouillon à la main pour le faire taper ensuite. On dicte, on emploie un dictaphone. Il existe des entreprises spécialisées dans la normalisation et dans la réorganisation des bureaux. Vous auriez intérêt à faire appel à leurs services, monsieur le ministre.

Vous allez envoyer des missions d'inspection dans les fédérations et dans les territoires pour étudier les réformes de structure à intervenir. Je vous demande, monsieur le ministre, de bien leur préciser ce que vous attendez d'elles.

Votre réformette de l'administration centrale ne correspond nullement à ce qui est nécessaire et à ce que nous vous demandons. Ce que nous vous demandons, c'est, je vous le répète et j'y insiste, une véritable refonte des attributions, de la structure, des méthodes de toute l'administration d'outre-mer, depuis la base jusqu'à la rue Oudinot. Il faudra surmonter des habitudes, des intérêts, beaucoup d'obstacles. Le Parlement peut vous aider dans cette entreprise; après une étude sérieuse en commission, un grand débat serait susceptible de s'ouvrir utilement devant notre Assemblée dans les premiers mois de l'année prochaine.

Nous sommes ici un certain nombre de gens très obstinés, bien décidés à faire promouvoir les réformes nécessaires. (Applaudissements à l'extrême droite et sur divers bancs à droite et au centre.)

**M. le président.** La parole est à M. Aubame.

**M. Jean-Milaire Aubame.** Mesdames, messieurs, je me suis fait inscrire sur le chapitre 31-01 pour répondre brièvement, au nom de mon groupe, à l'honorable rapporteur de la commission des finances.

M. Burlot est pour nous, je le reconnais volontiers, un garde-fou nécessaire; mais le propre des garde-fous est précisément d'empêcher les égarements plus que de guider sûrement.

Nous sommes d'accord avec M. Burlot quand il nous met en garde contre les investissements non productifs; mais l'erreur est de croire et surtout de dire que les investissements sociaux ne sont pas productifs.

Pour produire beaucoup, il faut être bien portant et avoir reçu instruction et formation professionnelle.

**M. le rapporteur.** Je n'ai jamais dit le contraire.

**M. Jean-Milaire Aubame.** C'est ainsi que les investissements sociaux sont les plus rentables; ils permettent de faire des hommes.

C'est le lieu de marquer notre total désaccord avec la commission des finances qui s'acharne à placer l'enseignement sous la dépendance de la direction des affaires politiques comme du temps où nous étions des sujets, non des citoyens. Si le Gouvernement et l'Assemblée la suivait dans cette voie, l'enseignement ne serait plus ce qu'il est depuis la libération, une œuvre culturelle, la mission majeure du génie français, mais une opération de police.

Il n'est pas tout à fait exact qu'il y ait des lycées ou écoles sans élèves, des hôpitaux sans malades, des routes sans circulation.

M. Burlot a cité, il y a quelques instants, le lycée Savornin de Brazza à Brazzaville. Or, ce lycée compte actuellement un nombre d'élèves assez important et compte tenu de la scolarisation du Moyen-Congo — 53 p. 400 en 1953 — ce lycée sera plein dans un an ou deux.

Je ne cite là qu'un exemple, car je suis persuadé qu'il en est à peu près de même dans les autres territoires.

Quant aux écoles primaires, il en manque partout. Je ne veux pas parler du territoire du Gabon qui a, en tout et pour tout, un unique petit collège classique, réalisation de la mission catholique, pour un territoire scolarisé à 50 p. 400.

Il n'est pas inutile de souligner que la création des lycées et collèges en Afrique noire a eu pour effet d'éviter la venue en France des jeunes Africains qui suivent encore l'enseignement secondaire, diminuant ainsi d'importantes dépenses relatives aux bourses et de libérer des places dans les lycées métropolitains.

Les hôpitaux sont sans malades, dit-on, mais à Libreville, pour ne citer qu'un exemple, on renvoie chaque semaine dans leurs villages, après consultation, des dizaines de malades graves faute de place dans la vétuste et centenaire ambulance appelée, par fantaisie, hôpital.

L'institut technique de Brazzaville n'est pas encore achevé et on ne peut pas y mettre des services.

Notre rapporteur de la commission des finances conviendra qu'il ne peut pas y avoir de circulation sur des routes inachevées. La situation que l'on constate sur les routes n'est pas imputable aux territoires, mais aux entreprises qui ont été imposées aux fédérations par les pouvoirs centraux.

Ce sont là les conséquences d'une centralisation à outrance du pouvoir que nous n'avons cessé de dénoncer.

Il reste qu'il faut continuer ces routes, avec d'autres méthodes, bien entendu, pour qu'elles deviennent rentables.

Le plan quadriennal en cours a été sérieusement étudié. Les erreurs qu'a pu comporter le premier ont été corrigées. C'est pourquoi il est indispensable que ce plan se réalise si nous ne voulons pas perdre définitivement les investissements déjà engagés.

Je connais, en revanche, des bâtiments, des buildings, à Brazzaville, en Côte d'Ivoire et peut-être au Sénégal, qui sont dus à des investissements privés, mais qui sont absolument vides, donc improductifs.

M. Burlot a également dénoncé ce qu'il appelle, je crois, les conséquences de la loi du 30 juin 1950, dite « loi Lamine-Guèye », et de la loi du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires d'outre-mer.

Bien sûr, les économies seraient encore plus grandes si l'on supprimait la sécurité sociale dans la métropole ou les soldes des soldats français d'Afrique qui se battent en Indochine. Vous le devinez, il ne s'agit pas d'économies, mais de justice sociale. Et cela coûte toujours.

**M. le rapporteur.** Me permettez-vous de vous interrompre ? monsieur Aubame ?

**M. Jean-Milaire Aubame.** Je vous en prie.

**M. le rapporteur.** Puisque vous m'interpellez, je désire vous répondre.

Je répète ici ce que j'ai dit déjà au sujet de la loi Lamine-Guèye.

La commission des finances, au moment où cette loi est venue en discussion, avait indiqué que, contrairement aux affirmations de M. Lamine-Guèye, il s'agira, pour l'ensemble de la collectivité, c'est-à-dire de l'Union française, d'une dépense de 21 milliards, et non pas de 200 millions, comme l'avait indiqué l'auteur de la proposition.

L'Assemblée a passé outre malgré cette objection de la commission des finances.

J'ai rappelé justement que si certains territoires étaient actuellement en déficit, c'est que sans doute l'Assemblée avait eu tort, à l'époque, de ne pas prendre en considération les éléments chiffrés indiqués par la commission des finances.

**M. Jean Silvanère.** Ce n'est pas notre avis.

**M. Jean-Hilaire Aubame.** Je serais tout à fait d'accord avec vous, monsieur le rapporteur, si vous repreniez à votre compte une proposition de loi abrogeant cette fameuse loi Lamine-Guèye, qui, si nous n'y prenons garde, provoquera avant longtemps des mouvements dans les territoires d'outre-mer, à cause des discriminations raciales que contiennent les textes d'application.

Ce n'est pas la loi du 30 juin 1950, à la rédaction de laquelle nous avons participé, qui est à incriminer, mais bien les textes d'application, dont nous ne sommes pas responsables.

Le paradoxe est, en effet, que la loi avait comme objectif, dans son esprit et dans sa lettre, de supprimer les discriminations raciales et que la circulaire du 29 août 1953, comme le décret du 5 mai 1951, a précisément rétabli et renforcé ces discriminations.

Qu'il s'agisse d'allocations familiales, de l'octroi et de la durée du congé en France et surtout de l'indemnité d'éloignement, les fonctionnaires africains des cadres généraux et supérieurs, c'est-à-dire les élites, dont une partie est formée dans les universités françaises, étaient gravement lésés, encore que M. Jacquinet, répondant à l'appel réitéré que nous lui avons adressé, nous ait donné une légère satisfaction par sa circulaire du 24 août 1953.

Nous espérons fermement, monsieur le ministre, que vous saurez vous faire obéir dans les meilleurs délais et par vos tout puissants services et par votre administration outre-mer pour que cette loi soit appliquée dans son esprit et dans sa lettre. Les victimes des textes d'application de la loi du 30 juin 1950 sont trop nombreuses pour ne pas craindre un déchaînement de fureur général dont les conséquences politiques sont imprévisibles. Il faut éviter le développement d'un certain ressentiment que l'on constate un peu partout à l'égard de votre administration locale. Français, nous entendons être traités sur le même pied que les autres Français.

Quant au code du travail, nous ne demandons que l'application de la loi, notamment celle de l'article qui fixe la durée légale du travail à quarante heures. Je le rappelle, en faisant adopter par l'Assemblée nationale les termes: «...durée effective», le président de notre groupe avait précisé que l'objet de son amendement était d'établir le calcul du salaire horaire sur la base de quarante heures, et non plus de quarante-huit heures comme précédemment. L'Assemblée nationale a adopté cet amendement avec l'accord du Gouvernement, il n'y a donc aucune contestation possible. La loi est la loi.

Or, l'administration locale, s'appuyant sur les dispositions de l'article 163 et invoquant les conditions économiques, a fixé, en A. O. F. par exemple, entre 10 à 16 p. 100, au lieu de 20 p. 100, le taux de relèvement des salaires.

Les conditions économiques peuvent être invoquées pour admettre ou rejeter un élargissement du poste « minimum vital ». Elles peuvent encore l'être s'agissant du taux de majoration des heures supplémentaires ou des taux des prestations familiales, mais le minimum vital retenu avant les territoires, il du travail ne pouvait être diminué. En maints territoires, il correspond à peine à une ration de subsistance.

La solution que j'ai dénoncée nous a conduits à des situations inextricables tant pour les employeurs que pour les travailleurs et pour l'administration elle-même.

Les nouveaux taux des salaires ont, il est vrai, permis aux travailleurs qui effectuent quarante-cinq heures de travail et au delà, de conserver ou d'accroître leur rémunération, mais pour les travailleurs assujettis à la durée légale de quarante heures, l'application du nouveau taux horaire devait conduire à une diminution de leur gain. On aurait abouti ainsi à cette situation impensable que l'application du code du travail entraînait une baisse des rémunérations.

Heureusement, pressentant cette situation, le grand conseil de l'A. O. F. avait émis le vœu que voici: Quelle que fut la teneur des arrêtés de salaires, ils ne devraient en aucune façon aboutir à une diminution de la rémunération des travailleurs.

Désormais, en application de ce vœu, les travailleurs qui exécutent quarante heures de travail perçoivent la même rémuné-

ration que ceux qui sont assujettis à un horaire de quarante-trois heures et l'on arrive à cette situation absurde que trois heures de travail supplémentaire ne sont pas rémunérées.

Vous comprendrez, mesdames, messieurs, que les travailleurs de la Guinée, du Niger, du Soudan et ceux du Sénégal aient décrié la grève des heures supplémentaires et réclament un rajustement correct des salaires. Ils recherchent, certes, une rémunération équitable, mais ils visent surtout à rétablir la légalité et le respect de la loi que nous avons votée.

Monsieur le ministre, je fais appel à votre esprit de justice. Je fais appel à votre compréhension des milieux du travail dont vous avez souvent, ailleurs, donné des preuves authentiques.

Je connais la situation économique des territoires de l'Afrique noire, leur situation sociale et l'âme de leurs habitants. L'économie que vous désirez protéger peut s'effondrer dans une grève générale de longue durée que tous les travailleurs sont prêts à entreprendre pour sauver ce code du travail que nous avons adopté et qui constitue pour eux une charte sacrée.

Ne vous y trompez pas. Il n'y aura pas de pourrissement des grèves. Il ne s'agit pas de grève classique, il ne s'agit même pas de révolte, mais de révolution, celle que le code du travail a entendu faire.

La sagesse politique, pour les gouvernements, serait précisément de contester, en la réalisant, cette révolution qui procède d'une mystique de l'égalité et de la légalité.

Monsieur le ministre, nous voulons voter le budget de la France d'outre-mer. Nous souhaitons que vos déclarations, que nous espérons fermes, précises et progressives, nous satisfassent et à gauche.)

**M. le président.** La parole est à M. Dumas.

**M. Joseph Dumas.** Bien qu'ayant déposé une demande d'interpellation sur la grève d'Afrique occidentale française, j'ai décidé d'intervenir dans ce débat, monsieur le ministre, parce que la situation commande d'urgence de vous dire, et de dire devant l'Assemblée, que la situation sociale est grave dans les territoires d'outre-mer et qu'elle risque de devenir tragique.

Vous avez connu les grèves et les mouvements sociaux qui se sont déroulés en Guinée, à Bamako et à Dakar. Le fait que la situation parait calme aujourd'hui ne veut pas dire que le climat social soit amélioré. Le mécontentement profond des travailleurs n'est nullement dissipé. Les arrestations qui sont intervenues, les mesures de répression qui ont été prises ont sans doute rétabli l'ordre public, mais non la paix sociale, car la paix sociale ne se construit pas sur la répression et l'injustice.

Monsieur le ministre, j'ai reçu une lettre d'un de vos hauts fonctionnaires, un homme pondéré, animé de sentiments humains à l'égard de ces populations, et qui s'inquiète moins des répercussions strictement professionnelles, voire sociales, de cette affaire que de ses répercussions politiques. Voici ce qu'il m'écrit notamment:

« Il faut s'être rendu compte de l'atmosphère dans laquelle se sont déroulées les manifestations, comme celle de l'arrivée du ministre des anciens combattants, ou les manifestations du 11 novembre, qui ont été caractérisées par l'abstention quasi totale de la population d'une ville de plusieurs dizaines de milliers d'habitants, pour qu'on prenne conscience de la gravité du conflit. D'autres incidents, dont je ne suis pas encore en mesure de vous entretenir, sont également significatifs.

« La reprise progressive du travail ne doit être considérée, à mon avis, comme une victoire ni par le Gouvernement ni par les employeurs. Les séquelles sentimentales de cette grève sont lourdes de menaces. Il appartient à ceux qui ont fait voter le code du travail de lancer un cri d'alarme et de faire intervenir le Gouvernement pour régler le conflit sans délai. »

Vous connaissez, monsieur le ministre, l'attachement de ces populations et je n'ai pas besoin d'insister sur ce point. Mais j'ai eu moi-même à connaître de la grève des cheminots d'Afrique occidentale française de 1948. Je sais qu'une grève en Afrique représente une solution de désespoir, qu'elle peut durer des mois, qu'elle peut ruiner l'économie et laisser des séquelles sociales et politiques difficiles à effacer.

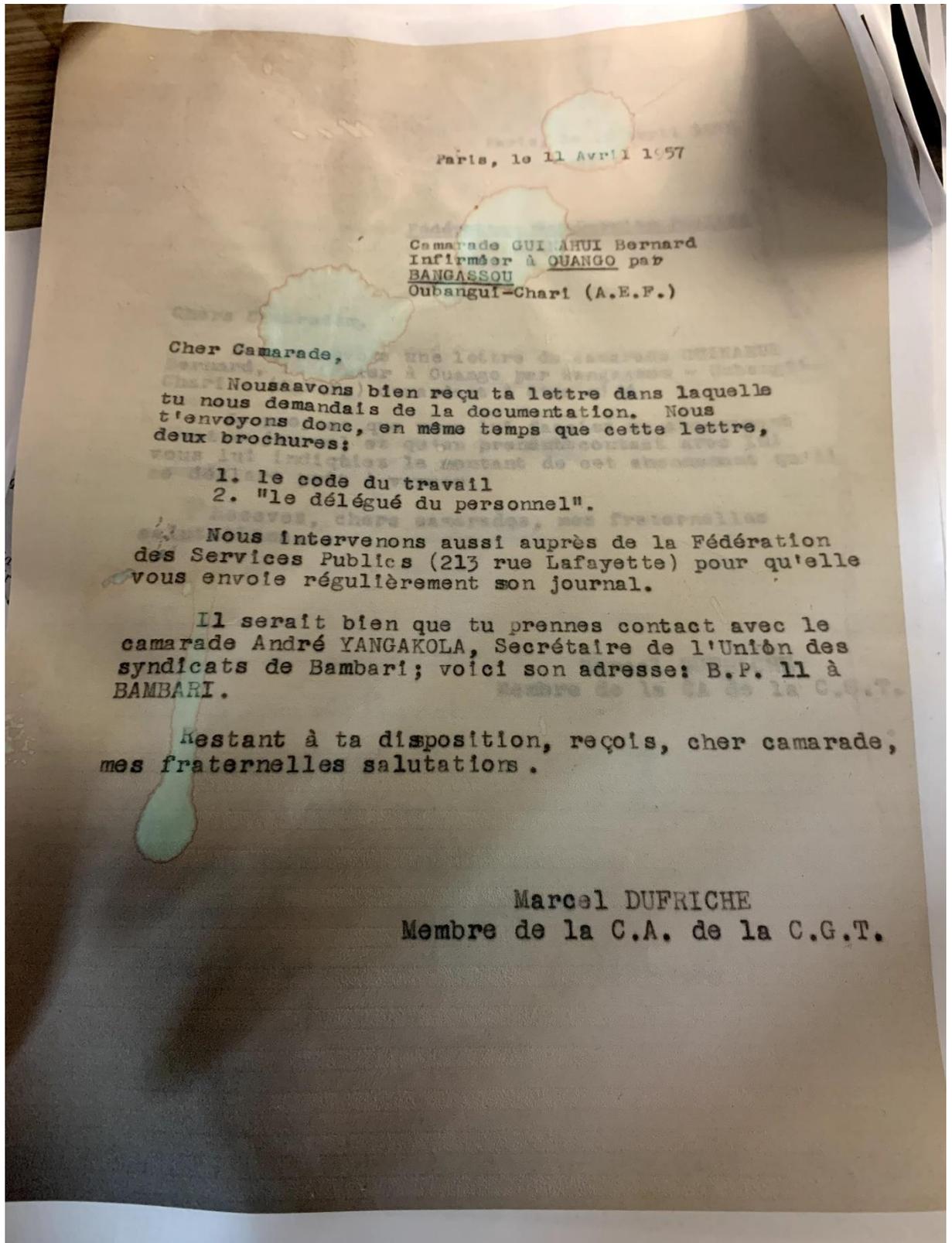
Aussi ai-je le devoir d'exposer ici les causes profondes du malaise et de demander au Gouvernement quelles mesures il compte prendre pour les dissiper.

C'est dans l'application déloyale des dispositions du code du travail touchant la durée du travail qu'il faut trouver les seules raisons véritables de la situation actuelle.

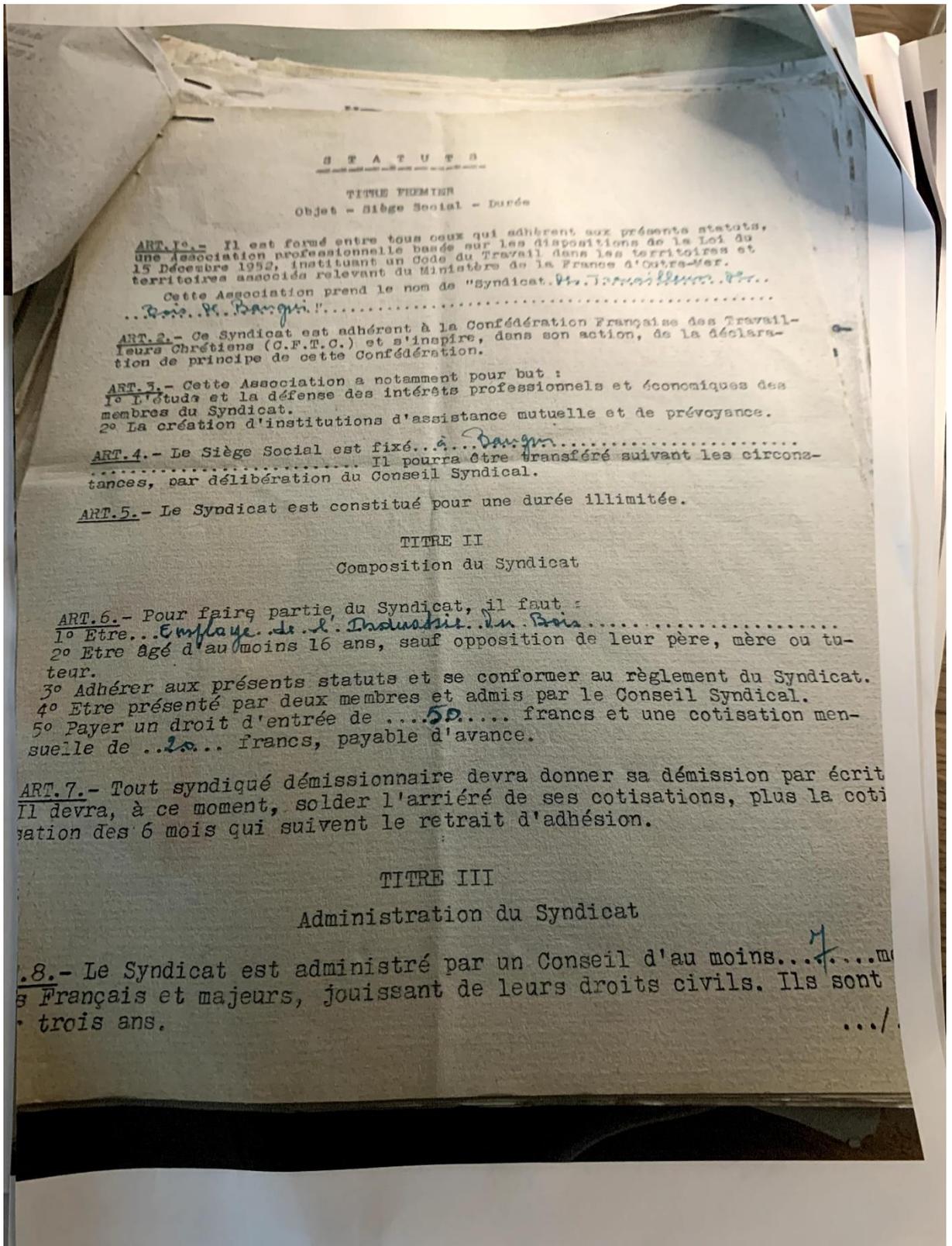
Le patronat s'est opposé à l'interprétation logique de l'article 112: il a refusé d'accepter le relèvement des salaires de 20 p. 100.

Les travailleurs n'ont cessé d'affirmer que cette augmentation des salaires découlait de la loi elle-même.

- Lettre reçue par Bernard Guihahui, infirmier à Ouango et écrite par Marcel Dufriche, membre du CA de la CGT, archives de la CGT :



- Statut d'un syndicat (syndicat des travailleurs du bois de Bangui), archives de la CFDT :



Le Conseil est renouvelable annuellement par tiers, la sort désigné  
l'ordre de roulement des conseillers soumis à la réélection.  
Les Conseillers sortants sont rééligibles.

Le Conseil syndical est dirigé par un bureau composé d'un Président,  
d'un Vice-Président, d'un Secrétaire, d'un Trésorier, et, si besoin est,  
d'un Secrétaire-Adjoint et d'un Trésorier-Adjoint.

Ne peuvent être éligibles au Conseil que les Syndiqués admis depuis  
un an au moins et directeurs, que ceux admis depuis six mois et ayant ac-  
quitté les obligations correspondantes.

ART. 9. - Le Conseil Syndical représente l'Association, il est l'organe de  
ses décisions en ce qui concerne son organisation intérieure et ses inté-  
rêts professionnels et il pourvoit à leur exécution sous sa propre respon-  
sabilité.

Le Conseil Syndical ne peut délibérer valablement qu'en présence  
d'au moins la moitié de ses membres. Les décisions sont prises à la ma-  
jorité des membres présents.

ART. 10. - Le Conseil Syndical se réunit tous les mois et chaque fois qu'il  
y a utilité, sur la convocation du Président.

ART. 11. - Le Conseil Syndical prononce les admissions et les radiations  
lui-même. Toute exclusion prononcée sans mise en demeure préalable sera  
considérée comme irrégulière.

Les clauses déterminantes de l'exclusion sont notamment : l'indigni-  
té notoire de conduite, une condamnation entachant l'honorabilité, un man-  
quement grave aux règlements du Syndicat. Pourra être exclu tout membre  
qui serait une cause de préjudice moral pour le Syndicat et porterait at-  
teinte à ses intérêts.

Le non paiement de la cotisation pendant trois mois peut aussi deve-  
nir une cause de radiation.

#### TITRE IV

#### Assemblée Générale

ART. 12. - L'Assemblée générale ordinaire des membres du Syndicat se tient  
une fois par année.

Le Conseil peut convoquer plusieurs Assemblées extraordinaires.  
Le Bureau de l'Assemblée générale est celui du Conseil.

ART. 13. - L'ordre du jour est réglé par le Conseil syndical. Tout socié-  
taire désirant faire une proposition à l'Assemblée générale doit en avi-  
ser le Président, par écrit, au moins quinze jours à l'avance, afin que  
le Conseil puisse étudier la question et la soumettre à l'Assemblée géné-  
rale en formulant son avis.

ART. 14. - L'Assemblée générale prend ses décisions à la majorité des mem-  
bres présents; elles obligent tous les adhérents du Syndicat.

L'Assemblée générale entend tous les rapports sur la gestion du Con-  
1, sur la situation morale et financière du Syndicat.

Elle se prononce sur les comptes de l'exercice clos et pourvoit au  
renouvellement par tiers des membres du Conseil.

.../...

TITRE V

Dispositions diverses

ART. 15.- Les membres du Syndicat font élection de domicile à *Paris*.  
.....en ce qui concerne toute question rela-  
tée aux statuts.

ART. 16.- Toutes modifications aux présents statuts ne pourront être fai-  
tes que par une décision prise par le Conseil Syndical et approuvées par  
l'Assemblée générale.

ART. 17.- La dissolution du Syndicat ne pourra être prononcée que par une  
Assemblée générale ordinaire ou extraordinaire et par les trois quarts  
du nombre total des adhérents à jour de leurs cotisations.

L'avoir sera versé aux caisses spéciales fondées par le Syndicat,  
si elles existent encore, ou, à leur défaut, à telles œuvres désignées  
par l'Assemblée.-

ART. 18.- Le Syndicat étant revêtu de la personnalité civile fera libre  
emploi de ses ressources, il pourra acquérir, posséder, prêter, emprun-  
ter, ester en justice et faire tous les autres actes de personne juridi-  
que.

Après avoir été délibérés et votés par le Conseil Syndical, ces  
divers actes seront réalisés par le Président ou, à son défaut, par un  
des Conseillers délégués à cet effet.

*C. Bady*

- Courrier de la section métropolitaine de la CFTC envoyé à un militant oubanguien souhaitant lancer le syndicalisme dans son territoire :

17 AVRIL 2

Monsieur FRECHET à Mbassa  
B. P. N° 227  
BANGUI (A. S. F)

308/SC

Mon cher Ami,

Nous avons bien reçu votre lettre du 9 Avril qui nous a été transmise par notre camarade GARNIER.

Nous vous remercions et vous félicitons d'accepter la tâche de lancer le Syndicalisme C.F.T.C en Oubangui. C'est en effet participer à la montée sociale des travailleurs Africains et par là à l'épanouissement maximum de toute l'Afrique, à laquelle vous devez être profondément attaché.

Etant passés en OUBANGUI en 1949 nous avons contacté plusieurs camarades, mais il apparaît que ceux-ci n'ont pu tenir en face des difficultés.

Nous sommes persuadés que vous saurez implanter un groupe solide de la C.F.T.C, capable de présenter les revendications des travailleurs.

Il faudrait d'abord, réunir un certain nombre de camarades de la même profession, par exemple fonctionnaires ou ouvriers d'administration ou d'autre part Employés du Secteur Privé, et pour chaque groupe faire une déclaration de Syndicat, conformément à la législation en vigueur, c'est-à-dire dépôt des statuts en un certain nombre d'exemplaires après la première Assemblée Générale, dépôt qui devra également comprendre la liste des membres du Conseil.

Pour vous permettre de travailler le plus rapidement possible, nous vous faisons parvenir deux exemplaires de statuts types de Syndicat.

.../...

4-1

Ensuite, ces Syndicats aurent à mettre debout les principales revendications, à faire connaître leur existence et nous vous donnerons la marche à suivre pour l'affiliation à la C.F.T.C.

Plus tard, la totalité des Syndicats réunis pour former une Union Territoriale solide.

Nous insistons beaucoup sur le point suivant : nous préférons avoir une centaine d'hommes décidés, militants et valeureux à une grande masse qui n'aurait pas pris conscience du rôle important du Syndicalisme. Cela nécessitera par conséquent de la part des militants une formation qui leur sera rendue facile par des réunions nombreuses au cours desquelles vous pourrez commenter : journaux, circulaires, brochures.

Notre ami GARNIER tient à votre disposition toute la documentation que nous lui avons déjà envoyée, mais dès maintenant nous complétons celle-ci par quelques brochures, un dépliant de "Formation" et quelques exemplaires de "SYNDICALISME OUVRIER".

Nous avons conscience, dans cette première prise de contact, d'être incomplets, mais nous vous demandons de nous écrire au moins une fois par mois en nous signalant tout ce qui passe sur le Territoire et en nous posant toutes les questions qui vous semblent nécessaires.

Bien entendu, à partir de maintenant, vous allez recevoir les circulaires spéciales envoyées aux Délégués Territoriaux.

Encore une fois nous vous redisons la joie que nous avons d'avoir pris contact avec vous. Nous sommes persuadés que l'excellent travail sera accompli en commun.

Nous vous prions de croire à toute notre amitié.

Cher M.

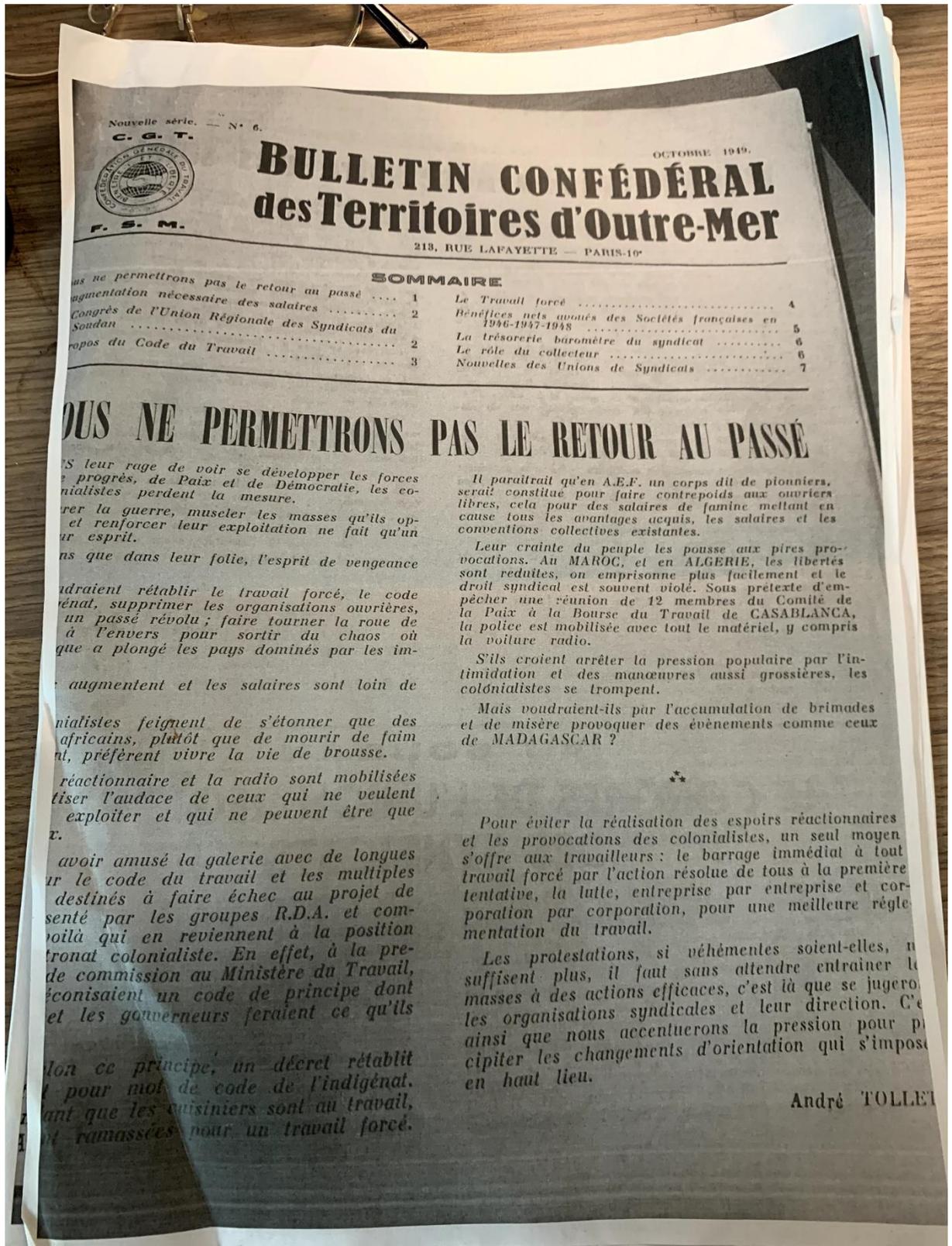
Cercle d'Études  
correspondant  
dans notre  
la C.F.T.C.

mouvement  
vouloir  
tion n  
C.F.T.C.

te ré  
Mons  
dist

Annexe: I mot  
de

- Bulletin confédéral des Territoires d'outre-mer, numéro d'octobre 1945, archives de la CGT :



Nouvelle série. — N° 6.



# BULLETIN CONFÉDÉRAL des Territoires d'Outre-Mer

OCTOBRE 1945.

213, RUE LAFAYETTE — PARIS-10°

## SOMMAIRE

... nous ne permettrons pas le retour au passé .....	1	Le Travail forcé .....	4
... augmentation nécessaire des salaires .....	2	Bénéfices nets annuels des Sociétés françaises en 1946-1947-1948 .....	5
... Congrès de l'Union Régionale des Syndicats du Soudan .....	2	La trésorerie baromètre du syndicat .....	6
... Propos du Code du Travail .....	3	Le rôle du collecteur .....	6
		Nouvelles des Unions de Syndicats .....	7

## NOUS NE PERMETTRONS PAS LE RETOUR AU PASSÉ

... S leur rage de voir se développer les forces de progrès, de Paix et de Démocratie, les colonialistes perdent la mesure.

... rer la guerre, muscler les masses qu'ils oppriment et renforcer leur exploitation ne fait qu'un seul esprit.

... ns que dans leur folie, l'esprit de vengeance

... draient rétablir le travail forcé, le code de l'état, supprimer les organisations ouvrières, un passé révolu ; faire tourner la roue de la mort à l'envers pour sortir du chaos où que a plongé les pays dominés par les im-

... augmentent et les salaires sont loin de

... nialistes feignent de s'étonner que des africains, plutôt que de mourir de faim, préfèrent vivre la vie de brousse.

... réactionnaire et la radio sont mobilisées à l'usage de l'audace de ceux qui ne veulent pas exploiter et qui ne peuvent être que exploités.

... avoir amusé la galerie avec de longues discussions sur le code du travail et les multiples projets destinés à faire échec au projet de loi présenté par les groupes R.D.A. et commandé par le ministre qui en revient à la position traditionnelle colonialiste. En effet, à la présentation de la commission au Ministère du Travail, ils réclamaient un code de principe dont les gouverneurs feraient ce qu'ils

... lon ce principe, un décret rétablit le code de travail pour mot de code de l'indigénat. Tant que les cuisiniers sont au travail, les indigènes ramassés pour un travail forcé.

Il paraît qu'en A.E.F. un corps dit de pionniers, sera constitué pour faire contrepoids aux ouvriers libres, cela pour des salaires de famine mettant en cause tous les avantages acquis, les salaires et les conventions collectives existantes.

Leur crainte du peuple les pousse aux pires provocations. Au MAROC, et en ALGERIE, les libertés sont réduites, on emprisonne plus facilement et le droit syndical est souvent violé. Sous prétexte d'empêcher une réunion de 12 membres du Comité de la Paix à la Bourse du Travail de CASABLANCA, la police est mobilisée avec tout le matériel, y compris la voiture radio.

S'ils croient arrêter la pression populaire par l'intimidation et des manœuvres aussi grossières, les colonialistes se trompent.

Mais voudraient-ils par l'accumulation de brimades et de misère provoquer des événements comme ceux de MADAGASCAR ?

\*\*\*

Pour éviter la réalisation des espoirs réactionnaires et les provocations des colonialistes, un seul moyen s'offre aux travailleurs : le barrage immédiat à tout travail forcé par l'action résolue de tous à la première tentative, la lutte, entreprise par entreprise et corporation par corporation, pour une meilleure réglementation du travail.

Les protestations, si véhémentes soient-elles, ne suffisent plus, il faut sans attendre entraîner les masses à des actions efficaces, c'est là que se jugeront les organisations syndicales et leur direction. C'est ainsi que nous accentuerons la pression pour précipiter les changements d'orientation qui s'imposent en haut lieu.

André TOLLET

- Bulletin de liaison des travailleurs des pays coloniaux, décembre 1952, archives de la CGT :



- Affaire Hilaire Bindza contre André Bourroux, archives de la CFDT :

... cette ville, salle ordinaire des audiences  
le samedi premier Septembre mil neuf cent  
cinquante dix, à neuf heures du matin  
Par Monsieur SAMARCELLI Victor, Procureur  
Assisté de Monsieur GNALI-GOMES, Greffier ;  
En présence de Monsieur Alphonse BONI,  
Procureur de la République, tenant le siège  
du Ministère Public, a été rendu le jugement  
contradictoire suivant :  
E N T R E :  
Monsieur BINDZA Hilaire, Secrétaire-Magasinier,  
demeurant, 2 rue des M'Bakas à Poto-Poto, Brazzaville ;  
APPELANT, d'une part ;  
E T :  
Monsieur André BOURROUX, pharmacien à Poto-Poto,  
représenté par Maître INQUIMBERT, Avocat-Défenseur à Brazzaville ;

... sans que les présentes qu'elles puissent nuire ou préjudicier aux droits et intérêts respectifs des parties en cause, mais en être traité sous les plus expresses réserves de fait et de droit ;

Le six Juillet mil neuf cent cinquante six, le sieur BINDZA Hilaire attrayait le sieur BOURCEN devant le Tribunal du Travail de céans pour obtenir paiement de : un mois de préavis, soit 23.000 francs, cinq jours de salaire soit 3.835 francs, congés soit 38.640 francs, allocations familiales (de Janvier mil neuf cent cinquante deux au trente Juin mil neuf cent cinquante six) soit 5.400 francs, dommages et intérêts pour licenciement abusif soit : 250.000 frs; au total 320.875 francs ;

Le trente et un Juillet mil neuf cent cinquante six, le Tribunal du Travail de céans

statuant dans la cause entre les parties  
rendu le jugement dont le dispositif est ainsi  
conçu :-----

PAR CES MOTIFS :

-----Dit et juge que BINDZA a été réempi de  
ses droits au paiement d'heures supplémentaires;  
le déboute de sa demande ;-----

-----Dit et juge que BINDZA a commis une faute  
grave justifiant la mesure de licenciement dont  
il a été l'objet et exonérant BOURROUX de  
l'obligation de préavis ;-----

-----Déboute en conséquence BINDZA de ses de-  
mandes d'indemnité de préavis et de dommages et  
intérêts pour licenciement abusif ;-----

-----Donne acte de ce qu'il offre 10.080 frs  
au titre d'indemnité de congés pour mil neuf  
cent cinquante cinq, déclaré ces offres satis-  
factoires ;-----

-----Donne acte à BOURROUX de ce qu'il offre  
5.400 francs au titre d'arriéré d'allocations

familiales et 3.750 francs ;-----  
-----Dit toutefois ces offres inutilisées des  
chefs de demande étant réglés définitivement  
par la conciliation des parties ;-----  
-----Dit n'y avoir lieu à compensation légale  
entre les sommes offertes par BOURBAUX et les  
sommes dues par BINDZA réserve cependant ex-  
pressément les droits de BOURBAUX à faire va-  
loir et à garantir paiement de toutes créances  
à l'encontre de BINDZA ;-----  
-----Suivant déclaration enregistrée au Secrétariat  
du Tribunal du Travail le trente et un  
juillet mil neuf cent cinquante six, le sieur  
BINDZA Milaire interjetait appel audit juge-  
ment ;-----  
-----Par lettre en date du six Août mil neuf  
cent cinquante six, Monsieur le Président du  
Tribunal de Première Instance de céans avisait  
tant l'appelant que l'intimé de l'appel  
survenu et invitait les parties à déposer tous

et conclusions ;

Qui Monsieur le Procureur de la République

son rapport à Justice ;

Après en avoir délibéré conformément à

Statuant sur l'appel interjeté par le

BINDZA d'un jugement du Tribunal du Tra-

de Brazzaville, en date du trente et un

Juillet, mil neuf cent cinquante six qui a dé-

bouté BINDZA de ses demandes d'indemnité de préa-

vis et de dommages et intérêts pour licenciement

abusif, ainsi que du paiement d'heures supplém-

entaires, qui a donné acte à BOURNOUX de ce qu'il

offre 10.080 francs au titre d'indemnité de con-

gés pour mil neuf cent cinquante cinq et 5.400 frs

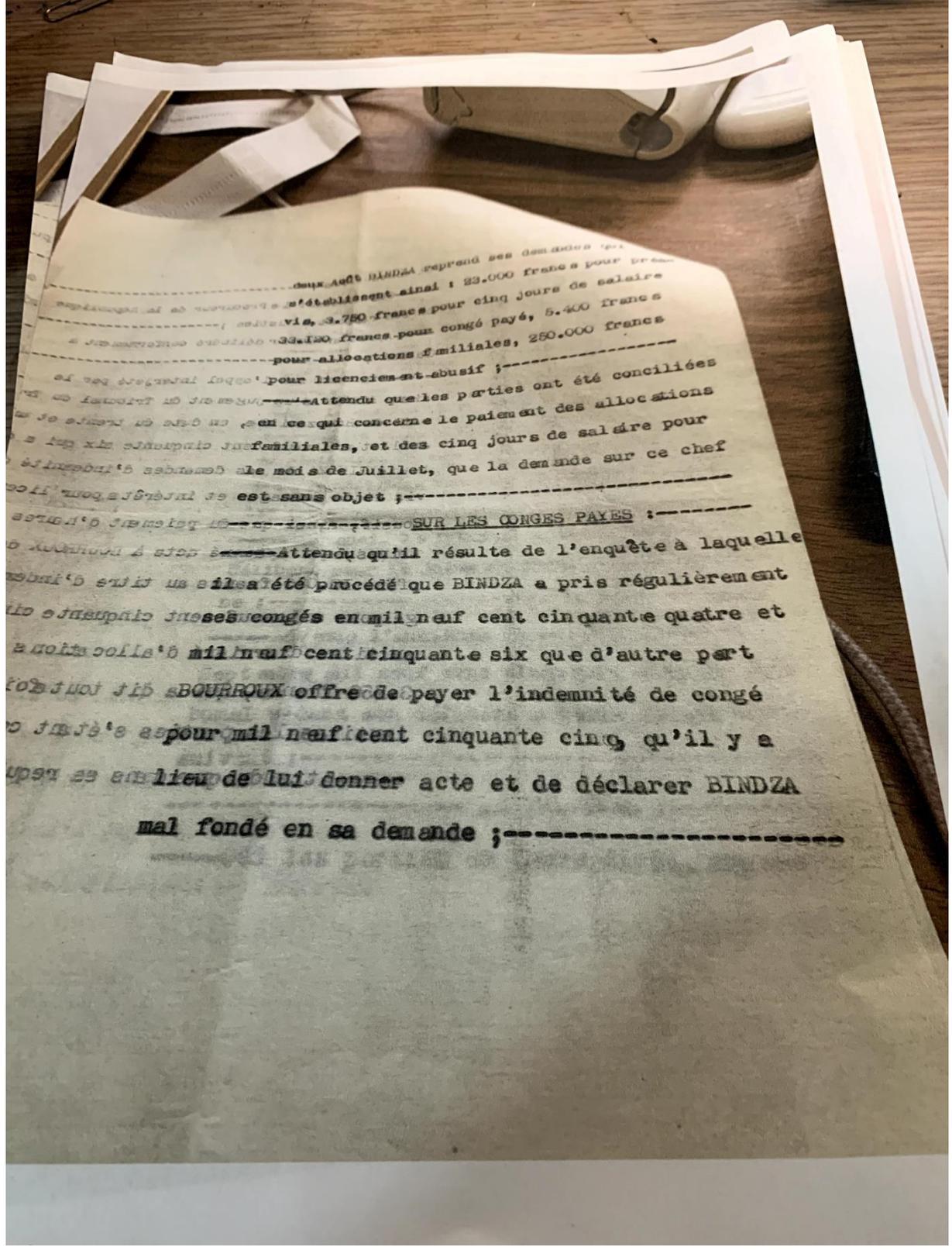
au titre d'arriéré d'allocations familiales et

3.750 francs, qui a dit toutefois ces offres

inutiles les parties s'étant conciliées ;

Attendu que dans sa requête en date du





... BINDZA reprend ses demandes pour  
 ... établis ainsi : 23.000 francs pour  
 ... 3.780 francs pour cinq jours de salaire  
 ... 33.120 francs pour congé payé, 5.400 francs  
 ... pour allocations familiales, 250.000 francs  
 ... pour licenciement abusif ;

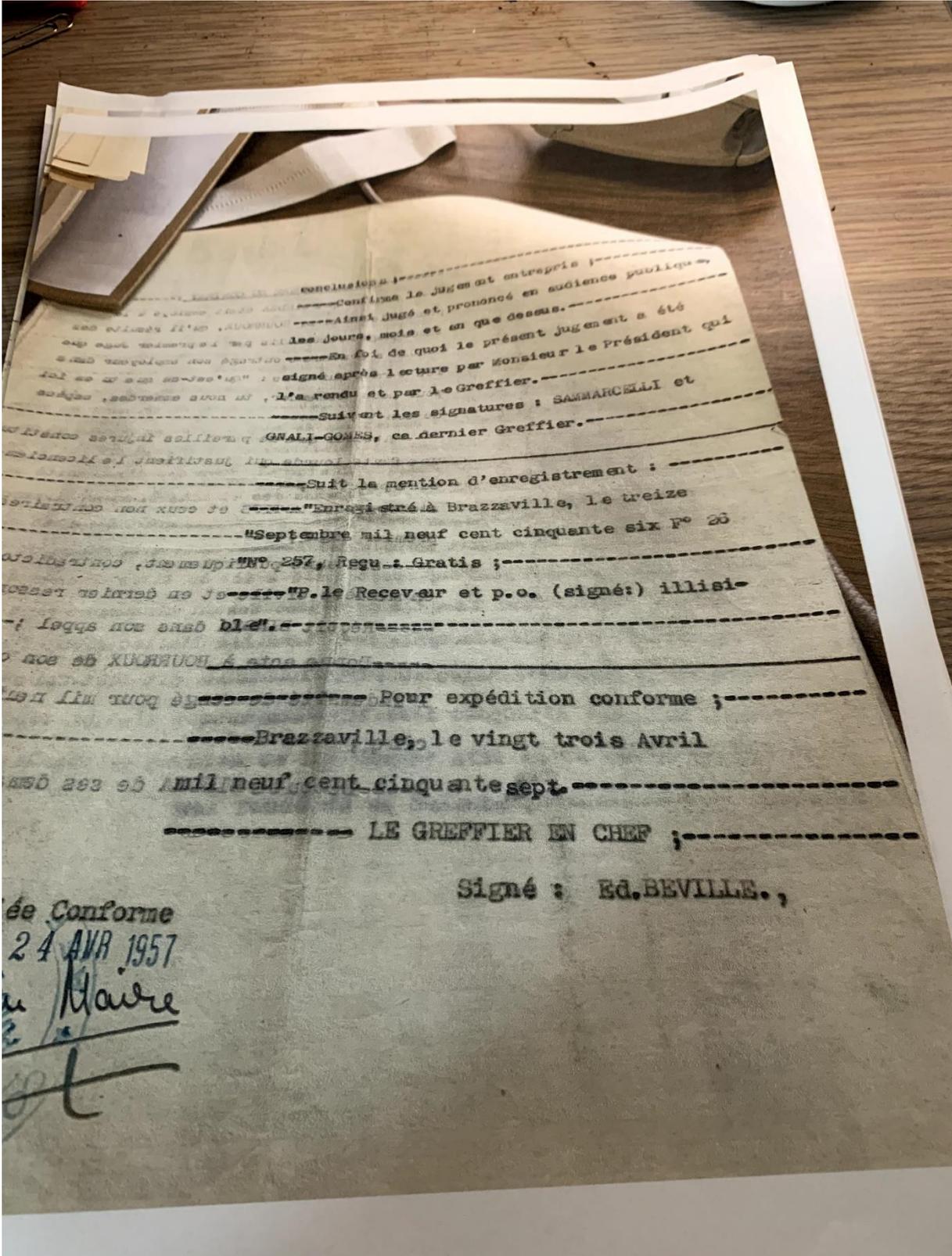
--- Attendu que les parties ont été conciliées  
 ... en ce qui concerne le paiement des allocations  
 ... familiales, et des cinq jours de salaire pour  
 ... le mois de Juillet, que la demande sur ce chef  
 ... est sans objet ;

----- SUR LES CONGES PAYES :-----

--- Attendu qu'il résulte de l'enquête à laquelle  
 ... a été procédé que BINDZA a pris régulièrement  
 ... congés en mil neuf cent cinquante quatre et  
 ... mil neuf cent cinquante six que d'autre part  
 ... BOURROUX offre de payer l'indemnité de congé  
 ... pour mil neuf cent cinquante cinq, qu'il y a  
 ... lieu de lui donner acte et de déclarer BINDZA  
 ... mal fondé en sa demande ;

-----SUR LA REPTURE IN QUERRE-----  
Attendu que BINDZA étât employé à la  
pharmacie du Dr BOURROUX, qu'il résulte des  
témoignages recueillis par le premier Juge que  
BINDZA a gravement outragé son employeur dans  
les termes suivants: "qu'est-ce que tu es ici  
pour nous commander, tu nous emmerdes, espèce  
de con";  
-----Attendu que de pareilles injures constituent  
une faute lourde qui justifient le licenciement  
sans préavis;  
-----Par CES MOTIFS et ceux non contraires du  
premier Juge;-----  
-----Statuant publiquement, contradictoirement  
en matière civile et en dernier ressort;-----  
-----Réçoit BINDZA dans son appel;-----  
-----Donne acte à BOURROUX de son offre de payer  
l'indemnité de congé pour mil neuf cent cinquante  
cinq;  
-----Déboute BINDZA de ses demandes, fins et  
interêts;-----  
-----

*L'Appointé*  
*[Signature]*  
[Stamp]



conclusion...  
 Confirme le Jugement entrepris...  
 Ainsi jugé et prononcé en audience publique...  
 les Jours, mois et an que dessus...  
 En foi de quoi le présent Jugement a été  
 signé après lecture par Monsieur le Président qui  
 l'a rendu et par le Greffier...  
 Suivent les signatures : SAMMARCELLI et  
 GNALI-GOMES, ce dernier Greffier...  
 Suit la mention d'enregistrement :  
 "Enregistré à Brazzaville, le treize  
 Septembre mil neuf cent cinquante six F<sup>o</sup> 26  
 N<sup>o</sup> 257, Regu à Gratis ;  
 P. le Receveur et p.o. (signé) illisi-  
 Pour expédition conforme ;  
 Brazzaville, le vingt trois Avril  
 mil neuf cent cinquante sept  
 LE GREFFIER EN CHEF ;

Signé : Ed. BEVILLE.,

ée Conforme  
 24 AVR 1957  
 le Maire  
 [Signature]

CONCLUSIONS

Monsieur VAN DER VECKEN ..... Maître V. LAGNIAUX  
Monsieur BINDZA HILAIRS

Attendu que BINDZA Hilair, engagé en 1952 en qualité de vendeur  
a fait citer son employeur à comparaître devant le Tribunal de Travail  
pour s'entendre ce dernier condamner à lui payer :

- un mois préavis ..... 23.000 frs
- cinq jours de salaire du mois de juillet 1955 ..... 3.435 "
- quarante deux jours de congés payés ..... 38.040 "
- allocations familiales depuis le mois de janvier 1952 ..... 6.400 "
- dommages et intérêts pour licenciement abusif ..... 250.000 "

Attendu que lors de la tentative de conciliation du 17 juillet  
1955, M. BOURROUX, Pharmacien, remplaçant actuellement Monsieur VAN  
DER VECKEN en congé, a reconnu par l'intermédiaire de son conseil,  
devoir à BINDZA :

- sur salaire pour cinq jours de juillet ..... 3.750 frs
- ses allocations familiales ..... 5.400 "

Attendu en ce qui concerne les indemnités de congé réclamées  
par BINDZA que pour la période antérieure à 1954, le concluant affirme  
que son ancien employé a été intégralement rempli de ses droits et  
s'oppose formellement à la réclamation dont il est l'objet la prescrip-  
tion de l'article 2271 du Code Civil;

Que pour la période postérieure au 1er janvier 1954, il convient  
pour apprécier le mérite des demandes de BINDZA, de se reporter aux  
déclarations des témoins entendus lors de l'enquête du 24 juillet 1955  
ainsi qu'aux propres déclarations du demandeur;

Attendu que Mme LAGNIAUX et Mme CAMEL ont précisé que BINDZA  
avait effectivement bénéficié de son congé légal pour 1954 et qu'il  
avait même mis ce congé à profit pour se rendre à Pointe-Noire;

Que Mme LAGNIAUX a par contre, très objectivement reconnu que  
BINDZA n'avait pas pris son congé légal en 1955, contrairement à ce  
qu'elle avait tout d'abord affirmé par erreur;

Que le concluant offre donc à son ancien employé, sous réserve  
de ce qui sera dit ci-après au sujet des sommes importantes dont  
BINDZA est lui-même débiteur envers lui, douze jours de congé pour  
l'année 1955 soit : 10.080;

.../...  
Il est très important de souligner que ces  
explications données par BINDZA lors de la concilia-  
tion ont été reprises par M. BOURROUX à ce dernier d'après la  
procédure à suivre en matière de conciliation. Le rapport  
fait dans les attributions ordinaires de son

Attendu que en 1956 BINDZA a été licencié de son poste de...  
Attendu en ce qui concerne le règlement à BINDZA des sommes...  
qui son ancien employeur reconnaît lui devoir, qu'il convient...  
d'observer qu'a été avant d'être cité devant le Tribunal du Travail...  
Monsieur BOURROUX, avait saisi Monsieur le Président du Tribunal...  
de Première Instance de Braxaville, conformément aux dispositions...  
des articles 7 et suivants du Décret du 15 juillet 1956 en vue...  
d'être autorisés à pratiquer saisie-arrêt, conformément à la Loi sur...  
les sommes dues à BINDZA;

Que celui-ci en effet, suivant reconnaissance de dette de...  
3 août 1956 doit à son ancien employeur une somme de 35.000 francs...  
qu'il lui doit en outre une somme de frs : 14.000 qui bien...  
qu'appelée par erreur "avance", constitue indiscutablement un a...  
compte sur le salaire du mois de juillet 1956;

Que BINDZA ne conteste pas le caractère d'acompte de la somme...  
de 14.000 francs, qui lui a été ainsi versée, mais, comme il l'a...  
déclaré lors de la conciliation, s'estime fondé à ne la rembourser...  
que "plus tard"...

Attendu que si, en ce qui concerne l'avance de 35.000 francs...  
ayant fait l'objet de la demande de saisie-arrêt de M. BOURROUX, il...  
convient d'attendre la décision de M. le Président du Tribunal, il...  
n'est pas douteux, par contre, qu'une compensation doit être d'ores...  
et déjà, ordonnée entre les sommes rappelées ci-dessus que le con...  
ciliant reconnaît devoir et celle de 14.000 francs versée à titre...  
d'acompte sur salaire à BINDZA, début juillet 1956;

Sur les demandes de préavis et d'indemnités de congés:

Attendu que les prétentions de BINDZA, de ce chef sont sans...  
fondement et doivent être purement et simplement rejetées;

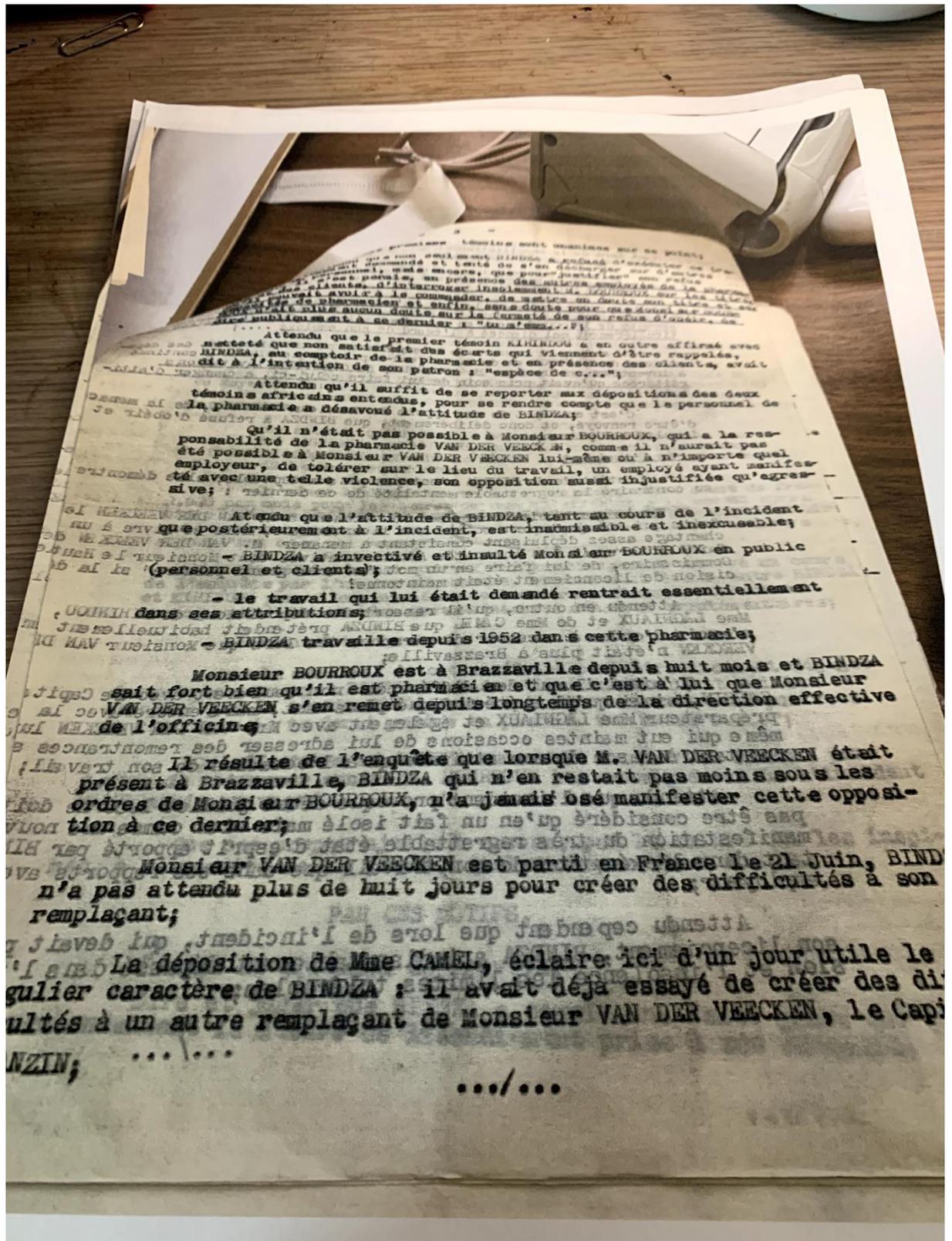
Que les faits ayant déterminé la décision de licenciement...  
constituent indiscutablement une faute grave;

Qu'il est d'usage devant toutes les juridictions du Travail,  
en France comme Outre-Mer d'admettre que le manque de respect, les  
insultes et le refus d'obéissance à l'égard d'un employeur doivent  
être retenus comme faute grave;

Que l'enquête à laquelle il a été procédé le 24 juillet 1956  
a pleinement confirmé les affirmations de M. BOURROUX quant aux  
invectives et injures auxquelles s'est livré BINDZA le 4 juillet  
1956 à l'égard de ce dernier son patron;

Qu'il est très important de souligner que contrairement aux  
explications données par BINDZA lors de la conciliation, l'ordre  
donné par M. BOURROUX à ce dernier d'établir la liste de produits  
pharmaceutiques à sortir du magasin, se rapportait bien à un tra...  
venant dans les attributions ordinaires de cet employé;

.../...



Attendu que le premier témoin KIRIBOU a en outre affirmé avec certitude que non satisfait des faits qui viennent d'être rappelés, dit A. l'intention de son patron : "espace de c...";

Attendu qu'il suffit de se reporter aux dépositions des deux témoins africains entendus, pour se rendre compte que le personnel de la pharmacie a désavoué l'attitude de BINDZA;

qu'il n'était pas possible à Monsieur BOURROUX, qui a la responsabilité de la pharmacie VAN DER VEECKEN, comme il n'aurait pas été possible à Monsieur VAN DER VEECKEN lui-même ou à n'importe quel employeur, de tolérer sur le lieu du travail, un employé ayant manifesté avec une telle violence, son opposition aussi injustifiée qu'agressive;

Attendu que l'attitude de BINDZA, tant au cours de l'incident qu'après, est inadmissible et inexcusable;

BINDZA a insulté et injurié Monsieur BOURROUX en public (personnel et clients);

le travail qui lui était demandé rentrait essentiellement dans ses attributions;

BINDZA travaille depuis 1952 dans cette pharmacie;

Monsieur BOURROUX est à Brazzaville depuis huit mois et BINDZA sait fort bien qu'il est pharmacien et que c'est à lui que Monsieur VAN DER VEECKEN s'en remet depuis longtemps de la direction effective de l'officine;

Il résulte de l'enquête que lorsque M. VAN DER VEECKEN était présent à Brazzaville, BINDZA qui n'en restait pas moins sous les ordres de Monsieur BOURROUX, n'a jamais osé manifester cette opposition à ce dernier;

Monsieur VAN DER VEECKEN est parti en France le 21 Juin, BINDZA n'a pas attendu plus de huit jours pour créer des difficultés à son remplaçant;

La déposition de Mlle CAMEL, éclaire ici d'un jour utile le véritable caractère de BINDZA : il avait déjà essayé de créer des difficultés à un autre remplaçant de Monsieur VAN DER VEECKEN, le Capitaine

NZIN;

.../...

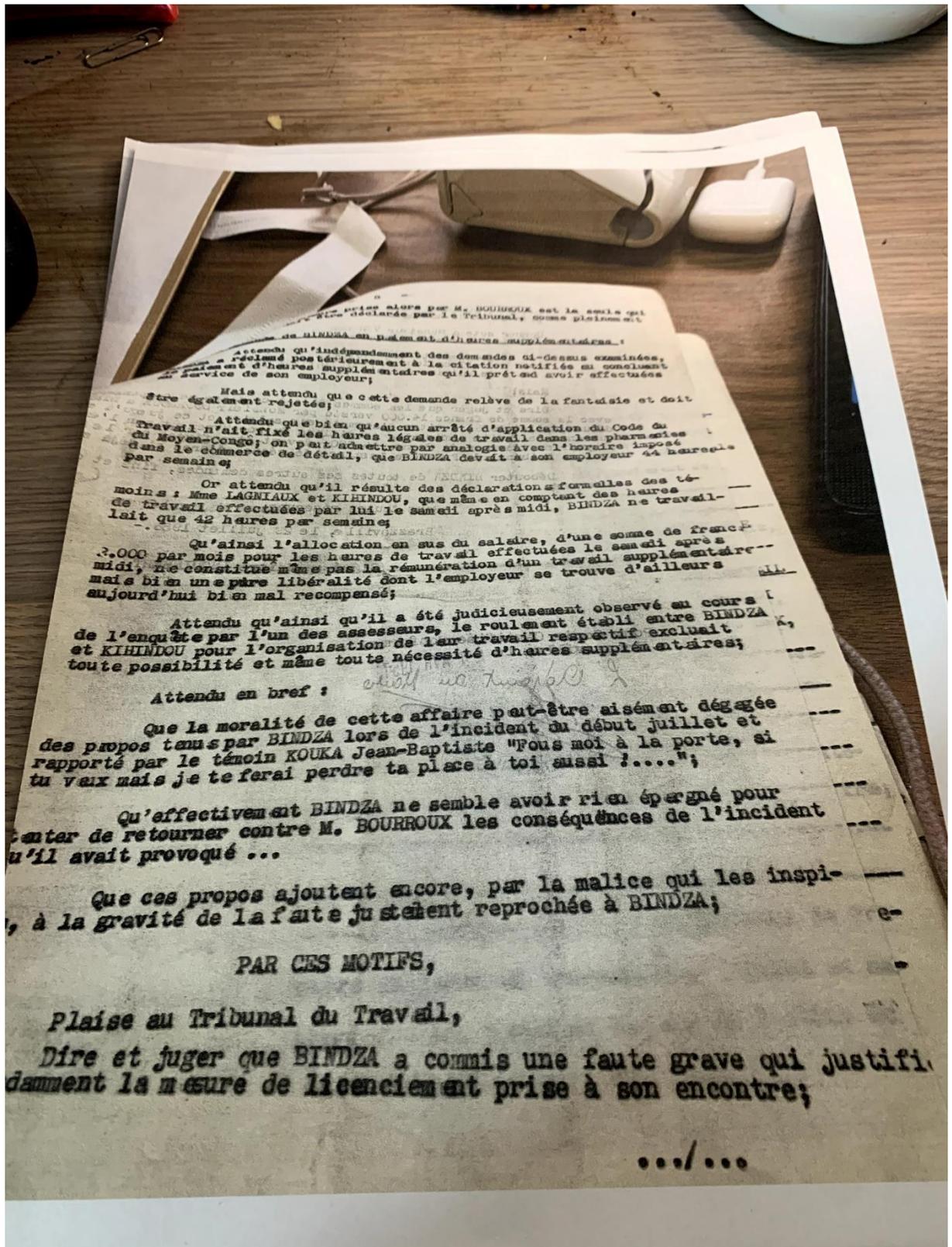


Donner acte à Monsieur V. B. B. de ce qu'il reconnaît  
avoir été débiteur purement et simplement de la somme de 35.000 francs  
à Monsieur B. B. B. à titre de salaire et de dommages et intérêts.  
Donner acte à Monsieur V. B. B. de ce qu'il reconnaît  
avoir été débiteur purement et simplement de la somme de 35.000 francs  
à Monsieur B. B. B. à titre de salaire et de dommages et intérêts.  
Mais,  
Dire et juger que les sommes dues à ce titre se compensent  
avec la somme de francs 14.000 versée par Monsieur BOURBOUX à B. B. B.  
au début de juillet 1956, à titre d'acompte sur salaire et ce jusqu'à con-  
sommation de ladite somme, les conditions du recouvrement par le Prési-  
dent du Tribunal de l'avance de Première Instance de Géane, d'ores et déjà saisi,  
sont maintenues.  
Débouter B. B. B. de toutes ses autres demandes, fins et con-  
clusions.  
Sous toutes réserves,  
Brazzaville, le 29 juillet 1956.  
Signé : Maître INQUIBERT.

Four Copie Certifiée Conforme,  
Brazzaville, le 24 AVR 1957  
L'Adjoint au Maire

que la moralité de cette affaire...  
des propos tenus par B. B. B. lors de...  
rapporté par le témoin KOUA...  
la vérité mais le témoin perdure la place...  
la effectivement B. B. B. ne semble avoir pu...  
l'acte de réformation contre M. BOURBOUX les conséquences...  
qu'il avait provoqué...  
que ces propos étaient encore, par la malice...  
pas, à la gravité de la faute de ce témoin reprochés à B. B. B.  
PAR CES MOTIFS,  
prise au Tribunal de Géane,  
lire et faire...

ves



- Rapports sur les actions revendicatifs réalisés par un inspecteur du travail ainsi qu'un rapport sur la nécessité de tenir informé les instances républicaines en cas de conflit :

REPUBLIQUE FRANÇAISE  
Mars - Avril - Mai 1955

3 - ACTION REVENDICATIVE --

Les travailleurs de la Saierie TAVAKES (District de MONGOURBA - LOBAYE) se sont mis en grève les 15 et 21 Février. Motif de la grève : augmentation de salaire. Ils demandaient à percevoir 2.000 Francs par mois.

La grève s'est réglée par le paiement des congés de 1953 et la notification des départs en congé 1954 à partir de Juillet 1955. Il a été convenu que M. TAVAKES nuancer sa prime d'assiduité - celle-ci disparaissant pour un seul jour d'absence dans le mois. Par ailleurs, les travailleurs qui comptent de 10 à 15 ans d'ancienneté ne perçoivent aucune prime particulière et M. TAVAKES se refuse à prendre l'ancienneté en considération tant qu'un texte ne l'y obligera.

Le Comité Technique Consultatif a siégé en Février et examiné les textes locaux concernant les services médicaux et sanitaires des entreprises.

Les employeurs ont profité de cette réunion pour étudier en commun la mise en place de conventions collectives et ceci pour tenir la promesse faite aux organisations syndicales de discuter des conventions avant le 15 Mars 1955. Le syndicat des Entrepreneurs discutera en premier lieu d'une convention du bâtiment et des T.P. Les organisations syndicales se sont attelées à la rédaction d'un projet de convention et la commission mixte pourra se réunir en Mars.

BANGUI, le 15 Mars 1955

1'Inspecteur Territorial du Travail.



REGIONS INDUSTRIELLES REUNIES  
Secrétaire Général  
Adjoint

a) La C.G.T.F.O. et les Autonomes n'ont fait preuve d'aucune activité en mai 1955.  
d) L'Union Territoriale des Cadres a reçu le 7 mai, M. CHARLOT, Président de l'Union Fédérale des Cadres de l'A.C.T.F.O. qui a été accompagné de l'Union Fédérale des Cadres. Une cinquantaine de dirigeants d'industries à la Chambre de Commerce. Une cinquantaine de dirigeants d'industries, dont de nombreux chefs d'entreprises et à cette réunion, M. CHARLOT a pris contact avec les milieux administratifs et les milieux patronaux. Sa théorie d'une coopération particulière aux cadres des services comme les propositions des dirigeants patronaux et interpolitaires n'a pas porté l'adhésion des Cadres qui préfèrent des réunions aux Conventions TERRITORIALES et des discussions sur le plan local.

**III.- ACTION REVENDICATIVE.**

Le début du mois a été marqué par une certaine agitation en Lobaye. Un bruit avait couru que le salaire journalier minimum serait porté à 53 F et les travailleurs de deux sociétés ont fait grève dans ce but :

- a) La Plantation des Terres Rouges a été en grève le 9 mai (cf. mon rapport 80025 du 13 mai 1955)
- b) L'Exploitation forestière du Km 55 a été en grève les 11 et 12 mai.

L'intervention de l'Inspection du Travail a remis les choses au point et le travail a repris. Toutefois deux travailleurs des Terres Rouges qui s'étaient livrés à des violences sur d'autres travailleurs ont été condamnés à 4 jours de prison.

La discussion de la convention collective du bâtiment et des T.F.P. commencée le 13 mai se poursuit à raison de 2 séances par semaine (le mardi et le vendredi matin). Les dirigeants syndicaux sont pris par ces discussions et ne se livrent à aucune action revendicative spéciale, les discussions se déroulent jusqu'à ce jour dans une atmosphère de cordialité./-

**L'INSPECTEUR TERRITORIAL DU TRAVAIL & DES LOIS SOCIALES**

*Laugier*  
**R. LAUGIER**

Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales, M. LAUGIER, a été nommé à Lobaye, sous le nom de M. LAUGIER, Inspecteur territorial du Travail et des Lois Sociales. Il a été nommé à Lobaye, sous le nom de M. LAUGIER, Inspecteur territorial du Travail et des Lois Sociales. Il a été nommé à Lobaye, sous le nom de M. LAUGIER, Inspecteur territorial du Travail et des Lois Sociales.

3  
e-) M.B.E.L.O.  
Très peu d'activité en janvier. Une réunion de  
syndicat des contractuels a groupé un très petit nombre de  
participants.

d-) AUTONOMES.-  
PAMA Joseph continue son action en vue de détacher  
les travailleurs S.O.T. et de les grouper dans son syndicat.  
Il a l'intention de déposer les statuts de syndicat particulier.  
A chaque branche professionnelle et de fonder une "Union  
Autonome". Son action est limitée pour l'instant à BANGUI.

III - ACTION REVENDEICATIVE.-

A signaler, à retardement, une grève de trois jours  
les 2, 3 et 4 Novembre à la "COCOUBANGUI" à ALINDAO. Le  
personnel désirait être payé en fin de mois et non dans les huit  
premiers jours du mois suivant, ainsi que le prévoyait le  
règlement intérieur - et ce qui est conforme au Code du Travail.

Le 18 Janvier, le personnel de la S.A.T.O.C. à  
BAMBARI s'est mis en grève pour obtenir son ordre de départ en  
congrés payés - La grève a cessé dès le lendemain et des obser-  
vations ont été faites à l'employeur.

Le 31 Janvier, les travailleurs de la Plantation  
C.F.S.O. de BANIA se sont mis en grève au passage du Directeur  
Général M. HAYEM; Cette grève était la suite de celle signalée  
en Décembre. La grève a cessé le lendemain, le personnel ayant  
eu satisfaction sur le point principal: observation du salaire  
minimum journalier sans tenir compte de l'assiduité. En effet,  
cette plantation appliquait un salaire progressif qui aboutis-  
sait en fait, lorsque les manoeuvres avaient une assiduité  
inférieure à 21 jours dans le mois à leur octroyer un salaire  
plus bas que le minimum garanti de l'Arrêté du Chef de Terri-  
toire.

Ces deux grèves étaient donc parfaitement justifiées  
et il est indéniable qu'un renforcement des effectifs de l'Ins-  
pection du Travail serait susceptible par des contrôles plus  
approfondis, d'éviter certaines agitations. Les employeurs  
n'appliquent le Code qu'au fur et à mesure que les conflits se  
produisent et qu'ils sont mis devant les textes que fort souvent  
ils ignorent.

BANGUI, le 11 Février 1955

l'Inspecteur Territorial du Travail.



de toutes les... il conseille... pour faire abor...

CY 20/45 40  
N.C.T. 20/45 40

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL  
ET DES LOIS SOCIALES  
DE LA FRANCE D'OUTRE-MER  
CENTRAL DU TRAVAIL ET DE LA PAIX-D'OUVRIER

N° 63/2AN  
37/af/107.

**COPIE**

Paris, le 3 Mai 1955

LE MINISTRE DE LA FRANCE D'OUTRE-MER

**Objet**  
Conflits collectifs  
du Travail

Messieurs les Hauts-Commissaires de la République  
Commissaires de la République  
Gouverneurs  
et Administrateurs Supérieurs  
(Inspections Générales et Inspections du Travail et des  
Lois Sociales)

En raison de l'importance que présente la situation sociale  
dans les Territoires dont vous avez la charge, je désirerais être  
tenu régulièrement informé de tous les conflits collectifs du  
travail qui y surviendraient.

Le déclenchement d'un conflit sera porté immédiatement à ma  
connaissance par télégramme, avec indication de la cause du con-  
flit, des organisations syndicales qui y sont engagées et du pour-  
centage des travailleurs qui ont obtenu le droit de grève.

L'évolution du conflit fera l'objet d'informations successives  
dans les délais et par les voies les plus rapides.

Si le conflit se prolonge et, en tout état de cause, lors de  
son règlement, l'Inspection du Travail établira un rapport sur ce  
différend. Il portera en particulier, à ma connaissance les motifs  
d'ordre professionnel et, le cas échéant, non professionnel du  
conflit et les circonstances dans lesquelles il a été engagé, et  
retracera le déroulement des négociations et les conditions dans  
lesquelles un règlement a pu être obtenu. Mention devra être faite  
des licenciements intervenus; les recours formés par les travail-  
leurs contre les mesures de licenciement seront cités et la suite  
judiciaire qui y aura été donnée sera précisée. Il y aura lieu  
également de me faire connaître si des instructions judiciaires  
ont été ouvertes pour des faits commis à l'occasion du conflit,  
et de m'indiquer les sanctions qui seraient, en définitive, pri-  
vées par les Tribunaux.

## TABLE DES MATIERES

<b>REMERCIEMENTS</b> .....	2
<b>PRINCIPAUX SIGLES</b> .....	4
<b>INTRODUCTION. Du travail forcé au code du travail dans les territoires d’outre-mer (CTOM), un long chemin vers la reconnaissance des travailleurs en Afrique équatoriale française.</b> .....	5
<b>L’HISTOIRE DU TRAVAIL EN AFRIQUE FRANÇAISE DURANT LA PERIODE COLONIALE : REGARDS CROISES SUR LA NOTION DE TRAVAIL. DISCUSSION SCIENTIFIQUE ET PARTI-PRIS HISTORIOGRAPHIQUE.</b> .....	21
I. Approches pluridisciplinaires de la notion de travail : concepts sociologiques, psychologiques et juridiques.....	28
<b>A) La sociologie et la psychologie, deux disciplines essentielles pour diversifier notre rapport scientifique à la notion du travail.</b> .....	29
B) L’apport des sciences juridiques dans la perception historique du droit du travail dans les colonies françaises.....	40
II. Réflexions historiques sur les conditions des travailleurs en Afrique coloniale française. .	47
A) Quelques éléments de contextualisation : retour sur l’histoire de l’Afrique française entre 1945 et 1960. ....	48
B) Le travail durant la période coloniale. Enjeux et idées autour de quelques travaux scientifiques.....	51
<b>SOURCES</b> .....	72
<b>PROBLEMATIQUES</b> .....	82
<b>CHAPITRE 1</b> .....	83
<b>La loi du 15 décembre 1952 instaurant un code du travail dans les territoires d’outre-mer et les titres I –IV-VI-VII : des titres au service de meilleures conditions de travail.</b> 83	
I. Le titre I ainsi que les titres IV à VIII du code du travail dans les territoires d’outre-mer : un pas vers de meilleures conditions de travail.....	85
<b>A) Donner des droits aux travailleurs.</b> .....	85
<b>B) L’hygiène et la sécurité au travail, de nouveaux éléments dans la prise en compte des améliorations de conditions de travail des employés.</b> .....	100

II. L'administration française, un nouveau “garant” de l’application du CTOM.....	111
A) L’omniprésence des différents corps de l’administration française dans les articles. .....	111
B) L’importance de l’Inspection du travail et des lois sociales. ....	113
<b>CHAPITRE 2.....</b>	<b>119</b>
<b>Actions politiques et syndicales en faveur du code du travail dans les territoires d’outre-mer en Afrique équatoriale française. ....</b>	<b>119</b>
I. Les députés du Gabon, du Moyen-Congo et de l’Oubangui-Chari, des hommes politiques au service des travailleurs aéfiens. ....	120
A) <b>Observations et dénonciations des mauvaises conditions de travail entre 1945 et 1952.</b> 121	
B) <b>L’intervention de Jean-Hilaire Aubame du 23 novembre 1953 relative à la semaine de quarante-heures : le CTOM mis à l’épreuve.</b> .....	144
II. La CGT et la CFTC, deux syndicats métropolitains au service de la population salariée d’Afrique équatoriale française. ....	148
A) <b>La mise en place progressive des deux syndicats en Afrique équatoriale française et la lutte en faveur du code du travail dans les territoires d’outre-mer.</b> ...	148
B) <b>Expressions et formes de luttes en faveur du code du travail dans les territoires d’outre-mer : exemple des bulletins syndicaux de la CGT.</b> .....	161
<b>CHAPITRE 3. Appliquer le code du travail dans les territoires d’outre-mer : l’exemple aéfien</b> .....	<b>168</b>
I. Le code du travail dans les territoires d’outre-mer, un moyen de résolution des conflits au travail. ....	169
A) <b>Les tribunaux du travail, un lieu de règlement tripartite des conflits.</b> .....	169
B) <b>Le traitement d’une affaire au tribunal du travail : exemple de l’affaire André Bourroux contre Hilaire Bindza.</b> .....	174
II. Les grèves, un moyen de continuer à faire valoir les droits des travailleurs.....	177
A) <b>La caractérisation des grèves.</b> .....	177
B) <b>Caractériser la grève en AEF : exemples.</b> .....	180
<b>CONCLUSION. Du travail forcé au code du travail dans les territoires d’outre-mer (CTOM), un long chemin vers la reconnaissance des travailleurs en Afrique équatoriale française.</b> .....	<b>183</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>186</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>199</b>
<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	<b>248</b>