



HAL
open science

Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)

Jean-Pierre Le Crom, Philippe Auvergnon, Katia Barragan, Dominique Blonz-Colombo, Marc Boninchi, Ariane Clément, Stéphanie Couderc-Morandea, Delphine Connes, Bruno Dubois, Augustin Emame, et al.

► **To cite this version:**

Jean-Pierre Le Crom, Philippe Auvergnon, Katia Barragan, Dominique Blonz-Colombo, Marc Boninchi, et al. Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960). [Rapport de recherche] Mission de recherche Droit et Justice. 2017. halshs-01592836

HAL Id: halshs-01592836

<https://shs.hal.science/halshs-01592836>

Submitted on 25 Sep 2017

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.

Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)

Rapport pour la Mission Droit et Justice

Convention n° 213.09.11.06

Jean-Pierre Le Crom

Avec la collaboration de Philippe Auvergnon, Katia Barragan, Dominique Blonz-Colombo, Marc Boninchi, Ariane Clément, Stéphanie Couderc-Morandea, Delphine Connes, Bruno Dubois, Augustin Émane, Silvia Falconieri, Farid Lekéal, Sandra Gérard-Loiseau, Corinne Pernet, Florence Renucci, Dominique Taurisson-Mouret

Décembre 2016

Introduction

Le rapport présenté ici est le résultat d'un travail de recherche collectif mené depuis septembre 2013. À l'origine, ce projet (HDTCOL) est né d'un constat de carence, plusieurs fois rappelé par M. Michel Lucas, président du Comité d'histoire du ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, aujourd'hui décédé et auquel ce travail est dédié : alors que l'histoire du droit du travail et l'histoire du droit colonial se sont beaucoup développés depuis une trentaine d'années, les travaux de recherche à l'intersection de ces deux champs de recherche restent peu nombreux.¹

Son ambition était très – peut-être trop – ambitieuse. Il s'agissait d'abord de traiter du sujet de la manière la plus large d'un point de vue géographique et territorial, en entendant le mot "colonies" de manière extensive. Cela concernait donc les "vieilles" colonies (Ile de La Réunion, Guadeloupe, Martinique, Guyane), l'Algérie, l'Afrique occidentale française, l'Afrique équatoriale française, Madagascar, la Côte des Somalis, les protectorats (Tunisie et Maroc), les territoires sous mandat de la Société des nations puis sous la tutelle de l'Organisation des nations unies (Syrie et Liban, Cameroun et Togo), l'Indochine, la Nouvelle Calédonie, le condominium des Nouvelles Hébrides, les Établissements français de l'Inde et de l'Océanie, les Comores et Saint-Pierre et Miquelon. Cette ambition n'a pu être complètement tenue, du fait de la défection, tardive voire non annoncée, des collègues ayant la charge de l'Algérie, de l'Indochine après le début des années 1930, de la Nouvelle Calédonie, des Nouvelles Hébrides et des Établissements français de l'Océanie. Pour ces trois derniers territoires, des éléments archivistiques ont toutefois pu être réunis et intégrés dans la réflexion générale.

L'ambition tenait aussi à la périodisation choisie. Initialement, l'objectif était de commencer les investigations à la fin du XIXe siècle, dans les années 1880, au moment où la législation industrielle voit le jour en métropole avec notamment la loi de 1884 sur les syndicats, celle de 1890 sur la résiliation du louage de services ou celle de 1898 sur la réparation des accidents du travail. En réalité, les premières investigations archivistiques ont assez tôt montré qu'il fallait démarrer plus tôt. C'est en effet dès 1848, avec l'abolition de l'esclavage, qu'une première réglementation du travail, mêlant des aspects répressifs et des aspects plus protecteurs, est établie dans les vieilles colonies, aux Antilles, en Guyane et dans l'île de La Réunion. Il était plus facile de déterminer une période de fin des investigations avec les indépendances, même si celles-ci se sont écoulées dans le temps et que les départements d'outre-mer sont restés français.

1. À l'exception notable de ceux de Martine Fabre et Florence Renucci qui sont listés dans la bibliographie.

Enfin, l'ambition était de traiter ensemble de la réglementation du travail des Européens et des indigènes dans les colonies. En réalité, il sera assez peu question des premiers dans ce rapport. Pendant longtemps, aucune réglementation ne les a en effet concernés. Les travailleurs européens installés en Afrique ou en Indochine possédaient un contrat de travail signé, dans la très grande majorité des cas, avec une entreprise dont le siège se trouvait en France. L'exécution de ce contrat pouvait donner lieu à des différends qui étaient tranchés par les tribunaux. Très souvent, ces contrats contenaient une clause attributive de compétence aux tribunaux de la métropole, ce qui était préjudiciable aux travailleurs français installés outre-mer qui devaient payer le voyage pour venir faire valoir leurs droits et ne pouvaient faire appel à des témoins. Les demandes de nullité de ces clauses ont toujours été rejetées par la Cour de cassation au nom du principe de la liberté contractuelle énoncé par l'article 1134 du Code civil.

La clause de rapatriement, très courante, était un autre sujet de différend en cas de licenciement ou de démission. En général, les tribunaux reconnaissaient le principe du rapatriement à la charge de l'employeur à condition que celui-ci intervienne dans des délais raisonnables.

Un troisième sujet de discord portait sur l'application pour les travailleurs européens de l'application de la loi de 1898 sur les accidents du travail. Dès 1913, la Cour de cassation reconnaîtra l'applicabilité de cette loi dès lors que le contrat avait été signé en métropole ou, plus tard, avec une société dont le siège est situé en métropole.²

À partir des années 1930, l'idée d'une réglementation du travail spécifique aux Européens se développe toutefois dans certains territoires, mais elle ne se concrétise qu'en Indochine, en 1937, et au Cameroun, en 1944. Ce point sera davantage abordé dans ce rapport, de même que l'évolution formelle vers l'égalité entre Européens et autochtones qui se manifeste dès la fin de la Seconde Guerre mondiale et qui trouve son aboutissement avec la promulgation du Code du travail des territoires d'outre-mer en 1952.

Concernant les indigènes, il est nécessaire d'insister dès maintenant sur la grande diversité des situations de travail qu'ils connaissent. La plus importante est ce qu'il est convenu d'appeler le travail coutumier, réglé par des usages ancestraux qui varient selon les territoires, les régions mais aussi les religions. Il en sera peu question ici, sauf à mentionner les conséquences que les formes qu'il peut prendre ont sur l'organisation et la réglementation du travail dit libre qui connaît lui-même des modalités diverses, de l'engagisme – terme qui désigne les contrats à long terme passés

2. Ces différentes questions ont fait l'objet d'un article détaillé de Martine Fabre, « Le sort du travailleur expatrié aux colonies. Des juges entre intransigeance et mansuétude », in *Le juge et l'outre-mer. Les roches bleues de l'Empire colonial*, Lille, Centre d'histoire judiciaire, 2004, p. 345-370.

par un employeur avec des travailleurs déplacés de leurs territoires et régions d'origine –, aux contrats courts, à peu près toujours verbaux, conclus avec des employeurs européens ou indigènes, sans oublier ni la situation des personnels domestiques ni celle des indigènes dit “évolués” travaillant au service de l'administration coloniale.

Pour traiter cet ensemble très vaste, il a été constitué une équipe de 18 personnes (professeurs d'université, maîtres de conférences, chargés et directeurs de recherche, ingénieurs d'étude et de recherche CNRS, doctorantes) venus des laboratoires Droit et changement social (Nantes), Centre d'histoire judiciaire (Lille II), Dynamiques du droit (Montpellier I), Centre d'histoire du droit (Lyon III), COMPTRASEC (Bordeaux IV) et des universités de La Réunion et de Bâle (Suisse).

Une première réunion a eu lieu en novembre 2013 à Nantes destinée à faire un état des lieux des savoirs déjà constitués sur le sujet, très peu nombreux, à trouver une méthodologie et à se répartir le travail. Il a été décidé de privilégier dans un premier temps une approche synchronique en répartissant les territoires entre les membres de l'équipe de recherche pour, dans un second temps, traiter le sujet de manière plus thématique et diachronique.

La répartition a été établie de la manière suivante :

Algérie : Louis-Augustin Barrière

Tunisie : Bruno Dubois et Sandra-Gérard Loiseau

Maroc : Dominique Blonz-Colombo

Cameroun-Togo : Jean-Pierre Le Crom, Katia Barragan

Mandat français en Syrie et au Liban : Stéphanie Morandau

AEF : Ariane Clément

AOF : Augustin Émane et Florence Renucci

Établissements français de l'Océanie, Nouvelle Calédonie, Nouvelles Hébrides : Éric de Mari

Madagascar : Silvia Falconieri

Indochine : Dominique Taurisson (jusqu'au début des années 1930), Carine Jallamion (après le début des années 1930)

Antilles, Guyane : Philippe Auvergnon

La Réunion et les Comores : Delphine Connes

Etablissements français de l'Inde : Marc Boninchi.

La plupart des participants au projet se sont ensuite rendus dans les différentes institutions possédant des archives en rapport avec le sujet : les Archives nationales d'outre-mer (ci-après :

ANOM), à Aix-en-Provence, les Archives nationales à Pierrefitte-sur-Seine³, le Centre des archives diplomatiques de Nantes et, plus marginalement, le Centre des archives du monde du travail, à Roubaix, les archives du ministère des Affaires étrangères à La Courneuve, les Archives départementales de la Réunion. Pour sa part, Jean-Pierre Le Crom a fait un séjour de quatre mois, de mars à juin 2014, aux ANOM. Une mise en commun a été effectuée lors d'une deuxième rencontre qui s'est tenue à Nantes pendant trois jours en octobre 2014. Chaque participant a alors présenté le résultat de ses premières investigations pendant que Corinne Pernet présentait une contribution plus générale sur l'Organisation internationale du travail face au travail forcé.

Il a alors été décidé de se revoir quelques mois plus tard pour commencer à aborder le sujet de manière plus thématique et plus transversale. Cette troisième rencontre, qui devait se tenir en septembre 2015, a finalement eu lieu en janvier 2016, à Liestal, en Suisse. Les thèmes abordés étaient la fabrication et la genèse des textes (M. Boninchi), l'Union coloniale française et le droit du travail (F. Renucci), le rôle des acteurs internationaux (C. Pernet), les frontières entre travail libre et travail forcé (J.P. Le Crom), la question du recrutement (D. Taurisson), les relations entre démographie et droit du travail (S. Falconieri), le droit du travail des Européens (K. Barragan), le traitement des conflits individuels et collectifs (S. Morandea), le contrat de travail (S. Gérard-Loiseau), le droit syndical (A. Emame), les accidents du travail (F. Lekéal).

Parallèlement, le projet HDTCOL a bénéficié d'une base de données en ligne (<http://hdtdcol.univ-nantes.fr>) dont s'occupent, au sein du pôle numérique de la Maison des sciences de l'Homme Ange-Guépin, Stéphane Loret et Amélie Renard qui y consacrent une partie non négligeable de leur temps de travail, dans une collaboration en tous points exemplaire. Pendant quelques mois, ils ont été aidés, pour la retouche des images, par Claudine Hommelet également employée à la MSH Ange-Guépin. Cette base de données est destinée, dans un premier temps, aux chercheurs habilités et propriétaires d'un compte d'accès au corpus numérique ; il sera par la suite ouvert à un public plus large en fonction des droits de diffusion des archives et de l'avancée du projet.

L'objectif de constituer la base de données HDTCOL, dans la perspective initiale d'une optimisation du travail collaboratif et des échanges entre les membres de l'équipe de recherche, a croisé celui de la Maison des Sciences de l'Homme Ange-Guépin dans le développement d'une plate-forme de numérisation dédiée à la captation, au traitement et à la valorisation des ressources numériques thématiques, Humanum-Loire. En effet, la nécessité de l'usage des outils numériques

3. Signalons ici que les archives nationales conservées sur le site de Fontainebleau n'ont pas toutes été transférées à Pierrefitte en raison du problème technique d'un bâtiment (menace d'effondrement). Cela concerne notamment une large part des archives du ministère du Travail consacrées à l'application du droit du travail en Algérie avant 1940.

(extranet, centre de ressources électroniques), imposée par le travail d'une équipe dont les membres sont localisés dans des lieux différents, s'est mue en une exploration des technologies numériques proposées par Humanum-Loire (numérisation, océrisation, enrichissement), en relation avec la TGIR Humanum du CNRS. L'objectif principal a consisté à organiser, dans le respect des normes de pérennisation, d'accessibilité et d'échanges des données de recherche, les différents fonds d'archives sur lesquels le projet HDTCOL a entrepris un travail de sélection et de mise à disposition pour la communauté des chercheurs sur la thématique abordée.

Actuellement en phase de développement et en accès restreint, la base de données HDTCOL est aujourd'hui constituée de 1 033 documents, de une à plusieurs centaines de pages imprimées ou manuscrites, dont environ 970 ont fait l'objet d'une opération de traitement OCR (reconnaissance optique des caractères) afin de permettre des recherches plein texte sur l'ensemble des documents.

Ces documents sont répartis de la manière suivante :

- 24 articles de la *Revue internationale du travail* et 15 documents issus du Bureau international du travail;

- l'ensemble des textes officiels (lois, décrets) relatifs au sujet parus, d'une part, dans le Bulletin officiel de l'Office du travail (1894-1912), de l'Inspection du travail (1893-1936), du ministère du Travail (1913-1941 ; 1943-1960) et du secrétariat d'État au Travail (1941-1943) et, d'autre part, dans le Bulletin officiel du ministère des Colonies (1887-1945) puis du ministère de la France d'outre-mer (1946-1959) soit 544 documents.

- les archives photographiées par Jean-Pierre Le Crom aux Archives nationales d'outre-mer dans les fonds suivants :

- Fonds Marius Moutet (28 Pa)
- Direction des affaires politiques du ministère des Colonies (61 COL)
- Direction des affaires économiques du ministère des Colonies (4107 COL)
- Direction du contrôle du ministère des Colonies (CONTR)
- Union coloniale française (100 APOM)
- Commission d'enquête sur les territoires d'outre-mer, dite commission Guernut (GUERNUT)
- Agence économique de la France d'outre-mer (AGECOM)
- Inspection générale du travail outre-mer (IGT)
- Généralités (GEN)
- Conseil supérieur des colonies (SUPCOL)
- Inde (FT G 12)
- Série géographique Togo-Cameroun (FM 18).

À terme, il s'agira d'ouvrir un corpus de plusieurs milliers de documents évolutifs composés de textes juridiques officiels, d'archives administratives, d'articles scientifiques, constituant ainsi la

base d'une bibliothèque numérique normalisée sur la question du droit du travail dans les colonies françaises.

Une des particularités de la base de données est de ne pas contenir d'ouvrages ou de fonds d'archives dans leur intégralité. Il n'y a ici que des extraits sélectionnés par les chercheurs car traitant spécifiquement de leur thématique de recherche. Cette problématique a des répercussions quant à l'organisation même de la base et à son exhaustivité future : faut-il l'élargir au maximum de documents ? Rester partiel et donc partial ? Doit-on traiter sur le même plan un fonds d'archives et des documents imprimés de type revue ou bulletin ? Face à ces questions, la présente base est vouée à évoluer en fonction des différentes orientations qui seront choisies.

La qualité de l'océrisation est intrinsèquement liée à celle des images composant le document. L'étape de traitement des photographies est donc particulièrement importante et souvent longue. Au minimum, un travail sur la luminosité et le contraste a été effectué. Il s'accompagne souvent d'un recadrage voire d'une transformation afin de réduire la courbure liée à la forme de l'ouvrage ou à la prise de vue. Dans la mesure du possible, les images floues ont été refaites lors d'une deuxième campagne photographique.

Certains documents originaux, notamment en ce qui concerne les archives, sont de faible qualité : les papiers trop fins (type papier carbone) laissent apparaître le texte des pages suivantes, l'encre utilisée a vieilli et est devenue illisible, etc.

Il a été choisi d'effectuer un traitement assez important sur les images afin de faciliter par la suite l'océrisation. L'objectif n'était pas de tendre vers une numérisation patrimoniale comme c'est le cas du site Gallica mais bien de rendre plus facilement lisible et exploitable le document par le chercheur. De fait, certains documents ont été basculés en mode noir et blanc et largement retravaillés. La difficulté de ce travail consistait à savoir jusqu'où aller dans le traitement de l'image sans altérer l'intégrité du contenu.

Tous les documents imprimés, à l'exception des documents présentant une qualité trop faible, ont été soumis à la reconnaissance optique des caractères (OCR) afin de permettre le passage d'un mode image à un mode texte rendant possible par la suite la recherche plein texte.

Pour cette étape, le logiciel Abbyy Fine Reader® a été utilisé. L'état actuel des technologies ne permet pas de reconnaissance automatique des écritures manuscrites même si certains projets de recherche y travaillent. Pour certains textes particulièrement intéressants, la transcription manuelle pourra être envisagée.

Tous les textes océrisés sont vérifiés et corrigés « manuellement ». En raison de la qualité des documents, il se peut que certaines erreurs ne soient pas traitées (oubli des accents, fautes typographiques, etc.). L'OCR n'est donc pas parfait. De même, pour certaines pages floues, le texte n'a pas pu être récupéré. Dans ce cas, seule l'image est disponible.

Dans le cas de fautes présentes dans le document original, il a été décidé de ne pas les corriger dans l'OCR afin de rester au plus près du texte source. De même, les ajouts manuscrits dans les marges ont été insérés entre crochets [] afin de ne pas les confondre totalement avec le texte imprimé.

Au total, le bilan de ces trois années apparaît mitigé. En positif, on retiendra d'abord l'originalité du sujet. Si le travail forcé a fait l'objet de travaux de grande qualité de la part d'historiens, notamment pour l'AOF, il n'en va pas de même pour d'autres territoires. Quant à la réglementation du travail dit "libre", elle reste très largement ignorée des historiens et des historiens du droit.

Le volume des fonds d'archives qui y sont consacrés est pourtant considérable, ce qui est un indice très fiable de l'importance que lui accordaient les pouvoirs publics en métropole, mais aussi les administrations coloniales locales. Pour ne prendre que deux exemples, le fonds "Travail et main-d'œuvre" du gouvernement général de l'AEF représente 137 cartons aux Archives nationales d'outre-mer et celui de l'Inspection générale du travail des territoires d'outre-mer 119, auxquels il faut ajouter un complément qui se trouve aux Archives nationales à Pierrefitte.

Les difficultés tiennent d'abord à l'investissement très différencié des participants à ce projet. Si certains rapports territoriaux, dont l'analyse croisée devait servir de trame à ce rapport, sont très complets et nourris d'un dépouillement d'archives sinon toujours exhaustif tout au moins minutieux, d'autres le sont moins. Surtout, comme déjà dit, mais c'est important, les trois rapports sur l'Algérie, l'Indochine à partir des années 1930 et le triptyque Nouvelle Calédonie, Nouvelles Hébrides, Etablissements français de l'Océanie n'ont pas été (encore) finalisés. Cette situation nous oblige à rendre une synthèse nécessairement appauvrie par rapport aux ambitions initiales.

Une autre difficulté repose sur la grande hétérogénéité des réglementations du travail et de leur évolution selon les territoires. Au milieu des années 1920, alors que la plupart des colonies africaines commencent à se donner une réglementation du travail indigène, certains livres du code du travail métropolitain sont promulgués aux Antilles, en Guyane et à la Réunion. Au même moment, l'Algérie, territoire français, diffère complètement de l'Indochine et même des protectorats tunisien et marocain alors que le mandat A confié par la Société des nations à la France pour l'administration du Cameroun et du Togo n'a que peu de ressemblance avec le mandat B qui concerne la Syrie et le Liban.

Les colonies en effet n'étaient pas du tout envisagées comme un bloc homogène. Dans l'historiographie coloniale, on distingue souvent les colonies de peuplement et les colonies d'exploitation auxquelles on ajoute quelquefois les colonies de plantation. Il n'est pas certain que cette bi-ou-tripartition soit très éclairante pour l'analyse de l'évolution de la réglementation du travail, même si elle renvoie à des réalités tangibles. Il semble, mais on y reviendra, que les

différences s'expliquent aussi et peut-être surtout par la diversité des autorités de tutelle des différents territoires : le ministère des Colonies puis de la France d'outre-mer pour les territoires qui deviendront les territoires d'outre-mer après la Seconde Guerre mondiale, le ministère des Affaires étrangères pour les protectorats marocain et tunisien, etc. Dans tous les cas, le ministère du Travail ne joue qu'un rôle tout à fait mineur, à peine réévalué à partir de la Seconde Guerre mondiale.

Compte tenu de cette forte hétérogénéité, il aurait été logique de présenter ce rapport en plusieurs parties correspondant à des regroupements à la fois géographiques et institutionnels, mais l'absence de certains rapports territoriaux et l'insuffisance de certains autres oblige à procéder autrement. On se propose donc de le faire de manière proprement historique en distinguant trois périodes où il sera distingué, pendant chacune d'entre elles, entre les diverses catégories de territoires.

La première partie couvre la séquence 1848-1919, soit de l'abolition de l'esclavage à la fin de la Première Guerre mondiale. À partir de 1848, il existe en effet un régime du travail dans les colonies, plus répressif que protecteur, vivement contesté par Victor Schoelcher, et qui fait l'objet de débats importants au sein notamment d'une commission mise en place par le ministre de la Marine et des colonies en 1873-1874. Mais ce régime ne vaut que pour les anciennes colonies (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Ile de la Réunion) et non pour les nouvelles, en Afrique et en Indochine et ailleurs, dans lesquelles la réglementation est embryonnaire. Compte-tenu de cette situation, on ne s'étonnera pas que cette partie sera plus courte que les autres.

La seconde partie traite de l'entre-deux-guerres, de la fin de la Première Guerre mondiale, qui marque aussi la création de l'OIT, à la fin de la Seconde. Cette période, pendant laquelle il faut encore distinguer entre anciennes et nouvelles colonies, mais aussi avec les mandats et les protectorats, sans même parler de l'Algérie, qui a toujours eu un statut particulier, est caractérisée par un souci de protection accrue, mais dans un contexte de développement économique de la colonisation. La volonté de la Troisième République de protection du travail indigène et de l'alignement progressif de leur condition sur les standards occidentaux s'oppose au souci de cette même Troisième République de développer l'économie des colonies, ce qui nécessite le recours au travail forcé, combattu par les organisations internationales, et l'intervention très prégnante de l'administration coloniale dans l'espace du travail dit « libre ».

Dans cette période, une attention toute particulière est apportée au jeu des acteurs locaux, notamment aux relations complexes, à la fois complices et antagonistes, et qui varient selon les personnes et les territoires, entre l'administration et les exploitants européens.

La troisième partie porte sur la période qui court de la fin de la Deuxième Guerre mondiale aux décolonisations, dans les années 1950 et 1960. La conférence de Brazzaville, organisée par le commissaire aux colonies du CFLN, le gaulliste René Pléven, en février et mars 1944, marque une rupture certaine avec l'ancienne *doxa* coloniale. Elle se traduit par une série de mesures prises juste

après la fin du conflit mondial : suppression “définitive” du travail forcé, reconnaissance du droit syndical, création d’une véritable inspection du travail. Au même moment, une réflexion s’amorce sur la nécessité d’un Code du travail des territoires d’outre-mer qui n’aboutira finalement qu’en 1952.

Cette période mérite un traitement différent des deux précédentes car les problèmes – et leurs solutions – sont envisagés de manière plus globale qu’auparavant, en tout cas dans les territoires d’outre-mer. Le cas des Antilles, de la Guyane et de la Réunion, qui deviennent à ce moment des départements d’outre-mer ne sera pas traité ici puisque la législation est en théorie la même qu’en métropole.

La conclusion sera consacrée à la présentation des principaux acquis de cette recherche, à ses lacunes et prolongements possibles ainsi qu’aux perspectives de publication qu’elle ouvre.

Première partie : De l'abolition de l'esclavage à la fin de la Grande guerre

De 1848 à 1919, les colonies françaises peuvent se découper en quatre grands sous-ensembles. Le premier est constitué des “vieilles” colonies : la Guyane, placée sous la protection de Richelieu et de la Compagnie des îles en 1626, la Guadeloupe et la Martinique, déclarés « établissements français » en 1635, l'île de la Réunion, auxquelles on peut ajouter les Comores.

La deuxième catégorie recouvre un ensemble de territoires disparates, colonisés à partir de la fin du XIXe siècle, principalement en Asie, en Afrique et dans le Pacifique : le Tonkin et l'Annam, en 1884-85 suite à la guerre franco-chinoise, le Laos en 1893, la Guinée et le Soudan français (actuel Mali) en 1891, le Dahomey (actuel Bénin) en 1893, Madagascar en 1896, la Haute Volta (actuel Burkina Faso) en 1919, etc. Ces différents territoires, quelquefois qualifiés de protectorats, sont parfois réunis en fédération comme l'AOF (1902), l'AEF (1910) ou l'Indochine. Cette colonisation menée sous la Troisième République va considérablement développer le domaine colonial français qui passe d'un million de km² à ses débuts à 10 millions à sa fin et de six millions d'habitants à quarante-huit millions en 1914.

Ces deux premières catégories ont la caractéristique commune de dépendre du ministère des Colonies, dont la dénomination a pu varier, en intégrant notamment un court moment sous le Second Empire l'Algérie, troisième catégorie dont il ne sera pas question ici pour les raisons invoquées en introduction.

La dernière catégorie est celle des protectorats du Maghreb, le Maroc et la Tunisie, qui dépendent quant à eux du ministère des Affaires étrangères.

Dans cette première partie, il ne sera question que des deux premières catégories. On peut cependant dire un mot du Maroc et de la Tunisie dans cette introduction. La Tunisie est placée sous le régime du protectorat par le traité du Bardo en 1881 et le Maroc par le traité de Fez en 1912. Leur économie est quasi exclusivement agricole et artisanale, même si la Tunisie notamment dispose de richesses minières (fer, phosphate, zinc) qui feront l'objet d'une exploitation ensuite au cours du protectorat.

En Tunisie, la réglementation du travail fait très tôt l'objet de l'attention des autorités du protectorat avec la création, le 9 mars 1897, d'une commission du travail au sein de la conférence

consultative créée en janvier 1891.⁴ Le 12 mars 1897, trois jours seulement après sa nomination, cette Commission du travail tient sa première séance lors de laquelle elle élabore le programme des questions auxquelles elle s'intéressera⁵. Sept points retiennent prioritairement son attention : l'installation des conseils de prud'hommes, la question des adjudications de l'État, celle du recrutement des employés et des ouvriers, la colonisation ouvrière, les retraites et les assurances ouvrières, la protection des enfants (école et asiles) et les mesures administratives relatives à l'immigration. De manière générale, l'objectif est de favoriser la venue des ouvriers français en leur donnant des avantages quasi-identiques à ceux qu'ils possèdent en métropole et aussi en les favorisant dans les adjudications de marchés de travaux publics.

Cette volonté va se concrétiser par la création des bureaux de placement (décret beylical du 30 juin 1904), l'institution d'un office du travail (décret beylical du 30 décembre 1907) et l'implantation de l'inspection du travail (décret beylical du 15 juin 1910).

Sur le fond, la réglementation concerne l'hygiène et la sécurité du travail ainsi que la limitation de la journée de travail à dix heures et l'interdiction du travail des enfants avant l'âge de douze ans « s'ils n'ont pas l'aptitude physique nécessaire pour l'exécution des travaux qui leur sont confiés » (décret beylical du 15 juin 1910, directement inspiré de la législation française), le repos hebdomadaire (décret beylical du 17 juillet 1908). Concernant les enfants, jusqu'à seize ans, leur durée maximum de travail est de dix heures et ils ne peuvent, non plus que les femmes, travailler ni au-delà de neuf heures du soir ni avant cinq heures du matin. Cette disposition est reprise dans des circulaires du ministère du Travail du 12 octobre 1911 et du 20 février 1912 venant mettre en application, tout comme le décret de 1910, la convention internationale de Berne signée le 26 septembre 1906, relative à l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie et rendue applicable en France et dans les pays de protectorat le 14 janvier 1910⁶. Elle pose le principe d'un repos ininterrompu de onze heures, réduit à dix dans l'hypothèse d'heures supplémentaires autorisées. Le travail souterrain dans les mines et carrières est également prohibé. Une suspension de douze semaines autour de la date d'accouchement vient protéger la maternité. Les femmes enceintes peuvent quitter leur poste à tout moment sans préavis et les mères qui allaitent ont droit à deux demies heures de repos supplémentaires et à la mise à disposition d'un local où elles peuvent

4. Les archives du protectorat tunisien sont conservées au Centre des archives diplomatiques de Nantes, fonds « Tunisie-Protectorat », (dorénavant abrégées CADN – TP). Celles de cette commission sont conservées sous la cote 1378. Pour une vision générale des archives conservées à Nantes pour les questions du travail et de la main d'œuvre en Tunisie, voir le rapport territorial de Bruno Dubois et Sandra Gérard-Loiseau, page 10, note 34.

5. *Procès-Verbal de la séance du 12 mars 1897, CADN-TP*, 1er vers., cote 1378.

6. Voir *Bulletin de l'Office du travail*, novembre 1906, p. 1138 et le décret du 13 septembre 1910 qui la rend exécutoire en France, *Bulletin de l'Office du travail*, octobre 1910, p. 1108.

nourrir leur enfant, dans les établissements occupant plus de cinquante femmes de plus de quinze ans.

La législation relative à la réparation des accidents du travail reste soumise à ce moment au régime de la responsabilité pour faute existant en métropole avant 1898 même si un décret du 17 juillet 1908 met à la charge du chef d'entreprise les frais médicaux et pharmaceutiques pour les ouvriers victimes d'un accident de travail⁷. Si le droit syndical n'est pas reconnu, les syndicats sont toutefois tolérés. On retiendra donc de cette courte description que c'est donc une large partie du Livre I du Code du travail métropolitain qui est transposée en Tunisie avant la Première Guerre mondiale.

Toute autre est la situation au Maroc, considérée par certains comme une colonie d'exploitation. L'ensemble de la réglementation du travail émane en effet du Code des obligations et des contrats de 1913, inspiré du Code civil métropolitain et qui compte 35 articles sur le louage de travail (articles 723 à 758). L'article 723 définit le louage de services ou de travail et le louage d'ouvrage. Les suivants fixent les obligations de l'employeur (fournir le travail convenu, payer le prix du salaire, remplir son obligation de salubrité et de sécurité et répondre des accidents ou sinistres dont le travailleur serait victime dans son travail) et du salarié (fournir son travail selon les règles de l'art, observer les règlements d'atelier et de bureau et exécuter les ordres reçus) et posent une règle d'ordre public, l'interdiction de l'engagement à vie sous peine de nullité du contrat.⁸

Dans cette partie, il ne sera donc question que des "vieilles" colonies, aux Antilles, à la Guyane et à La Réunion, d'une part, et des "nouvelles", principalement en Afrique et en Asie, d'autre part. Ce choix se justifie par le fait que les instances qui réfléchissent ou décident du droit du travail applicable aux colonies sous la Seconde République, le Second Empire ou les débuts de la Troisième République n'envisagent que les premières et négligent presque complètement les secondes. Il faudra attendre 1913 pour que ces dernières fassent l'objet de quelques réflexions au sein de la Commission du travail et de la prévoyance sociale instituée au sein du ministère des Colonies. D'un côté, il existe un régime du travail organisé depuis Paris par des décrets, adaptés ensuite dans les différents territoires par des arrêtés ; de l'autre des réglementations différenciées, quoique inspirées de la même philosophie.

7. *Bulletin de l'Office du Travail*, « La législation ouvrière en Tunisie », août 1908, p. 765-768.

8. Pour plus de détails, on se reportera au rapport territorial de Dominique Blonz sur le Maroc.

Chapitre 1. Les vieilles colonies ou comment sortir de l'esclavagisme⁹

Les vieilles colonies sont celles qui se sont développées grâce à l'esclavage, soit la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et La Réunion. Dans la première période de la colonisation, les esclaves ne sont pas encore trop nombreux et les problèmes les concernant sont réglés selon les circonstances par le "Conseil souverain", par arrêtés des gouverneurs, ou simplement par les maîtres.

À sa manière, la publication en 1685 du Code Noir¹⁰ comble donc un vide... Ses 60 articles constituent, en quelque sorte, le statut juridique de l'esclave et contribuent, aussi faiblement que terriblement, à l'encadrement juridique du travail de la grande majorité de la population des Antilles et de la Guyane françaises. Dans ces dernières, parallèlement à l'esclavage, mais pas très loin du servage, dès le XVIIe siècle, on recourt à "l'engagement" d'Européens. Il s'agit d'émigrants, en principe volontaires, qui passent un contrat par lequel ils s'engagent à travailler pendant trente-six mois, d'où leur surnom de "36 mois", sans salaire en dédommagement de leur voyage. Au terme de leurs contrats, certains obtiennent sur place une "concession". Cette immigration "blanche" échouera du fait, notamment, du traitement réservé aux engagés et de leur mortalité importante. Le système est supprimé en 1774. La Convention décrète en 1794 l'abolition de l'esclavage dans toutes les colonies, mais les décrets d'abolition sont annulés en 1802. Le Code Noir s'applique à nouveau jusqu'à ce que soit à nouveau décrétée l'abolition de l'esclavage en 1848, mais, dès avant cette date, des discussions sont menées sur les conséquences économiques et sociales d'une décision d'abolition.

Le décret organique du 27 avril 1848 sur l'abolition de l'esclavage est – on l'ignore beaucoup – complété par des décrets, arrêtés et instructions du même jour. Ainsi, une « Résolution de la commission d'abolition¹¹ » entend encadrer l'immigration de travailleurs aux Colonies, en veillant singulièrement à ce que puisse être constatée la liberté de leur engagement, en limitant ce dernier à deux ans et en prévoyant l'intervention de dispositions concernant le transport, l'installation, la durée du travail et les conditions de rapatriement de l'émigrant. On souhaite manifestement se garder de permettre des pratiques "esclavagistes" ou des conditions équivalentes à celles réservées aux anciens "36 mois", mais il s'agit surtout de continuer à fournir des bras aux colonies¹². D'autres

9. Ce passage est largement inspiré du rapport de Philippe Auvergnon sur les Antilles et la Guyane et de celui de Delphine Connes sur La Réunion et les Comores.

10. L. Sala-Molins, *Le Code Noir ou le calvaire de Canaan*, PUF, 1ère édition, 1987, 292 p.

11. Résolution de la Commission d'abolition sur les immigrations des travailleurs libres aux colonies (<http://lesabolitions.culture.fr/medias/abolition/4decrets/documents/cite-resolution.pdf>).

12. Il n'est pas clairement dit que ce soit dans la crainte de la paresse des anciens esclaves... ni pour organiser la concurrence avec les travailleurs nouvellement libres afin de continuer à avoir des travailleurs à bon marché et de

textes témoignent eux-mêmes nettement du souci de prévenir, dès l'abolition, les effets socio-économiques négatifs de cette liberté qui vient d'être accordée. Ainsi, l'un des décrets du 27 avril 1848 précise que « le vagabondage et la mendicité seront punis correctionnellement »¹³. En même temps, ledit décret paraît pouvoir contribuer au développement du phénomène ; il rappelle ainsi que « les cases et les terrains actuellement affectés aux esclaves, ainsi que les arbres fruitiers dont ils jouissent, restent la propriété des maîtres, à moins de conventions contraires [...] » ou encore que « tout individu qui résidera sur des terrains quelconques appartenant à l'État ou aux particuliers sans en être usufruitier, fermier, locataire ou concessionnaire à autre titre, sera expulsé de ces terrains [...] ». La seule solution pour garder son logement, et ne pas être « vagabond », est donc de continuer de travailler pour l'ancien maître... Dans cette logique de coercition, le même décret du 27 avril 1848 prévoit déjà l'ouverture d'ateliers de discipline dans les colonies. C'est dire qu'en 1848 l'abolition de l'esclavage n'emporte ni dérégulation, ni véritable accès à la liberté du travail.

En 1849, une Commission coloniale est instaurée. Ses travaux aboutissent au décret du 13 février 1852 relatif à « l'immigration des travailleurs dans les colonies, aux engagements de travail, aux obligations des travailleurs et de ceux qui les emploient, à la police rurale et à la répression du vagabondage ». Ce décret va encadrer les relations de travail dépendantes pendant toute la seconde partie du XIX^e siècle. Ce dispositif va cependant être contesté au point qu'une commission sur le régime du travail aux colonies sera constituée pour le réformer en 1874-1875.

Section 1. La réglementation de 1848-1852

Les responsables de la Chambre de commerce de Bordeaux écrivent en 1852 au ministre de la Marine et des colonies pour témoigner de l'inquiétude des milieux économiques¹⁴. Ils revendiquent d'abord un « système d'immigration » qui assure aux propriétaires coloniaux la main-d'œuvre indispensable à l'exploitation de leur habitation et qui les préserve de « l'inconstance des nouveaux affranchis » ou de leurs « prétentions exagérées ». Ils souhaitent ensuite un « régime pour les

réprimer les velléités de liberté des anciens esclaves (Cf. toutefois en ce sens P. Lacascade, *Esclavage et immigration. La question de la main d'œuvre aux Antilles, le décret du 13 février 1852 et la convention franco-anglaise du 1er juillet 1861* (thèse droit), Paris, A. Michalon, 1907, p. 82). De façon générale on estime, à l'époque, réelle la pénurie de main-d'œuvre aux Antilles.

13. Article 1 du décret réprimant le vagabondage et la mendicité et prévoyant l'ouverture d'ateliers de discipline dans les colonies du 27 avril 1848 (<http://lesabolitions.culture.fr/medias/abolition/4decrets/documents/cite-decret-org-6.pdf>).

14. ANOM 61 COL 1119, dossier 7 : Ateliers disciplinaires. Courrier du 13 janvier 1852 de membres la Chambre de commerce de Bordeaux au ministre de la Marine et des colonies et réponse de ce dernier en date du 17 janvier 1852 concernant un projet de loi relatif à l'Immigration et la police du travail aux Colonies.

ateliers disciplinaires » qui parent à la suppression de « l'ancienne discipline ». Enfin, ils en appellent à des dispositions réglementaires pour « réprimer le vagabondage », celui-ci tendant selon eux à devenir « le fléau du nos colonies ». Il apparaît donc urgent pour les « milieux économiques concernés » d'une part de recourir à l'immigration, d'autre part de maîtriser et de remettre les anciens esclaves ou « travailleurs autochtones » au travail.

A. Le recours à des travailleurs émigrants

La question du recours à la main-d'œuvre étrangère va faire l'objet de discussions importantes singulièrement quant à l'engagement d'Africains. Aux Antilles, de 1854 à 1856, sont en effet rachetés ou engagés des travailleurs africains libres. Dans une seconde période, à compter de 1856¹⁵, à ces Africains libres succéda une population formée de captifs, dits « rachetés » qui constituent 93% de l'ensemble des migrants de cette seconde vague d'engagisme¹⁶. Concrètement, « les recruteurs français achètent d'abord des captifs sur les marchés d'êtres humains du littoral ouest-africain, puis leur imposent un "engagement" de travail de dix années outre-Atlantique, sur la base d'un document, le contrat d'engagement, dans lequel ces « engagés » figuraient en tant que « noirs libres »¹⁷. À l'expiration du contrat, le rapatriement est prévu sous réserve du remboursement du prix de leur rachat à l'engagiste, « preuve que le recruteur les avait bel et bien achetés et non rachetés »¹⁸.

La question prend rapidement une dimension internationale. Les Britanniques voient d'un très mauvais œil se développer les « pratiques françaises » sur les côtes africaines. Du côté français, on souhaite, aux fins de diversification de la ressource, pouvoir organiser une immigration à partir de contrées contrôlées par les Britanniques, essentiellement une immigration indienne. Sous réserve de mettre un terme aux pratiques (françaises) de rachat, une convention franco-anglaise est signée le 1er juillet 1861. Le recrutement est confié à des agents spéciaux choisis par le gouvernement français et agréés par le gouvernement anglais. Les conditions de l'engagement et les mentions

15. L'autorisation est donnée par Napoléon III en 1856 de recruter par voie de rachat de captifs. Le ministre de la Marine et des Colonies Hamelin va conclure trois conventions pour les Antilles : « Une première le 30 novembre 1856 avec le capitaine Charles Chevalier portant sur l'introduction de 1 200 travailleurs africains à la Martinique, une seconde le 6 janvier 1857 avec la Compagnie Générale Maritime portant sur l'introduction de 600 à 625 travailleurs africains à la Guadeloupe et une troisième le 27 mars 1857 avec la maison de négoce Régis Aîné, portant sur l'introduction de 20 000 travailleurs africains, moitié en Martinique et moitié en Guadeloupe » (Cf. C. Flory, *De l'esclavage à la liberté forcée. Histoire des travailleurs africains engagés dans la Caraïbe française au XIXème siècle*, Paris, Karthala, 2015, p. 67).

16. C. Flory, *op. cit.*

17. ANOM Généralités, 118/1020, contrat d'engagement dressé le 29 mars 1859 par la Maison Régis aîné pour Kiluemba, captif racheté.

18. C. Flory, *op. cit.*, p. 384.

obligatoires (durée de l'engagement, durée du travail, rations, salaires) du contrat sont précisées¹⁹. La durée de travail est limitée à neuf heures et demi par jour, avec un jour de repos hebdomadaire. Les familles d'engagés immigrés ne peuvent être séparées et seuls les enfants de plus de 15 ans peuvent être engagés par un employeur différent de celui de leurs parents²⁰.

Ce recours à l'immigration indienne est critiqué. On souligne notamment que les nouveaux recrutés n'ont pas la même religion ni les mêmes mœurs que les populations des colonies, qu'ils proviennent des classes les plus basses, sont porteurs de corruption et d'instabilité dès lors que rien ne les attache à la terre qu'ils cultivent, etc.²¹ Par ailleurs, la solution trouvée avec les Britanniques emporterait la soumission de la prospérité de la colonie à la discrétion du gouvernement des pays d'émigration. Il est vrai que la convention franco-anglaise de 1861 prévoit la possibilité pour le gouvernement britannique de suspendre à tout moment le courant d'émigration de manière temporaire ou définitive²².

Cette faculté va être effectivement utilisée à plusieurs reprises. *In fine*, l'immigration indienne sera totalement arrêtée en 1876 pour la Guyane pour cause d'insalubrité de la colonie. Ce sera quelques années plus tard également le cas pour la Martinique et la Guadeloupe. Ainsi, une dépêche ministérielle informe en 1889 de la décision du Gouvernement britannique de suspendre l'immigration indienne dans ces deux derniers territoires. On y souligne que « *jusqu'ici le Gouvernement anglais n'a motivé cette mesure que par des considérations générales. Après avoir critiqué la situation des indiens engagés à la Réunion, où malgré les efforts de l'Administration métropolitaine, il y aurait d'après les autorités britanniques une tendance générale à subordonner les droits des immigrants aux intérêts des colons, le cabinet de Londres prétend que, dans nos colonies des Antilles, les coolies sont également traités d'une façon peu satisfaisante ; c'est ainsi que l'obligation d'accorder des engagements primés, d'assurer une assistance médicale gratuite et d'organiser régulièrement les convois de rapatriement à l'expiration des contrats n'aurait pas été remplie avec exactitude à la Martinique et à la Guadeloupe* »²³.

À La Réunion²⁴, dès avant l'émancipation, le recours à l'immigration est également préconisé dans la presse locale. Ainsi *L'indicateur colonial* écrit-il dans un article le 13 mars 1843 : « Nous

19. Cf. Articles 6, 7 et 8 de la convention franco-anglaise du 1er juillet 1861.

20. Article 21 de la convention franco-anglaise précitée.

21. R. Cuvillier-Fleury, *La main-d'œuvre dans les colonies françaises de l'Afrique occidentale et du Congo*, thèse Paris, 1907, p. 146-147.

22. Article 26 de la convention précitée.

23. ANOM 4107 COL 2. Dépêche ministérielle / Décision du Gouvernement britannique suspendant l'immigration indienne pour la Martinique et la Guadeloupe, courrier du Sous-secrétaire d'État aux Colonies du 5 avril 1889 au Gouverneur de la Martinique.

24. L'engagisme à la Réunion a fait l'objet de nombreuses études intéressantes. Voir notamment V. Chaillou, *De l'Afrique orientale à l'océan indien occidental : histoire des engagés africains à La Réunion*, thèse d'histoire, université

engageons vivement les colonies à ne pas attendre l'émancipation pour recourir à la main-d'œuvre immigrée avant que l'esclave libéré n'impose sa loi. Si l'île recevait le nombre de travailleurs nécessaires, son importance commerciale serait multipliée par deux ». Dans la Grande Ile, il est d'abord fait appel, comme aux Antilles, aux travailleurs africains, mais l'expérience n'apparaît pas satisfaisante aux autorités locales qui se tournent alors elles aussi vers l'immigration indienne, qui a l'avantage de provenir de territoires britanniques et qui ne pose donc pas de question de citoyenneté. En 1859, une convention est signée à cette effet avec l'empire britannique qui prévoit l'introduction à la Réunion de 6 000 coolies indiens. Elle est renouvelée en 1861 dans les mêmes conditions qu'aux Antilles. Cependant, la situation n'est guère favorable aux Indiens qui se plaignent de leurs mauvaises conditions de travail, de l'obligation de se réengager avant l'expiration de leur contrat et de leurs difficultés à formuler une plainte : un Indien désirant rencontrer le conseil britannique perd une journée de salaire. Certes des enquêtes sont menées par les autorités françaises mais leurs conclusions sont positives, sauf sur les soins médicaux. Tel n'est pas l'avis du Consul britannique dont l'avis sera déterminant pour l'interruption de l'engagisme indien en 1879.²⁵

Par ailleurs, aux Antilles, on tente à nouveau à l'époque d'attirer des travailleurs de France ou d'Europe. On ne s'inscrit toutefois pas dans la logique d'encouragement à une "immigration blanche" développée par Colbert dès le XVII^{ème} siècle avec les "Trente-six mois". Plus qu'un appoint à une main-d'œuvre jugée insuffisante, il s'agit d'apporter des compétences, dirait-on aujourd'hui. Ainsi, certains soulignent que « les ouvriers européens doivent être appelés aux colonies, moins pour augmenter le nombre de travailleurs, que pour y apporter l'usage des méthodes perfectionnées d'agriculture, qu'ils propagent aisément parmi les noirs »²⁶. Ceci en conduit d'autres à estimer que les pouvoirs publics devraient ainsi « préparer la régénération du travail agricole par le contrat stimulant d'une main-d'œuvre européenne »²⁷. Le flux d'émigration européenne qu'enregistrent les Antilles juste après 1848 se tarit très vite – 1 200 Européens seulement de 1848 à 1852 –, l'opinion générale semblant s'accorder à constater l'incapacité du travailleur blanc à supporter « la fatigue du travail de la terre aux Antilles »²⁸.

de Nantes, 2010, 621 p. : M. Marimoutou, *Les engagés du sucre*, éditions du Tramail, Recherche universitaire réunionnaise, 1989, 261 p. ; pour les Comores, voir M. Didierjean, *Les engagés des plantations de Mayotte et des Comores (1845-1945)*, Paris, L'Harmattan, 2013, 290 p.

25. Pour plus de détails, on se reportera au rapport territorial de Delphine Connes sur La Réunion.

26. Rapport du 12 octobre 1847 envoyé depuis la Martinique par Auguste Boutan au ministre de la Marine et des Colonies, cité par P. Lacascade, *op. cit.*, p. 17.

27. P. Lacascade, *op. cit.*, p. 18.

28. *Idem*, p. 70.

Il n'en demeure pas moins qu'à la fin du siècle, le ministère en charge des colonies continue de s'inquiéter que « cette immigration ne nous donne aujourd'hui que des résultats hors de proportion avec ceux que nous devons chercher à atteindre »²⁹. Afin de « faciliter et développer l'émigration des Français dans les colonies », on demande ainsi au Gouverneur de la Martinique en 1892 d'adresser deux rapports par an indiquant : « les divers emplois de la main-d'œuvre dans la colonie que vous dirigez, le nombre de travailleurs qui y sont occupés, ceux qui lui seraient nécessaires, les divers genres d'industrie et de commerce qui pourraient y être créés ou développés, les ressources et avantages de toute nature que les émigrants pourraient y rencontrer »³⁰.

Mais il faut aussi relever que l'on entend maîtriser les propositions d'engagements faites à des travailleurs de France. L'administration coloniale pose des conditions et entend, notamment, « s'assurer d'une part que l'engagé trouvera dès son arrivée, des moyens d'existence qui l'empêcheront de tomber à la charge du budget local comme indigent et éviter, d'autre part aux finances de l'État ou de la colonie d'avoir à supporter les frais de retour en France de l'employé qui ne pourrait pas subvenir à cette dépense »³¹. On souhaite au niveau central que les contrats d'engagements proposés dans les colonies soient préalablement transmis pour observations au ministère des Colonies³².

Enfin, sur la question de main-d'œuvre et du recours à l'immigration, la Guyane doit être distinguée. On sait en effet que les effectifs d'esclaves des habitations ont été bien moindres en Guyane que dans les Antilles françaises et, en même temps, que la colonisation et le développement de la Guyane ont été particulièrement confrontés au sous-peuplement³³. L'ouverture des bagnes en 1852 s'inscrit, outre la déportation de métropole de délinquants, dans un objectif de peuplement.

Quoiqu'il en soit, l'abolition de l'esclavage n'a sans doute pas arrangé les choses. À sa suite, on voit la Guyane se doter d'un impressionnant arsenal répressif concernant notamment les attroupements, les retours sur les lieux dont on a été expulsé, la soustraction des productions utiles de la terre, non détachées du sol, les menaces non prévues par le code pénal, le port d'armes

29. ANOM 4107 COL 2, Dépêche ministérielle / Mesures à prendre pour faciliter et développer l'émigration des Français dans les colonies / Courrier du Sous-secrétaire d'Etat des Colonies au Gouverneur de la Martinique du 17 août 1892.

30. *Idem*.

31. ANOM 4107 COL 2, Circulaire ministérielle « colonisation contrats d'engagements », courrier aux gouverneurs des Colonies en date du 12 novembre 1897, n° 9.

32. *Idem*.

33. S. Daget, « Main-d'œuvre et avatars du peuplement en Guyane française », *Revue française d'histoire d'outre-mer*, 1992, vol. 79, n° 297, p. 449-474.

quelconques, les faits séparés dont l'ensemble constitue le vagabondage, etc³⁴. Le commissaire de la République en Guyane écrit au ministre en 1849 pour lui dire « l'apathie des noirs », lui faire savoir que « l'état de souffrance des travaux de la campagne s'étend sur nos travaux publics » et que « pour les routes et les canaux nous manquons de bras »³⁵. Il informe à l'occasion de l'opportunité qu'il a eue sur le voyage retour de la Métropole en s'arrêtant en bateau pour organiser une opération d'immigration de Madériens. On semble un peu – pour ne pas dire beaucoup ! – aux abois et tolérer toutes sortes de pratiques³⁶, ainsi notamment de l'engagement collectif convenu devant notaire d'une vingtaine de personnes pour « travailler comme cultivateur sur l'habitation Sucrierie La Marie au canal Torcy pour un an et possible prolongement pour trois autres années »³⁷. En même temps – comme aujourd'hui ? – on trouve trace d'inquiétudes et de tentatives sans doute déjà illusoire pour imposer des « conditions de résidence aux immigrants originaires de pays étrangers »³⁸.

Dès le milieu du XIXe siècle, le travail salarié en Guyane va être également « associé » ou mis en balance avec le travail pénal. Le décret de 1848 traitant des ateliers disciplinaires prévoyant la mise en place de « comité de patronage » afin « d'apprécier et proposer les améliorations morales et matérielles dont les ateliers de discipline pourraient avoir besoin »³⁹ est applicable en Guyane. On relèvera toutefois que les procès-verbaux de ces réunions, adressés au ministère, concernent à la fois « les ateliers disciplinaires de la colonie et l'atelier des condamnés à l'emprisonnement, employés à des travaux d'utilité publique »⁴⁰. Ceci témoigne pour le moins de la proximité de situations des « libres forcés ou condamnés au travail » et des condamnés à l'emprisonnement travaillant.

Ce sont toutefois les peines de travaux forcés et la relégation qui fournissent le plus fort du contingent de la main-d'œuvre pénale. L'encadrement de cette dernière a pour base un décret du 27 mars 1852⁴¹. Son article 1er affirme que les condamnés aux travaux forcés seront « employés

34. ANOM 61 COL 1119 dossier 7 (Ateliers disciplinaires), Document : Bulletin officiel de la Guyane française, 4 avril 1849.

35. ANOM 61 COL 1119 dossier 4 (Guyane – Immigration). Lettre en date du 4 septembre 1849 du Commissaire de la République en Guyane Pariset au Ministre.

36. Cf. IV - « Peuplement et traite déguisée : le recrutement d'Africains engagés », in S. Daget, « Main-d'œuvre et avatars du peuplement en Guyane française », *op. cit.*, p. 466 et s.

37. ANOM 61 COL 1119 (dossier 4 Guyane – Immigration). Lettre d'engagement collectif convenu devant Maître Noisin entre d'une part Thomas Marie-Cyprien et d'autre part « au total 20 personnes ».

38. Cf. Arrêté n° 265 du 25 mai 1889 réglant les conditions de résidence des immigrants libres originaires des pays étrangers (*Bulletin officiel de la Guyane, 1889*, p. 214).

39. ANOM 61 COL 1119 (dossier 7 Ateliers disciplinaires). Note sur les engagements de travail et les ateliers de discipline aux colonies 1849.

40. ANOM 61 COL 1119 (dossier 7 Ateliers disciplinaires). Procès-verbal du Comité de patronage des ateliers disciplinaires et de l'atelier des condamnés à l'emprisonnement / Guyane 1849-1850.

41. Cf. Décret du 27 mars 1852 concernant les condamnés aux Travaux forcés, actuellement détenus dans les Bagnes, et qui seront envoyés à la Guyane française pour y subir leur peine, *Bulletin des lois de la République française, Xe série, 9ème tome*, août 1852, p. 1015.

aux travaux de la colonisation, de la culture, de l'exploitation des forêts et à tous autres travaux d'utilité publique ». La loi du 30 mai 1854 sur l'exécution de la peine de travaux forcés⁴² reprend quasi intégralement le décret de 1852. Elle concerne les métropolitains mais aussi, majoritairement, les indigènes d'autres colonies qui seront transportés dans un des bagnes du Guyane⁴³. Elle précise que « les condamnés aux travaux forcés doivent être employés aux travaux les plus pénibles de la colonisation et à tous autres travaux d'utilité publique »⁴⁴. Ceci n'interdit pas que des condamnés s'étant « rendus dignes d'indulgence par leur bonne conduite, leur travail et leur repentir » puissent « aux conditions déterminées par l'Administration » travailler pour « les administrations locales » ou pour « les habitants de la colonie »⁴⁵.

La loi du 30 mai 1854 rappelle surtout que « tout individu condamné à moins de huit années de travaux forcés sera tenu, à l'expiration de sa peine, de résider dans la colonie dans un temps égal à la durée de sa condamnation. Si la peine est de huit années, il sera tenu d'y résider pendant toute sa vie [...] ». En cas d'irrespect de cette « obligation de séjour », la personne encourt... une peine de un à trois ans de travaux forcés. De fait, la règle du « doublage » permet d'éloigner le plus longtemps possible des individus de métropole, mais également de disposer d'une main-d'œuvre alors qu'on en manque particulièrement en Guyane. Les anciens condamnés obligés de demeurer pour un temps ou définitivement sont conduits à trouver un employeur, s'ils ne veulent pas être renvoyés au bague du fait de la réglementation du vagabondage en vigueur aux colonies.

À côté de la transportation en cas de condamnation aux travaux forcés, une loi du 27 mai 1885 va instaurer la relégation des récidivistes⁴⁶. Celle-ci consiste à interner à titre perpétuel sur « le territoire des colonies ou possessions françaises » certaines catégories de multirécidivistes. Ceux-ci ont une « obligation de travail à défaut de moyens d'existence dûment constatés ». Bien qu'il s'agisse « d'éloigner de France », il est expressément prévu que la loi est applicable aux colonies.

42. Loi du 30 mai 1854 sur l'exécution de la peine de travaux forcés (<https://criminocorpus.org/legislation/12934/>).

43. Si cette réglementation vise à la fois métropolitains et indigènes, on doit observer que les indigènes ont été soumis à un régime d'exception puisque le gouverneur de chaque colonie pouvait discrétionnairement décider que l'exécution de la peine des condamnés indigènes se ferait sur place.

44. Article 2 de la loi du 30 mai 1854. Un décret du 13 décembre 1894 viendra indiquer précisément les types d'emploi de la main-d'œuvre pénale : 1° les travaux de colonisation ou d'utilité publique accomplis pour le compte de l'État 2° les travaux de colonisation ou d'utilité publique exécutés à l'entreprise 3° les travaux effectués pour le compte des colonies ou municipalités 4° les travaux exécutés pour le compte de particuliers. Dans ce dernier cas, l'employeur privé qui a fait une demande de main-d'œuvre pénale auprès de l'administration pénitentiaire en indiquant le nombre de travailleurs souhaités, le type d'emploi et le lieu d'exécution du travail, peut se voir octroyer au plus 50 condamnés, l'engagement étant au minimum d'un an.

45. Article 11 de la loi du 30 mai 1854 précitée.

46. Loi du 27 mai 1885 instaurant la relégation des récidivistes (<https://criminocorpus.revues.org/181>).

Elle concerne donc les personnes qui y seront “transférés” mais également celles qui les habitent. Il y a là une nouvelle source de main-d’œuvre “obligée”. Comme pour la transportation et l’exécution de la peine de travaux forcés, le travail fourni par les relégués tend principalement à bénéficier à l’État et aux autorités publiques mais peut également profiter à des employeurs privés. Les conditions dans lesquelles les relégués peuvent contracter des engagements de travail auprès de particuliers sont réglementées par le Gouverneur de la Guyane⁴⁷.

Tant la transportation que la relégation ont permis de disposer en Guyane d’une main-d’œuvre pénale quasi gratuite. On sait toutefois, au moins en ce qui concerne les travaux de colonisation – singulièrement d’infrastructure routière ! – le peu de résultats du recours à la main-d’œuvre pénale en Guyane⁴⁸.

B. La maîtrise des travailleurs autochtones

Le peu d’enthousiasme des anciens esclaves à se maintenir au travail dans le cadre des « habitations » constitue un problème économique et social pour les propriétaires et les pouvoirs publics. Ces derniers tentent d’y répondre, notamment, en instaurant des « ateliers de discipline » et en organisant une répression du « vagabondage » spécifique aux espaces coloniaux.

1°) L’instauration d’ateliers de discipline

Un décret du 27 avril 1848 prévoit l’ouverture d’ateliers de discipline dans les colonies dans lesquels les personnes condamnées pour vagabondage ou mendicité seront retenus « dans la limite de trois à six mois » et « employés au profit de l’État, à des travaux publics »⁴⁹. L’organisation et le régime de ces ateliers sont réglés par un arrêté du même jour du ministre de la Marine⁵⁰. Des instructions sont publiées pour son exécution à la Guadeloupe le 9 août 1848, à la Martinique le 22

47. Ainsi un arrêté du 26 mai 1897 du Gouverneur de la Guyane précise que l’employeur particulier doit adresser une demande à l’administration pénitentiaire, contracter un engagement de travail d’une année minimum et fournir un logement salubre, une ration journalière et des soins médicaux au relégué. Le versement d’une caution de 25 francs par l’employeur est également prévu afin de contraindre ce dernier à surveiller cette main-d’œuvre prêtée. Un décret du 23 février 1900 viendra notamment fixer un salaire journalier minimum à 0,50 francs par relégué.

48. Le bilan de la colonisation pénitentiaire est assez pitoyable. Les travaux réalisés au terme d’un siècle de bagne se limitent à la construction d’une jetée en pierre à Cayenne, d’une route de 44 km entre Cayenne et Kourou, de 120 km de route-piste et de quelques digues et travaux de drainage (Cf. not. M. Pierre, *Le dernier exil. Histoire des bagnes et des forçats*, Découvertes Gallimard, Paris 1989, p. 127).

49. Article 1 du décret précité.

50. Arrêté pour l’organisation des ateliers de discipline du 27 avril 1848 (Disponible en ligne : <http://lesabolitions.culture.fr/medias/abolition/4decrets/documents/cite-decret-org-5.pdf>).

août 1848 et à la Guyane le 4 avril 1849⁵¹. À La Réunion, ils sont organisés par des arrêtés des 24 octobre 1848 et 17 février 1849.⁵²

Aux Antilles, il est précisément prévu que chaque atelier de discipline « sera composé d'une ou de plusieurs compagnies ; chaque compagnie, de deux sections ; chaque section, de cinq escouades ; chaque escouade, de dix travailleurs, d'un chef et d'un sous-chef d'escouade ». Chaque atelier est placé sous les ordres d'un « régisseur », désigné par le commissaire-général de la République, chargé de la police et de l'administration de l'atelier. La durée du travail journalier est fixée à « neuf heures et demie, réparties entre le lever et le coucher du soleil ». Il est indiqué que « les travailleurs seront conduits par escouades sur le lieu des travaux, et en seront ramenés à leurs logements par leurs différents chefs ». L'habillement, la solde et les gratifications mais aussi le contenu de la ration alimentaire de chaque « travailleur », les conditions de délivrance des vivres et les conditions de logement sont précisées. Il en va de même des conditions d'instruction⁵³ ou encore des sanctions encourues spécifiquement dans les ateliers disciplinaires⁵⁴, tout comme des éventuelles « récompenses ».

Les ateliers de discipline sont placés sous le patronage d'un comité composé du « directeur de l'intérieur », du procureur général de la République près la cour d'appel et d'un des conseillers privés. Ce comité a pour attribution de proposer « au commissaire-général de la République les améliorations morales et matérielles dont les ateliers de discipline lui paraissent avoir besoin. Toutes les fois qu'il le juge convenable, il intervient, par la présence d'un ou de plusieurs de ses membres, dans l'application des peines disciplinaires ou la distribution des récompenses »⁵⁵.

Les « retours d'expérience » des autorités locales varient fortement. À la Martinique, la décision portant création d'ateliers de discipline du Commissaire-Général de la République est diffusée par voie d'affiche⁵⁶. Ledit Commissaire informe le citoyen ministre de la Marine et des colonies le 26 octobre 1848 que « la publication de l'arrêté sur la création des ateliers de discipline a suffi pour

51. ANOM 61 COL 1119 (dossier 7 Ateliers disciplinaires). Note sur les engagements de travail et les ateliers de discipline aux colonies 1849, *op. cit.*, p. 3.

52. ANOM, 61 COL 1119.

53. Article 15 : « Au siège principal de l'atelier de discipline et dans les différents détachements, des frères de Ploërmel seront chargés de donner l'instruction aux détenus, deux fois par jour, matin et soir. Ils prendront les ordres du régisseur de l'atelier de discipline ou du commissaire de police pour fixer le lieu et les heures convenables à l'accomplissement de ce devoir. Dans les localités où il existe d'autres cultes que le culte catholique, l'instruction sera donnée aux détenus appartenant aux religions dissidentes par les ministres de ces mêmes religions ».

54. Article 16 : « Les punitions à infliger aux travailleurs pour manquement à leurs devoirs sont : la réprimande publique faite par le régisseur ; la consigne ; la retenue de tout ou partie de la gratification ; la cellule disciplinaire ; la prison ; le cachot ; la perte du rang ». « Toute faute tombant sous l'application d'une peine plus sévère sera jugée par les tribunaux compétents ».

55. Article 18 de l'arrêté précité.

56. ANOM 61 COL 1119 (dossier 7 Ateliers disciplinaires). Décision (affiche) de création d'un atelier de discipline (signé AF Perrinon).

faire rentrer au travail tous les paresseux et les insubordonnés parfaitement édifiés sur mon caractère et sur l'inflexibilité de mes résolutions relatives à l'ordre et au travail, la population a reçu l'annonce de cette mesure comme un avertissement dont elle a profité »⁵⁷. En revanche, à la Guadeloupe, si l'on recourt également à l'affichage de la décision du Commissaire de la République, cette dernière s'en tient à indiquer des lieux temporaires de fonctionnement dès lors que « les ressources de la colonie ne permettent pas de pourvoir immédiatement à la construction des bâtiments nécessaires »⁵⁸. De fait, le pouvoir central relève, dès 1849, qu'à la Martinique « deux ateliers ont été établis par arrêté local du 22 août 1848 ; mais, en présence du petit nombre de disciplinaires qui ont été reçus, l'administration locale a jugé à propos de ne faire encore fonctionner que celui de Fort-de-France. À la Guadeloupe, le même motif a fait supprimer deux des cinq ateliers établis par l'arrêté du 9 août 1848. Le gouverneur de la colonie, en rendant compte de la situation, a même été jusqu'à proposer de n'en conserver qu'un seul, celui des Saintes. À Cayenne, trois ateliers ont été ouverts le 27 avril 1849.⁵⁹

À La Réunion, un arrêté du 23 décembre 1849 a établi un atelier principal à Saint-Denis et trois sous-ateliers à Saint-Paul, Saint-Pierre et Saint-Benoit, mais la pénurie de fonds ne permet pas d'envisager immédiatement le recrutement de personnel suffisant.⁶⁰ Consultée à son sujet, une commission *ad hoc* souligne bien le point de vue très répressif qui prévaut chez les colons réunionnais⁶¹. Sur le principe, « ces établissements doivent être, avant tout, des lieux de pénitence, où le discipliné, assujéti, sans rémunération pécuniaire, d'un labeur incessant et pénible, regrette personnellement les jouissances que donne le travail avec la liberté.

Or, les dispositions de l'arrêté sont-elles de nature à conduire au but que l'on veut, que l'on doit atteindre ?

N'y a-t-il pas, au contraire, lieu d'appréhender qu'à force de se montrer indulgent, paternel, libéral envers les condamnés, on ne fasse, pour ainsi dire, à la paresse des nouveaux affranchis, et qu'il n'y ait bientôt plus un seul d'entre eux qui ne veuille faire partie des ateliers de discipline.

57. ANOM 61 COL 1119 (dossier 7 Ateliers disciplinaires), Courrier en date du 26 octobre 1848 au Citoyen ministre de la Marine et des colonies du Commissaire général de la République en Martinique A. F. Perrinon.

58. ANOM 61 COL 1119 (dossier 7 Ateliers disciplinaires), Affiche de l'arrêté du 25 septembre 1848 du Commissaire général de la République de Guadeloupe et Dépendances.

59. ANOM 61 COL 1119 (dossier 7 Ateliers disciplinaires), Document (imprimerie nationale 1849) Direction des colonies / Bureau de Législation et d'administration, Commission coloniale, note sur les engagements de travail et les ateliers de discipline aux colonies.

60. ANOM, 61 COL 1119. Commission coloniale, note sur les engagements de travail et les ateliers de discipline aux colonies, décembre 1849.

61. ANOM 61 COL 1119. Rapport de la commission chargée de préparer l'arrêté sur les ateliers de discipline, décembre 1849.

Si l'on traite ainsi des condamnés, comment donc faudra-t-il traiter des ouvriers consciencieux et honnêtes ?

À l'instant où toutes les fortunes chancellent, le plus modique salaire pour les travailleurs n'est possible qu'au prix de la gêne excessive des maîtres. Ils seront cependant dans l'indispensable obligation de traiter leurs ouvriers mieux encore que ne le seront les détenus dans les ateliers de punitions. Gardons-nous donc d'admettre certains dispositions de l'arrêté ministériel si nous ne voulons voir, avant peu les champs incultes et les industries sans bras pour les servir ».

Les dispositions contestées concernent la solde des “disciplinés”, leur nourriture, leurs vêtements, leur instruction religieuse, la question spécifique des ateliers de femmes et de leur surveillance. La commission se prononce pour la création d'un atelier et de trois sous-ateliers, ce qui sera accepté, pour l'absence de distinction entre les diverses catégories de condamnés selon la nature de leurs actes ou selon leur sexe, pour l'extension de leurs travaux, au-delà des services publics, aux entreprises privées et pour une durée du travail d'une heure plus longue que la durée ordinaire, les plus coupables étant employés aux travaux les plus pénibles. Par ailleurs, elle propose la diminution des quantités d'alimentation prévues dans les rations et surtout la suppression de la solde journalière prévue pour les détenus, considérée comme “inadmissible”.

À défaut de renseignements précis sur l'organisation de ces ateliers de discipline à La Réunion, sur la durée des peines ou sur la nature des tâches des détenus, on dispose toutefois de documents intéressants sur la condition de ces derniers et la façon dont ils sont traités. Il s'agit de plusieurs lettres très longues d'un avocat du nom de M. Bègue datées de 1849 et adressées au ministre⁶². Ces lettres dénoncent très vigoureusement le système mis en place. Dans l'une d'entre elles, il écrit : « *Les noirs, généralement parlant, n'y ont jamais été aussi malheureux. Ils sont totalement en dehors du droit commun par les arrêtés du 17 février qui les mettent à la discrétion la plus brutale de la police et du caprice du maire ou des engagistes.*

L'engagiste, sur le plus léger ou le plus inique prétexte, s'il n'est pas content de l'engagé (si l'engagé faute de nourriture ou de vêtements en demande à l'engagiste), l'engagiste dis-je l'abandonne au juge de paix ou au maire (article de l'arrêté du 17 février 1849) et le juge de paix ou le maire l'envoie à l'atelier, où on l'assomme de coups, où il n'est pas suffisamment nourri. L'atelier c'est pire que les travaux forcés en France : c'est un ténare⁶³, on frappe sans besoin de frapper pour corriger. [...] Le travail toujours à la course et toujours les coups. C'est ainsi que les maîtres se dédommagent de ne plus frapper eux-mêmes (quand ils ne frappent pas). C'est ainsi

62. ANOM 61 COL 1119. Lettres du 1er avril 1849, 1er août 1849 et 14 décembre 1849. De manière générale, le carton 61 COL 1119 se révèle très intéressant pour l'étude de l'engagisme à La Réunion.

63. L'enfer des païens.

qu'ils complètent les mauvais traitements qu'ils ont déjà fait endurer aux malheureux engagés. Sarda [Sarda Garriga, gouverneur général de la Réunion à ce moment] ne voit pas ça ou ne veut pas le voir. D'ailleurs, le mal que je signale est dans les arrêtés du 17 février dont il est l'auteur pour faire plaisir aux colons. C'est à ce prix qu'il croit pouvoir maintenir le travail tel que l'exigent les maîtres et surtout les fabricants de sucre ».

Pour Bègue, qui cite plusieurs cas de victimes de mauvais traitement, les ateliers de discipline sont pires que l'esclavage : « *Tous ces cas fourmillaient avant l'esclavage mais l'esclavage existant sous un autre nom, l'engagement (qui est forcé [...]) il s'ensuit que tous ces cas se renouvellent ou plutôt qu'ils continuent o tempora o mores. C'est sous l'oriflamme de la liberté, de l'égalité et de la fraternité que ces horreurs dévorent le cœur de l'humanité.* »

À la fin de cette lettre, un anonyme, sans doute celui qui l'a reçue au ministère, écrit dans la marge : « Je ne connais pas mr Begue, mais quelle exagération!!!. Un ami de l'ordre ». Voire. Quelques mois plus tard, le nouveau gouverneur Doret écrit au ministre pour dénoncer un jugement : « *La Cour avait à juger un chef d'escouade de l'atelier de discipline de Saint-Paul convaincu d'avoir causé la mort d'un Indien par d'abominables tortures ; une simple peine de deux ans d'emprisonnement lui a été appliquée grâce à l'admission de circonstances atténuantes et à l'abaissement de deux degrés dans l'échelle pénale. Je déplore vivement une indulgence dont j'ai peine à comprendre la cause⁶⁴.* ».

2°) Une répression spécifique du vagabondage

La création des ateliers de discipline est intimement liée au souci de répression du vagabondage. À ce sujet, dès 1849, on relève dans le décret de 1848 « une absence de définition de l'état de maraudage et de vagabondage, et de la nature des moyens d'existence dont la justification était exigée »⁶⁵. On note que c'est afin de préciser « le sens des dispositions législatives, dans des conditions appropriées à la population coloniale », qu'à la Guadeloupe d'abord, puis à la Martinique et en Guyane, ont été rendus des arrêtés aux termes desquels sont passibles de l'application des peines de police, d'une part, « ceux qui ont dérobé, sans aucune des circonstances prévues à l'article 388 du Code pénal, des récoltes ou autres productions de la terre qui, avant d'être soustraites, n'étaient pas encore détachées du sol », d'autre part, « ceux qui, ayant un domicile certain, n'ont cependant pas des moyens de subsistance et n'exercent habituellement ni métier ni profession, et

64. ANOM 61 COL 1119. Lettre du Gouverneur au ministre des colonies, 1850.

65. ANOM 61 COL 1119 (dossier 7 Ateliers disciplinaires). Commission coloniale, note sur les engagements de travail et les ateliers de discipline aux colonies 1849, *op. cit.*, p. 3.

ceux qui ayant des moyens d'existence ou exerçant soit un métier, soit une profession, n'ont pas de domicile certain ».

Par ailleurs, « un autre arrêté spécial à la Guadeloupe et Cayenne a, par extension du décret du 27 avril sur le vagabondage et la mendicité, décidé que tous les individus condamnés à dix jours au moins de prison pour contravention aux arrêtés sur le maraudage, le demi-vagabondage (c'est-à-dire le défaut de domicile ou de moyens de subsistance), le port d'armes, etc., pourraient être conduits aux ateliers de discipline pour y subir leur peine »⁶⁶. La notion de « demi-vagabondage » qui apparaît dans ce texte constitue une sorte de prémisse de la définition spécifique du vagabondage qui va être retenue par le décret du 13 février 1852 pour les vieilles colonies des Antilles et de la Guyane. Celle-ci s'avère plus stricte que celle de l'article 270 du Code pénal applicable en métropole. Pour ce dernier, le vagabond est l'individu qui n'a « ni domicile certain ni moyens de subsistance et qui n'exerce habituellement ni métier ni profession ». Le délit de vagabondage est constitué par la réunion des trois critères. Le décret du 13 février 1852 n'intègre pas le critère d'absence de domicile certain. Il place, à son article 16, au cœur de la réglementation – et de la répression – du vagabondage aux colonies, l'absence de travail : « Les vagabonds ou gens sans aveu sont ceux qui, n'ayant pas de moyens de subsistance, et n'exerçant habituellement ni métier, ni profession, ne justifient pas d'un travail habituel par un engagement d'une année au moins ou par leur livret »⁶⁷.

Section 2. Les interrogations de la commission du régime du travail dans les colonies en 1872-1873

La « Commission du régime du travail dans les colonies » est, en 1872, chargée « d'examiner les modifications dont pourrait être susceptible le régime du travail dans nos établissements d'outre-mer ». On estime alors que les dispositions encadrant le travail, essentiellement le décret du 13 février 1852 et les arrêtés locaux, « ne sont plus en rapport avec les mœurs actuelles et les modifications successivement apportées aux institutions ». Le rapport de la Commission est présenté par son président, le vice-amiral Fourichon, au ministre de la Marine et des colonies en

66. *Idem.*

67. Article 16 du décret du 13 février 1852 relatif à l'Immigration des travailleurs dans les Colonies, aux engagements de travail et aux obligations des travailleurs et de ceux qui les emploient, à la police rurale et à la répression du vagabondage.

1875⁶⁸. Son travail a été préparé par une sous-commission de trois membres⁶⁹. Il s'est agi d'analyser « les actes qui composent la législation spéciale, et de dresser un questionnaire » servant de guide à la discussion et de base pour « l'acte nouveau à intervenir ». On aboutit effectivement à un projet de loi prévoyant des modifications sensibles du cadre juridique. Il sera notamment discuté à La Réunion par une commission présidée par M. Fortuné Naturel⁷⁰, avocat et conseiller général, mais on en restera à l'état de projet. Néanmoins, les travaux de cette Commission sont riches d'enseignements aussi bien quant à l'idée qui s'y exprime minoritairement de la possible application du droit commun métropolitain du travail, que dans celle majoritaire de prévoir une législation spéciale distinguant travail des « autochtones » et travail des émigrants.

A. L'idée précoce de l'extension du droit commun métropolitain

En 1872, la première question que croit devoir aborder la Commission est la suivante : « Une législation spéciale du travail est-elle nécessaire aux colonies ? »⁷¹. Quelques membres de la Commission – dont Victor Schœlcher – répondent alors par la négative et prônent « le bénéfice du droit commun de la métropole »⁷². La synthèse des travaux témoigne de la vigueur des discussions et des arguments avancés : *« On a fait valoir, notamment, que l'existence d'un régime spécial, atteignant une classe de la population, était en contradiction avec la législation actuelle, qui a fait de tous les habitants de nos colonies des citoyens jouissant de tous leurs droits civils et politiques. Nulle raison juridique ne saurait permettre d'imposer au travailleur créole des obligations auxquelles la loi n'a pas astreint l'ouvrier européen. Or, en France, nul ne peut être astreint au travail par l'action coercitive de la loi. Ce domaine échappe au législateur, et la nécessité peut seule, à cet égard, exercer sur l'homme un stimulant suffisant ; la société n'a point à lui demander compte de l'emploi de son temps, alors qu'il peut suffire à ses besoins et qu'il ne cause de préjudice à personne. Pourquoi les travailleurs des colonies, citoyens français au même titre que les*

68. ANOM, GEN 135. Commission du régime du travail dans les colonies, Rapport Fourichon présenté au ministre de la Marine et des Colonies par M. le vice-amiral Fourichon, Imprimerie nationale, septembre 1875.

69. Il s'agit de MM. de Lormel, gouverneur de la Réunion et ancien gouverneur de la Guadeloupe, Rivet, substitut du procureur de la République de la Martinique, Schoelcher, député de la Martinique, assisté de Delagrangé, capitaine de Frégate, ancien commandant des colonies, secrétaire-adjoint.

70. Rapport (très intéressant) de la commission chargée de donner son avis sur un projet de loi relatif au régime du travail dans les colonies françaises, Saint-Denis (de La Réunion), 1876, 59 p.

71. Rapport Fourichon, *op. cit.*, p. 4.

72. *Idem*. Déjà en sous-commission, Schoelcher avait défendu cette position. Il s'était vu opposer par Rivet des raisons dérivant du climat, les nécessités économiques, des considérations morales et le danger du « lazzaronisme » et, par de Lormel, notamment l'impossibilité de l'assimilation des colonies à la métropole, l'irrégularité du travail des créoles appelant l'existence de contrats spéciaux (ANOM Carton 127. Dossier 1104. Table analytique des procès-verbaux de la sous-commission, Procès-verbal de séance de la sous-commission du 12 mai 1873).

travailleurs métropolitains, ne jouiraient-ils pas de la liberté qu'on ne conteste pas à ceux-ci ? »⁷³.
*On repousse « les objections, tirées d'un climat qui énerve les forces et pousse à la paresse, d'un sol qui procure, sans labeur, les choses essentielles aux premiers besoins de la vie, [qui] n'ont pas toute la valeur qu'on leur attribue »*⁷⁴.

On relève que « la petite propriété a pris notamment à la Martinique et à la Guadeloupe, un développement important qui témoigne, au contraire, en faveur de l'énergie de la population noire ». On tient à souligner que « dût-on admettre chez le noir une infériorité native, la contrainte exercée contre lui ne peut que lui rendre le travail plus pénible. En effet, il ne saurait manquer de voir dans les engagements forcés un reste des pratiques de l'esclavage, et il est naturel qu'il y répugne. L'exercice de la liberté ne peut, au contraire, que le relever à ses propres yeux ». Les partisans (minoritaires) de l'application du droit commun notent enfin très pragmatiquement que « rendue en vue de favoriser la grande culture, cette législation [le décret de 1852] a eu un résultat diamétralement opposé. En faisant au travailleur engagé une situation détestable, elle lui a inspiré le désir d'en sortir, et c'est ainsi que beaucoup d'affranchis sont devenus petits propriétaires ; de là, cette conclusion qu'un régime spécial du travail n'est pas nécessaire pour les colonies ».

Tel n'est pas l'avis de la majorité de la Commission : « Tout en admettant qu'en principe le droit commun, en cette matière, doit être appliquée aux colonies, elle a jugé que c'était là un objectif vers lequel il convenait de tendre le plus possible, mais qu'on ne pouvait atteindre, sans passer par une transition nécessaire ». On invoque tout d'abord la relative jeunesse de la réglementation de 1852 et le risque d'un temps de transition de « perturbation profonde » de la société coloniale, sous-entendant fortement qu'elle n'en a vraiment pas besoin. En tout cas, il ne s'agirait pas de livrer « le travailleur à ses propres instincts ». En effet, « n'est-il pas à craindre que les populations créoles, chez lesquelles le sentiment de l'obligation morale de travail n'existe pas encore à un degré suffisant, ne voient, dans l'abandon de tout moyen de contrainte, un encouragement à la paresse ? ».

Par ailleurs, on souligne que la réglementation spéciale « à côté de la répression » comporte des « encouragements ». On évoque des actes locaux qui, parfois, mettent « à la charge des propriétaires les frais de maladie et les dépenses d'inhumation de leurs engagés », ou « assurent une prime à ceux qui contractent de nouveaux engagements, etc. Ne sont-ce pas là des compensations à l'obligation de travail ? ». On compare la situation prévalant dans « nos Antilles » à celle des « Antilles anglaises » dans lesquelles n'existe pas de législation particulière du travail. Par ailleurs, argument de poids (!?!), les « conseils généraux des colonies, issus du suffrage universel, ont été consultés sur

73. Rapport Fourichon, *op. cit.*, p. 4.

74. *Idem.*

cette question, et leur réponse n'a pas été favorable à l'adoption du droit commun ». L'Assemblée de la Martinique s'est bornée à « réclamer la suppression des livrets, celle de la Guadeloupe s'est prononcée formellement en faveur de la législation spéciale [...] et l'on n'a pas cru l'influence nuisible à la Guyane, puisqu'elle y aurait favorisé le développement de la petite culture ».

Enfin, deux arguments sont avancés en faveur d'une réglementation spéciale du travail aux colonies concernant les autochtones. D'une part, le travailleur créole y trouverait avantage, « puisqu'elle lui permet de soutenir la concurrence de l'immigrant, qui, sans les garanties qu'elle stipule, pourrait lui être préféré ». D'autre part, « les pénalités qu'elle édicte, en cas de manquement au contrat, ne sont-elles pas indispensables, lorsque le délinquant n'est pas solvable ? Les obligations qui, en France, se résolvent par des dommages intérêts, ne doivent-elles pas avoir aux colonies une autre sanction ? » À cela on ajoute que, « tout en repoussant les rigueurs excessives du décret, n'est-il pas nécessaire de sévir, contre le vagabondage et le maraudage, avec plus de fermeté qu'on ne le fait en France, étant données les conséquences que ces délits peuvent avoir dans la société créole ? La Commission, à la majorité de huit voix contre cinq, retient *in fine* la nécessité d'un régime spécial du travail pour les colonies. Il est vrai que c'est dans cet objectif ou du moins dans celui d'une réforme du régime existant qu'elle avait été instituée... La sous-commission avait elle-même préalablement conclu, contre l'avis de Schœlcher, au fait que la législation métropolitaine ne pouvait suffire aux colonies⁷⁵.

B. L'ambivalence du projet concernant le travail des autochtones

Dès lors que les travaux de la Commission du régime du travail aux colonies s'organise par référence aux dispositions du décret du 13 juillet 1852, ils sont conduits à s'inscrire en partie dans une logique conservatrice et répressive tant en ce qui concerne les travailleurs autochtones « indisciplinés » que les patrons qui se livreraient à quelques pratiques frauduleuses ou de « concurrence déloyale », ou encore ne répondraient pas aux obligations qui leur sont faites d'informations des pouvoirs publics, singulièrement sur les travailleurs qu'ils emploient. Mais la Commission du régime du travail aux colonies va aussi se montrer libérale et à l'issue d'après discussions proposer, par exemple, que le livret ouvrier – toujours obligatoire en métropole – devienne facultatif aux colonies.

75. ANOM GEN 127, dossier 1104. Table analytique des procès-verbaux de la sous-commission, procès-verbal de séance de la sous-commission du 14 mai 1873, point 27.

1°) Le choix de l'aménagement des dispositions répressives du décret de 1852

Après discussions, la Commission décide *in fine* de maintenir en l'état l'article 6 du décret de 1852 qui prévoit éventuellement « la retenue d'une seconde journée de salaire, pour chaque jour d'absence du travailleur sans motif légitime »⁷⁶. Elle maintient également l'article 7 édictant des pénalités de police contre l'engagiste qui a manqué à ses obligations envers ses engagés (prestations en natures, salaires promis) mais aussi contre celui qui a « contrevenu à son contrat d'engagement ». On prévoit toutefois la limite dans laquelle l'amende et la prison pourront être prononcées pour les infractions aux contrats d'engagement, en réduisant les hypothèses d'application de la peine de récidive.

Même si un membre de la Commission demande l'instauration de "prud'hommes" via « l'application aux colonies de la loi de 1853 », la Commission opte pour le maintien de l'article 9 du décret de 1852 qui « établit la juridiction des juges de paix en matière de contestations entre les cultivateurs, ouvriers et gens de service et ceux qui les emploient ». Elle estime majoritairement que le conseil de prud'hommes « ne saurait trouver son application aux colonies, en présence de l'esprit de caste qui divise leur population. Les juges de paix, institués par l'autorité métropolitaine, lui ont paru présenter plus de garanties d'impartialité et inspirer plus de confiance (...). Demander cette institution pour les colonies, ce serait aller au-delà de ce qui se fait en France, où le rôle des prud'hommes est limité à l'industrie et n'existe pas pour les professions agricoles (...) ». Enfin, de façon étonnante pour une Commission de réforme, elle affirme qu'elle n'a pas à se prononcer « sur les juridictions convenables ».

La discussion sur l'article 16 du décret du 13 février 1852 consacré au vagabondage fait également l'objet de vifs débats. Certains membres de la commission tels Victor Schoelcher sont favorables à sa disparition estimant qu'en fait « on a créé un délit spécial pour l'absence de moyens d'existence et le manque au travail » et qu'il s'agit « en réalité, du rétablissement de l'esclavage sous une autre forme ». La majorité de la Commission se montre toutefois sensible à d'autres arguments, ceux rappelant la paresse et l'imprévoyance : « Livré à ses instincts de vie facile, le noir serait un malheureux sans soucis, mais non un citoyen »¹³¹. Pour qu'il le devienne pleinement – à moins que ce ne soit pour que les colonies se développent ? – « il faut établir aux colonies les mœurs du travail qui n'y existent pas encore ; or le maraudage est une des plaies qui les dévorent. On peut faire disparaître de l'article 16 l'obligation de l'engagement et la preuve par le livret (...) ; mais cet article doit être maintenu, comme définition du vagabondage aux colonies. Le domicile

76. Rapport Fourichon, *op. cit.*, p. 9.

colonial est tellement difficile à déterminer qu'il est plus prudent de n'en pas parler [...] ». *In fine*, la majorité de la Commission se range à cet avis. Elle maintient l'article 16 en substituant toutefois à l'obligation de l'engagement et de production du livret, comme justification d'un travail habituel, les mots « suffisant pour leur entretien ». Tout en soulignant que « les moyens d'existence exigés des travailleurs, pour n'être pas considérés comme vagabonds, comprennent également l'entretien de sa famille », elle déclare « s'en remettre aux tribunaux pour faire la preuve du vagabondage ».

Par la suite, la Commission débat d'un ensemble de dispositions du décret de 1852 consacrant des obligations pour l'employeur. Le fait, visé à l'article 13, de devoir, sous peine d'amende, déclarer auprès des municipalités les contrats et leurs éventuels renouvellements, ainsi que de « déposer la liste de ses travailleurs ou ouvriers » n'a pas soulevé d'objections. Tout juste est-il relevé que la législation en France, postérieure de deux ans au décret de 1852, contient des obligations nouvelles à l'égard des patrons, notamment la tenue d'un registre mentionnant le nom de tous les ouvriers engagés. En revanche, on note un souci de régulation de la concurrence entre employeurs. Non seulement on maintient l'article 14 du décret prévoyant amende voire emprisonnement pour celui qui « aura sciemment engagé à son service des travailleurs qui ne seraient pas libres de tout engagement », mais on propose de rendre responsable le nouvel employeur « des avances faites aux travailleurs par leurs précédents employeurs, et constatés par inscription aux livrets restés en dépôt dans les mains desdits employeurs ». Bien que proposant, comme on le verra, de rendre facultatif ledit livret, on ne s'en montre donc pas moins très incitatif à sa pratique : « Les avances étant dans les usages de la société créole », il importe « d'en assurer le recouvrement ». De façon générale, la pratique du « débauchage » est combattue par le maintien intégral de l'article 15 du décret de 1852 condamnant à la prison et accessoirement à l'amende « quiconque, par dons, promesses, menaces ou mauvais conseils, aura déterminé ou excité des gens de travail à abandonner, pendant le cours de leur engagement, l'exploitation ou l'atelier où ils étaient attachés ».

2°) L'option pour un livret ouvrier facultatif aux colonies

Une vive controverse s'est élevée au sein de la Commission à propos de l'article 12 du décret de 1852 prévoyant pour « tout individu travaillant pour autrui soit à la tâche, soit à la journée, soit en vertu d'un engagement de moins d'une année » l'obligation d'être « muni d'un livret ». Certains membres de la Commission se montrent partisans de maintenir en l'état l'obligation du livret, ceci « autant dans l'intérêt du travailleur que dans celui de la société ». En effet, sans livret, le travailleur « ne trouvera pas d'employeur ; comme ses besoins sont restreints, et que son stoïcisme est grand, il

se renfermera dans une passivité farouche, et la paresse a sa contagion : déshabitué du labeur, il se livrera au maraudage ».

D'autres membres, dont Schœlcher⁷⁷, se montrent résolument opposés au livret. Cette obligation exercerait « sur le travailleur une contrainte voisine du servage »; elle viserait essentiellement de fait à « rendre le travail obligatoire sous des peines correctionnelles ». Au minimum, il s'agirait d'une « mesure de suspicion et de tracasserie ». Ceux qui, par ailleurs, apparaissent défenseurs de l'application de la loi métropolitaine, relèvent ici de façon quelque peu « tirée par les cheveux », que l'institution du livret ne vise en métropole que « les ouvriers de fabrique, essentiellement nomades dans leurs habitudes » et qu'elle « ne saurait trouver son application auprès des travailleurs des champs ». Par ailleurs, on voit « dans les facilités que (le livret) donne au travailleur pour obtenir des avances », un « appât dangereux ». Il n'est pas besoin effectivement de souligner combien cette pratique emporte effectivement « stabilisation » du travailleur.⁷⁸

In fine, hormis pour les travailleurs « résidant mais non domiciliés aux colonies » pour lesquels le livret devrait rester obligatoire, la Commission propose que le livret soit aux colonies « facultatif à l'égard de tous les autres travailleurs », estimant que « le livret colonial ne ressemble pas au livret métropolitain », qu'il est « surtout une pièce comptable, la constatation d'un contrat et de la situation de l'engagé vis-à-vis de son engagiste au point de vue de leurs comptes ». La mise en dépendance du travailleur via l'enregistrement des avances reste donc parfaitement possible. On sait combien encore aujourd'hui les pratiques d'avances et d'acomptes caractérisent parfois les relations de travail aux Antilles⁷⁹.

C. *L'existence de divergences à propos du recours à l'immigration*

Les débats et choix de la « Commission du régime du travail dans les colonies » montrent tout d'abord que si l'on convient unanimement de la nécessité du recours à l'immigration, il s'agit d'une réponse problématique et, en tout cas, insatisfaisante. Par ailleurs, la discussion autour du droit au retour de l'émigrant et de ses droits en cas de maintien dans la colonie fonctionne comme un révélateur des objectifs différents pour ne pas dire contradictoires assignés à l'immigration. Enfin, les travaux de la Commission témoignent d'un souci manifeste de protection des immigrants dans les colonies.

77. Continuant de défendre la position affirmée en sous-commission (ANOM, GEN127 Dossier 1104, Table analytique des procès-verbaux de la sous-commission, procès-verbal de séance de la sous-commission du 17 mai 1873, point 14).

78. Rapport Fourichon, *op. cit.*

79. Cf. not. Ph. Auvergnon et P. Le Moal, *Conflictualité et dialogue social à la Martinique, Paroles d'acteurs*, INTEFP, spéc. pt. 2.1 « Du “ si je veux, quand je veux ” au paternalisme social », p. 20 et s.

1°) L'immigration : une réponse insatisfaisante mais nécessaire aux colonies

Suivant son choix initial de distinguer travail des autochtones et des immigrants, la Commission en vient précisément à la « question de l'immigration ». À l'interrogation préliminaire : « Doit-il exister, pour les immigrants un régime judiciaire et pénal séparé ? », on répond de façon unanime négativement. En revanche, la question de savoir si l'immigration doit être continuée, soulève d'importantes objections, tout au moins quant à l'opportunité du « développement de cette forme de travail ». Certains membres de la Commission font un bilan sévère, en soulignant notamment que « l'immigration venait faire une concurrence fâcheuse au travail créole », qu'elle introduisait dans les colonies « un élément mal équilibré, le nombre des femmes pour chaque convoi (30 %) étant trop inférieur à celui des hommes ». On relève par ailleurs qu'aux « Antilles et à la Guyane, [l'immigration] profitait exclusivement à une classe de la population, celle des propriétaires, bien qu'elle fût subventionnée par le produit de l'impôt payé par tous ». Les mêmes soulignent que l'immigration ne contribue pas « sérieusement au développement de la richesse coloniale, les immigrants emportant, quand ils quittent le pays, les économies qu'ils ont faites sur leurs salaires ». On insiste sur les limites, voire les effets pervers de l'immigration en lui reprochant « de n'être qu'un apport de bras et non un moyen d'essaimage et de peuplement ». Le réquisitoire se durcit : « L'émancipation avait fait décroître le nombre des travailleurs ; on s'est uniquement préoccupé de remplacer les anciens esclaves par des ouvriers dociles liés par un contrat obligatoire, sans souci des conditions morales dans lesquelles ces hommes devaient vivre [...] ». « Au lieu de faciliter la fusion de cette population nomade avec l'élément autochtone, on ne s'est attaché à faire des immigrants qu'un moyen de contraindre les créoles au travail ; on a créé entre ces deux éléments l'antagonisme des intérêts »⁸⁰.

D'autres membres de la Commission défendent la nécessité de l'immigration, dès lors qu'on se trouve en présence d'une insuffisance de population locale. Pour eux, c'est toutefois à chaque colonie qu'on doit laisser le soin de décider si l'immigration « est appelée à continuer ». On souhaite évidemment qu'elle « s'accomplisse dans les conditions les plus satisfaisantes pour la morale et pour l'humanité ». Mais, quant aux charges qu'elle ferait peser sur la population aux colonies, on observe « qu'aux Antilles l'impôt personnel n'existe plus. Le principal revenu de ces établissements est l'impôt à la sortie sur les sucres, établi en remplacement de l'impôt foncier. Or, il est clair que cet impôt est payé par les propriétaires qui emploient les immigrants, lesquels viennent

80. Rapport Fourichon, *op. cit.*

augmenter la production de sucre ». *In fine*, en reconnaissant qu'il faut s'efforcer de moraliser l'immigration et faciliter aux immigrants les moyens de se fixer dans les colonies et d'y trouver le placement de leurs économies, la Commission estime qu'elle « doit être continuée », qu'elle peut être « considérée comme un objet d'utilité publique » et qu'elle peut « être subventionnée, soit par l'État, soit par des budgets coloniaux ». Ceci la conduit à proposer le maintien de l'article 1er du décret du 13 février 1852 prévoyant que « les émigrants, cultivateurs ou ouvriers, qui seront engagés pour les colonies, pourront y être conduits, soit aux frais, soit avec l'assistance du Trésor public, ou des fonds du service local. [...] ». ⁸¹

2°) Droit au retour et droits attachés au maintien dans la colonie : la marque d'objectifs contradictoires assignés à l'immigration ?

L'organisation de l'immigration vise clairement, au travers de contrats d'engagement à temps, à répondre à court terme, avant tout, au déficit de main-d'œuvre. Mais, comme l'indiquent notamment les critiques rapportées plus haut, on en conçoit également quelques espoirs en termes de peuplement des colonies. Ces deux objectifs ne vont pas nécessairement de pair, voire peuvent entrer en tension comme le révèlent les débats autour de l'article 2 du décret de 1852. Celui-ci porte à la fois sur la « prime à payer à l'immigrant en cas de rengagement » et sur son « droit au rapatriement ». On se souvient qu'il est prévu qu'après « l'expiration du nombre d'années de travail, qui sera déterminé, pour chaque colonie, [...], l'immigrant introduit, soit aux frais, soit avec l'assistance du Trésor public ou de la colonie, aura droit lorsqu'il n'aura encouru aucune condamnation correctionnelle ou criminelle ⁸², au passage de retour pour lui, sa femme et ses enfants non adultes ». Il est également prévu que l'émigrant « aura, pendant l'année qui suivra l'expiration du délai fixé, la faculté d'opter entre la jouissance de ce droit et une prime d'une somme équivalente aux frais de son rapatriement personnel. Cette prime ne sera allouée qu'après justification d'un rengagement ou de l'exercice d'une industrie dans la colonie ». Enfin, il est précisé que « cette dépense sera à la charge de la colonie qui aura reçu les immigrants [...] ».

81. *Ibid.*

82. Cette condition de non condamnation pour voir les frais du voyage retour pris en charge n'est pas discutée au sein de la Commission qui la reprend mot pour mot dans son projet de loi. Faut-il en conclure qu'on table sur un peuplement des colonies en partie par des délinquants n'ayant pas eu les moyens de repartir ? On ne peut que penser au « doublage » qui imposait aux bagnards, condamnés à une peine de cinq à sept ans de travaux forcés, de demeurer en Guyane pour un temps au moins égal à celui de leur condamnation...

Au sein de la Commission du régime du travail dans les colonies, on se montre majoritairement sensible à « l'intérêt qu'il y a à retenir dans les colonies et à fixer, au besoin, le travailleur amené à grand frais du dehors », mais on entend clairement séparer « prime et rapatriement ». Il y a certes accord sur le principe de la prime dans une logique d'incitation à la fixation dans la colonie, mais divergence sur le moment et les conditions de sa délivrance. Ceci indique qu'on doute de son efficacité, singulièrement auprès de « l'Indien, seul immigrant qu'on puisse en ce moment introduire aux colonies ». La majorité de la Commission penche, en tout cas, pour ne pas mentionner la prime dans le projet de loi ; elle devrait être facultative dès lors qu'est laissé « aux colonies le soin de déterminer, elles-mêmes, la nature des encouragements qu'elles jugeront utiles d'employer vis-à-vis des immigrants ». Cette logique libérale s'exprime également dans le fait de ne pas « astreindre à l'engagement l'immigrant qui désire se fixer dans les colonies : il lui suffira de justifier d'une conduite régulière et de moyens d'existence ». Mais, une fois obtenu le permis de résidence, l'ancien engagé « perdra tous droits à rapatriement gratuit ». Ce droit au retour « à l'expiration de l'engagement déterminé dans le contrat » est réaffirmé dans le projet de loi et, y compris, prévu à l'issue d'un « rengagement »⁸³.

3°) Un souci manifeste de protection des immigrants dans les colonies

Une partie importante des travaux de la Commission est consacrée à la question de la protection des immigrants dans les colonies. Dans cette perspective, la Commission propose de maintenir l'article 5 du décret de 1852 prévoyant « qu'à l'égard des immigrants, le contrat d'engagement de travail ne pourra, pendant les six premiers mois de leur arrivée, être transféré à un tiers, sans l'approbation de l'Administration ». Il s'agit clairement « d'empêcher le trafic des contrats » ou tout au moins de le limiter. On en profite lors des discussions pour signaler « les regrettables abus de termes auxquels prête parfois la cession des engagés. On en vient à parler de ces travailleurs comme des bêtes de somme, et à les porter sur une affiche de vente avec le bétail et le matériel agricole. Le sentiment de la dignité humaine n'a-t-il pas à souffrir d'un pareil état de choses ? Ces annonces de cession de contrats, qu'on a lues dans les feuilles publiques des colonies, tendraient à faire supposer qu'on n'observe pas strictement la clause de la convention, qui dit que nul Indien ne pourra changer de maître, sans son consentement ». Malgré pareille alerte, la Commission repousse la proposition, qui lui est faite, d'inscrire dans la loi que « les contrats des immigrants ne pourront être transmis sans le consentement de ceux-ci ». Mais elle adopte un article nouveau, emprunté à la convention de

83. Rapport Fourichon, *op. cit.*

1861 avec l'Angleterre, qui a pour objet d'empêcher la dispersion des familles dans la répartition des immigrants⁸⁴ et « d'affranchir l'immigrant de l'obligation de changer de maître, à moins d'être remis à l'Administration ou à l'acquéreur de l'établissement dans lequel il est occupé »⁸⁵.

Les débats de la Commission portent également sur les moyens humains nécessaires pour assurer la protection des immigrants dans les colonies : « Les syndics cantonaux suffisent-ils à cette tâche difficile ? » Ces agents sont théoriquement « chargés de la tutelle des immigrants, du soin de les guider dans l'exercice de leurs droits et de sauvegarder leurs intérêts ; de veiller à ce que les engagistes s'acquittent de toutes leurs obligations envers les engagés ». On s'inquiète toutefois sur leurs moyens et leur autorité, en regrettant qu'il faille « pour que les engagés lésés obtiennent justice, qu'ils attendent que le syndic se rende sur l'habitation [...] ». Pour certains, « l'autorité judiciaire offrirait plus de garanties ». Mais, devant la Commission, le directeur des colonies rassure en faisant savoir que le ministre a ordonné une enquête dans chaque colonie « en vue d'entourer la protection des immigrants de tout le prestige et de toute l'autorité désirables ». Il indique « qu'à la Guyane [...], un arrêté local a institué un inspecteur d'immigration chargé de la visite des ateliers et de la protection des immigrants. Cet agent, pourvu des pouvoirs les plus étendus, a pris immédiatement les dispositions les plus énergiques pour assurer le bien-être de ces travailleurs [...]. À la Martinique, le conseil général, répondant avec le plus louable empressement aux ouvertures qui lui ont été faites par l'Administration, a voté [...] les crédits nécessaires aux émoluments de deux inspecteurs à cheval, qui devront se transporter sur les habitations, juger par eux-mêmes de la situation des coolies, écouter leurs doléances et redresser les griefs qu'ils auront été amenés à constater. Enfin, à la Guadeloupe, la question est également à l'étude [...] ».

L'inquiétude de la Commission et ses souhaits émis en 1875 de meilleure protection des émigrants sont fondés sur des observations de terrain et des témoignages, mais aussi sur la prise en compte du risque de changement d'attitude de la puissance « exportatrice » de travailleurs indiens. Comme déjà indiqué, la convention du 1er juillet 1861 passée entre la France et l'Angleterre laissait en effet « au vice-roi de l'Inde la faculté d'interdire pour toutes colonies le recrutement, s'il jugeait insuffisante la protection qu'on assurait aux travailleurs hindous »⁸⁶.

84. Cette pratique de séparation des membres du même groupe familial ne faisait que continuer celle d'éclatement souvent planifié des familles présidant à la traite négrière et à la vente des esclaves notamment dans les Antilles.

85. Rapport Fourichon, *op. cit.*

86. On sait que l'immigration indienne a été suspendue à la Guyane en 1877 puis à la Guadeloupe et à la Martinique en 1887 (Cf. notamment G. Sarlat, « La main-d'œuvre étrangère dans nos colonies », *La Quinzaine coloniale*, 10 mars 1902).

Le travail de la commission Fourichon aboutit donc à un projet de loi qui sera discuté à la Réunion, mais qui ne sera jamais promulgué ni même discuté devant les Chambres. A l'aube du XXe siècle, pour des raisons et selon un processus qui mériteraient d'être éclaircies, l'idée qui prévaut est désormais celle de l'assimilation avec le droit métropolitain. En 1912, au sein du Comité permanent de la législation coloniale du travail et de la prévoyance sociale, on met à l'ordre du jour pour la Martinique la création d'un conseil des prud'hommes, l'application de la législation sur les accidents du travail, la création de l'inspection du travail, pendant que les livres I et II du Code du travail sont promulgués en Martinique en 1912 et 1913 et en Guadeloupe en 1913. Même si la promulgation des textes fait encore l'objet de la règle de la double promulgation – tout texte ne devenant applicable qu'après la publication d'un arrêté spécial du gouverneur de la colonie – et n'est donc pas immédiate, le droit du travail dans les vieilles colonies devient quasi identique au droit métropolitain entre les deux guerres, ce qui le distingue très nettement de celui qui s'élabore dans les colonies d'exploitation.

Chapitre 2. Les colonies d'exploitation

En 1874-1875, comme on vient de la voir, la commission sur le régime du travail aux colonies ne traitait que des Antilles, de la Guyane et de La Réunion. Quarante ans plus tard, en 1912-1913, un Comité de législation coloniale du travail et de la législation sociale, présidée par Charles Gide, est institué auprès du ministère des Colonies. Entre ces deux organismes consultatifs, plusieurs différences peuvent être notées. D'abord, le Comité de législation coloniale se voit confier des attributions dans le domaine de la prévoyance sociale qui est à l'époque partie intégrante de ce qu'on appelle en métropole la législation industrielle ou le droit ouvrier. En l'occurrence il s'agit des associations, de la mutualité et de l'assistance médicale gratuite et de l'allocation aux vieillards, infirmes et indigents, qui font respectivement l'objet de rapports de Charles Gide, L. Gamard et Paul Artaud. Il traite aussi du droit syndical, ce qui n'était évidemment pas possible en 1874-75. Surtout le Comité a une acception élargie de ce qu'il continue à nommer les vieilles colonies puisqu'il est prévu qu'elle intègre, outre les Antilles, la Guyane et la Réunion, les Établissements français de l'Inde, Saint-Pierre et Miquelon, la Nouvelle Calédonie et les Établissements français de l'Océanie. L'examen de la situation qui prévaut en Cochinchine et au Sénégal est bien prévu mais est reporté ultérieurement. En réalité, le travail du Comité ne portera que sur les Antilles et la Guyane, les seuls

territoires pour lesquels existe une section annexe du Comité. Par ailleurs, le seul territoire à avoir fait l'objet d'une enquête est celui de la Martinique.⁸⁷

La limitation du travail de réflexion du Comité de législation coloniale du travail et de la prévoyance sociale aux seules vieilles colonies entendues au sens strict s'explique largement par le manque d'intérêt du ministère des Colonies pour les nouvelles. En Afrique et dans ce qui s'appellera l'Indochine, la colonisation est assez récente et l'exploitation des ressources agricoles, forestières et minières encore peu développée. Il existe bien un embryon de réglementation, mais à part quelques décrets élaborés conjointement entre le Département de la rue Oudinot et les autorités coloniales locales, elle est essentiellement le fruit d'arrêtés des gouverneurs ou gouverneurs généraux, qui sont les maîtres tout puissants des territoires qu'ils administrent.

Cette situation rend assez difficile toute analyse synthétique. On s'y essaiera cependant en distinguant la réglementation du travail libre et celle du travail forcé.

Section 1. Le travail forcé et sa réglementation avant la Première Guerre mondiale

L'examen de la littérature juridique, et notamment des thèses, consacré au travail dans les colonies avant 1914 montre une identité de vues entre les auteurs. Le travail contraint, forcé ou obligatoire est d'abord nécessaire pour lutter contre les tendances naturelles des indigènes considérés comme apathiques, indolents, paresseux, même si certains auteurs tentent de différencier entre les « races ». Pour Jules Ninine, les indigènes sont « apathiques, incapables d'aucun effort, d'aucun travail régulier et continu⁸⁸ ». Pour René Mercier, les populations locales sont « indolentes, avec des goûts extrêmement simples, insensibles à l'appât du gain et peu désireuses d'échanger [leur] existence tranquille et insouciant⁸⁹ ».

La mise au travail forcé est justifiée dans l'intérêt même des populations concernées. Pour Ninine, « si l'enfant apprend à lire malgré lui, si le soldat bien souvent doit combattre aussi malgré lui, l'indigène doit être pareillement amené au travail⁹⁰ » et, pour Mercier, « une politique coloniale bien comprise, consciente de ses droits comme de ses responsabilités ne poursuit pas seulement la mise en valeur matérielle mais encore, si nous osons dire, la mise en valeur humaine du territoire

87. Les archives du Comité permanent de législation coloniale du travail et de la prévoyance sociale sont conservées aux Archives nationales d'outre mer sous la cote CONTR//1404. Elles contiennent notamment les procès verbaux des séances et les rapports de Charles Gide, Paul Artaud et L. Gamard. Par contre le rapport Fouquet sur la Martinique n'y figure pas.

88. J. Ninine, *La main d'œuvre indigène dans les colonies françaises*, thèse Droit, Paris, 1932, p. 10-11.

89. R. Mercier, *Le travail obligatoire aux colonies*, thèse Droit, Nancy, 1933, p. 14.

90. J. Ninine, *op. cit.*, p. 132.

considéré ; l'exploration des ressources terrestres, trésor commun de l'humanité, comprise d'ailleurs dans l'intérêt réciproque de la métropole et de la colonie doit se doubler d'une action civilisatrice vis-à-vis des races prises sous tutelle⁹¹ ».

Pour ces auteurs, il s'agit d'une situation provisoire, qui prendra fin quand les indigènes auront compris le rôle positif du travail tel que pensé dans les sociétés occidentales. Ainsi, René Mercier estime-t-il que le but immédiat du travail contraint est « d'amener les indigènes, contre leur gré sans doute, mais aussi dans leur intérêt bien compris en même temps que dans celui de la colonie et de la puissance colonisatrice, à fournir l'effort nécessaire pour l'exécution des travaux d'intérêt général » et, dans un deuxième temps, « de hâter le jour où l'indigène ayant compris son propre intérêt, se pliera spontanément à la loi du travail, en un mot, le jour où il aura atteint l'âge de raison⁹² ».

À ces justifications idéologiques largement partagées par les milieux politiques français s'ajoutent des considérations pragmatiques. Le recours au travail forcé s'explique aussi par le principe d'autonomie financière des colonies. L'une des principales critiques émises envers la colonisation était son coût. Le budget qui était affecté au ministère des Colonies était passé d'environ 42 millions en 1885 à 79 millions en 1895⁹³. En 1900, il est alors décidé que chaque colonie devrait trouver elle-même ses propres ressources, hormis quelques rares subventions. Comment dès lors organiser le développement économique, construire des routes et des infrastructures demandant une main-d'œuvre abondante sans avoir recours à la contrainte vis-à-vis de populations peu attirées par le gain ? L'idée de les faire travailler gratuitement ou à moindres frais s'impose assez naturellement même si certains auteurs critiquent ses conséquences inévitables. Arthur Girault estime ainsi que cette forme de travail qui, « sous son bon marché apparent est en réalité la plus chère de toutes », ralentit la modernisation technique, entraîne la fuite des requis et l'abandon des cultures vivrières⁹⁴. Jean Lespinasse insiste quant à lui sur le fait que la qualité du travail forcé est inférieure à celle du travail libre et que la contrainte dévalorise l'idée de travail et le respect du colonisateur.⁹⁵

Sous l'appellation de travail forcé ou obligatoire sont rassemblées plusieurs catégories. En 1930, le Bureau international du travail en distinguera cinq : la réquisition, le prestation, la deuxième

91. R. Mercier, *op.cit.*, p. 8-9.

92. *Ibid.*, p. 9-10.

93. A. Rameau, *Le régime du travail dans les colonies françaises d'exploitation (1900-1940)*, mémoire de master 2 d'histoire du droit et des institutions, université de Bordeaux IV, 2009, p. 22.

94. A. Girault, *Principes de colonisation et de législation coloniale*, Paris, L. Larose, 1895, p. 114 (mis en ligne sur internet par la bibliothèque numérique des universités Grenoble 2 et 3, 2013).

95. J. Lespinasse, *Le travail forcé dans les colonies françaises et la Société des nations*, thèse Droit, Bordeaux, 1933, p. 27.

portion du contingent militaire, la main-d'œuvre pénale et l'obligation de cultiver. On n'utilisera pas cette taxinomie dans ce chapitre qui ne couvre que la période allant jusqu'à la fin de la Première Guerre mondiale. La deuxième portion du contingent militaire n'est en effet astreinte au travail obligatoire qu'après celle-ci et seulement dans certains territoires comme Madagascar et l'AOF. Par ailleurs la réquisition est à la fois un terme générique – tous les travailleurs forcés sont des requis – mais désigne souvent la forme particulière de travaux forcés de longue durée sur les grandes infrastructures comme les chemins de fer qui se développent surtout dans les années 1920 et 1930. On traitera donc de la réquisition dans la deuxième partie de ce rapport.

On passera aussi rapidement sur l'obligation de cultiver sur laquelle les informations sont lacunaires. On en trouve des traces avant la colonisation, notamment en Oubangui-Chari, dans la région de Gilungu Wubri-Tenga, où, en plus des travaux agricoles effectués pour le chef de village ou de tribu (le na-koobo), les indigènes étaient contraints à cultiver un champ dont la récolte servait à confectionner la bière consommée lors de la fête dite des prémices (le toggo)⁹⁶. La préoccupation du colonisateur est ici essentiellement sanitaire. Il s'agit d'apprendre aux indigènes un certain nombre de techniques agricoles nouvelles ou d'améliorer celles qui existent pour faire face à la sous nutrition, aux disettes et aux famines. Dans le même temps, il s'agit aussi de mettre les gens au travail.

On ne développera pas non plus ici la question de la main-d'œuvre pénale qu'il faut distinguer de la colonisation pénale. La colonisation pénale consiste à envoyer dans certaines colonies, en Nouvelle Calédonie et en Guyane notamment, les condamnés politiques métropolitains (la déportation), les condamnés de droit commun (la transportation) et les récidivistes (la relégation). La main-d'œuvre pénale concerne les indigènes emprisonnés dans les centres de détention sur place et astreints à travailler. À défaut de réglementation générale, il existe quelques textes particuliers : ainsi un décret du 29 mars 1901 pour la Côte d'Ivoire, un arrêté du 27 mars 1908 pour Madagascar ou un simple article d'un arrêté plus général du 20 octobre 1895 fixant le règlement intérieur des prisons en Guinée.⁹⁷ Le point commun de ces réglementations est qu'elle concerne tous les condamnés : les hommes comme les femmes et les détenus de droit commun (condamnés par la justice) comme les détenus administratifs (condamnés par les administrateurs sur la base du Code de l'indigénat). Le travail s'effectue dans la prison ou hors ses murs, pour des travaux d'intérêt public, mais aussi au profit des entreprises privées après accord de l'administration. Il est théoriquement prévu une rémunération quand les détenus travaillent pour le compte d'une personne

96. L. Diallo, « Le travail forcé dans la région du Gilungu Wubri-Tenga », in Gabriel Massal et Yenouyaba Georges Madiéga (dir.), *La Haute Volta coloniale*, Paris, Karthala, 1995, p. 166.

97. A. Rameau, *op. cit.*, p. 50.

ou d'une entreprise privée, une quote-part du prix de cession étant réservée au détenu et remise à lui au moment de sa libération sous la forme d'un pécule. Certains travaux ont cependant montré que ce pécule restait quelquefois aux mains de l'administration pénitentiaire.

Il ne sera donc question ici que des deux formes principales de travail forcé avant la Première Guerre mondiale : le portage et les prestations.

A. Le portage

Le portage par des êtres humains est une tradition ancestrale dans certains territoires coloniaux, mais il se développe avec la colonisation, là surtout où l'utilisation des animaux s'avère impossible ou difficile. C'est un sujet bien renseigné grâce notamment à un excellent article publié en 1986 dans la *Revue d'histoire moderne et contemporaine* sous la signature de Pierre Mollion et qui porte sur l'Oubangui-Chari (aujourd'hui République centrafricaine) entre 1890 et 1930. En réalité, l'essentiel des observations de l'auteur concerne la période 1890-1919 et, sur un plan géographique, sur la piste puis la route qui va de Brazzaville à Fort Lamy au Tchad.

Au début de son article, Mollion cite une correspondance adressée en 1904 par le délégué permanent pour le territoire de l'Oubangui-Chari au commissaire général pour les possessions du Congo français et dépendances – Émile Gentil – qui fait bien le point sur les problèmes posés par le portage : « *Maintenant que cette tâche est terminée, je ne vous cacherai pas que le recrutement a été très difficile et que la plupart des engagés ne sont volontaires que de nom. Cela provient de ce que les miliciens libérés revenus du Chari ont répandu des bruits pessimistes, de la terreur des Arabes et aussi que la mortalité des travailleurs envoyés à la Kemo [nom d'une circonscription] au commencement de cette année a été effrayante. Sur 80, en quelques mois, 10 étaient morts et près de 25 renvoyés à l'état de squelette. [...] Maintenant je suis persuadé que je ne trouverai plus un seul engagé volontaire pour la Kemo. Si d'autres travailleurs étaient demandés, il faudrait, pour les avoir, recourir aux mesures de régisseur, et du temps*⁹⁸ ».

L'effort demandé aux populations qui se trouvent sur le tracé de la piste est considérable. De 1900 à 1902, en 20 mois, 70 000 porteurs sont recrutés qui effectuent 120 000 à 140 000 journées de portage, ce qui représente en moyenne 3 500 porteurs recrutés par mois pour une population de 99 000 habitants, femmes et enfants compris qui, eux, échappent le plus souvent à la corvée. En 1905, un porteur est réquisitionné 8 jours sur 36. À l'aller, il porte des caisses de munitions et de

98. P. Mollion, « Le portage en Oubangui-Chari (1890-1930) », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, vol. 33, n° 4, octobre-décembre 1986, p. 546.

ravitaillement vers le Tchad ; au retour, les paniers de caoutchouc qui seront expédiés vers l'Europe. Le rythme sera soutenu jusqu'en 1911, année où commence une crise du caoutchouc, puis reprendra pendant la Première Guerre mondiale, avant de décliner très sensiblement à partir de 1919 avec la mise en service d'un réseau routier de 4 500 km.

La réglementation date de 1905 : les porteurs sont réquisitionnés pendant 2 à 3 jours et effectuent des étapes de 25 à 30 km pour jour. Le poids des charges n'est pas fixé au début. En 1918, il est de 25 kg mais il faut y ajouter le poids des vivres que le porteur doit prévoir pour son propre ravitaillement qui pose des problèmes considérables, au point qu'on en arrive à prévoir un portage secondaire de vivres pour le ravitaillement des porteurs de la route d'étapes.

Dans son article, Pierre Mollion analyse les conséquences désastreuses du portage. Les conséquences politiques vont de la fuite individuelle à la dissidence de groupes entiers. Les fuites sont très nombreuses et représentent la majorité des peines infligées au titre du Code de l'indigénat. Elles s'accompagnent souvent de violences à l'égard des gardes qui encadrent les convois. Les femmes sont emprisonnées jusqu'à ce que les hommes reviennent. À ces formes de résistance individuelle s'ajoutent des rébellions collectives, comme celle, armée, des Mandjas de la vallée de la Koumi en 1901, qui dure deux ans, ou celle du pays Morouba en octobre 1915. Les combats sont très violents ; dans la seule journée du 9 décembre, 150 rebelles sont tués. À la suite de cette rébellion, les insurgés survivants, au nombre de 3 000 environ, s'organisent de manière indépendante dans la vallée du Koukouro et échappent totalement à l'autorité coloniale..

Les conséquences sont également démographiques. Les zones situées près de la ligne d'étape voient leur population diminuer très sensiblement. Ce dépeuplement s'explique par les migrations, voire par de véritables exodes, notamment vers le Congo belge, pour échapper à l'impôt et au portage mais aussi par la mortalité accrue des populations restées sur place et soumises au portage. Les chiffres ne sont pas connus, l'administration ne souhaitant évidemment pas les communiquer, mais la mortalité liée directement au portage est avérée. En 1905, par exemple, sur les 140 porteurs réquisitionnés pour le transport du vapeur Uzes, on compte 20 % de décès. Toutefois, la mortalité s'explique aussi par la propagation de certaines maladies, la maladie du sommeil en particulier, par les porteurs tout au long des pistes et des routes qu'ils empruntent.

Enfin, il existe des conséquences économiques dues à la baisse des productions vivrières et des famines qui en découlent.

Le bilan du portage forcé en Oubangui-Chari est donc catastrophique même si, on l'a dit, la situation s'améliore très nettement dans les années 1920. On y reviendra dans la deuxième partie de ce rapport. Mais est-il généralisable dans les autres colonies françaises ? Dans les autres territoires de l'AEF, les mêmes causes produisent les mêmes effets : le portage forcé est beaucoup plus

développé que le portage volontaire ; les femmes et les enfants sont souvent emprisonnés comme otages, l'alimentation et l'hébergement sont insuffisants ; les fuites sont nombreuses.⁹⁹

En AOF, Babacar Fal, qui a spécialement travaillé sur la Guinée¹⁰⁰, note quant à lui les exactions des administrateurs qui détournent les salaires des porteurs avec la complicité des chefs locaux et la faiblesse des rémunérations qui expliquent le refus des réquisitions. Selon lui, « aucun convoi ne revient avec son effectif complet ; il en manque toujours 5 à 6 % ».

Les informations recueillies sont moins précises concernant l'Indochine, mais on sait que, dès 1906, le Résident supérieur du Tonkin cherche à remplacer le portage humain par un portage animal – des chevaux – comme cela a été tenté dans certains endroits avec comme conséquences heureuses « l'arrêt presque complet de l'émigration et la repopulation de certaines régions devenues désertes par suite des fréquentes réquisitions qui avaient dû être faites¹⁰¹ ». Mais le problème est plus général et vaut pour toute l'Indochine, ce qui justifie une circulaire du gouverneur général Sarraut de 1912 : « L'Administration française doit donc pouvoir arriver à constituer des moyens de transport plus pratiques et moins inhumains que celui du portage à dos d'homme, là où il existe encore [...]. J'espère qu'il sera ainsi possible de faire disparaître en attendant la suppression définitive et totale du portage à dos d'homme, certains abus que j'ai eu le regret de constater »¹⁰².

B. Les prestations : "l'impôt de la sueur"

Les prestations sont une autre forme de travail forcé qui consiste à faire réaliser des travaux communautaires locaux par les habitants, tels l'entretien des routes et des sentiers, quelques jours par an. Ici aussi, comme pour le portage, ce type de corvée existait avant l'arrivée des Européens. Elle prenait le nom de « su-soaaga » en Haute Volta ou de « fanompoana hova » ou « fokon'olona » à Madagascar. En Indochine, on en trouve des traces pour le creusement du canal de Vinh Té en 1820.

Il n'existe pas de réglementation générale, mais on peut repérer quelques constantes. La prestation n'est généralement due que pour les hommes valides dont l'âge varie selon les territoires : entre 21 ans et 60 ans au Cambodge, entre 15 et 50 ans en Côte d'Ivoire¹⁰³, de 16 à

99. Pour plus de précisions, on se reportera au rapport territorial d'Ariane Clément sur l'AEF.

100. B. Fal, *Le travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1945)*, Paris, Khartala, 1993, p. 53-92.

101. Circulaire du 31 mars 1906.

102. ANOM, 4107 col 25. « Main-d'œuvre étrangère employée au Tonkin », pièce n° 29, Circulaire n° 71-C du 17 mai 1912.

103. Circulaire du 22 février 1913.

60 ans à Madagascar¹⁰⁴. La nature des travaux à effectuer est également variable. Alors qu'en AOF, ils sont théoriquement limités à l'entretien des voies de communication et des pistes télégraphiques, en AEF, ils s'étendent à la construction et à l'entretien des bâtiments administratifs, des camps d'aviation et aux travaux d'hygiène locale. Les travaux doivent être effectués près du domicile des prestataires (5 km par exemple en AOF) et ne sont exigées qu'en dehors de périodes de culture et de cueillette. La durée de la prestation varie également beaucoup selon les territoires mais aussi dans le temps avec une tendance à la régression. Elle est par exemple de 4 jours au Togo, 16 jours en Annam, et 50 jours à Madagascar, durée qui diminuera ensuite progressivement.

Une autre caractéristique commune est la possibilité de rachat. L'administration coloniale considère en effet que la prestation est un impôt, comme l'est par exemple la taxe vicinale en métropole. Comme l'usage de l'argent est très peu répandu, en tout cas en Afrique, avant la Première Guerre mondiale, la prestation est pensée comme un impôt en nature – « l'impôt de la sueur » – et est rachetable. Son prix correspond en général au salaire journalier d'un manœuvre, mais la faculté de rachat est réservée à certaines catégories d'indigènes. À Madagascar, il s'agit notamment de ceux qui possèdent un contrat de travail d'au moins un an, de ceux qui sont rémunérés sur le budget de l'État, des propriétaires de charrues qui les utilisent effectivement, ou encore de ceux que leur position sociale ne permettent pas d'exiger une prestation en nature.

Cette possibilité de rachat et le caractère fiscal des prestations a conduit certains auteurs spécialistes de droit colonial à les exclure de l'étude du travail indigène. Ainsi Henry Solus, l'un des meilleurs spécialistes, justifie-t-il cette exclusion en faisant valoir que « plutôt que de demander aux indigènes une contribution en argent qui, pour eux, peut être onéreuse, il est à coup sûr préférable de leur demander de fournir quelques journées de travail en vue de l'accomplissement de travaux dont ils seront les premiers à bénéficier¹⁰⁵ ».

En général, les arrêtés ne fixent pas les conditions de travail des prestataires, notamment en terme de durée. Cette situation, combinée avec le non-respect des règles existantes, va occasionner de nombreux abus. En 1900, les colons malgaches soulignent la forte mortalité des prestataires à Madagascar dans une pétition adressée à Gallieni : « *Vous êtes, comme nous tous, au courant de la mortalité effrayante qui frappe les prestataires employés à la construction des routes de Tananarive-Tamatave, Tananarive-Majunga. Elle a atteint ces derniers mois une proportion si*

104. Arrêté du 2 septembre 1896.

105. H. Solus, « Le régime et l'organisation du travail des indigènes dans les colonies françaises de l'Afrique », in *Le régime et l'organisation du travail des indigènes dans les colonies tropicales*, Bruxelles, Bibliothèque coloniale internationale, 1929, p. 124.

*grande qu'on peut prévoir à brève échéance que la population, même la plus valide des hauts plateaux, sera tellement réduite, que les colons ne pourront plus rien entreprendre.*¹⁰⁶ »

Cette pétition des colons apparaît paradoxale. D'un côté, comme le souligne Jean Fremigacci, l'utilisation massive des prestations a effectivement freiné le développement de l'île et retardé la modernisation technique¹⁰⁷, mais, d'un autre, elle leur a aussi profité. À Madagascar, en effet, certains prestataires ne travaillent pas que sur des chantiers publics mais aussi pour les entreprises privées. Il s'agit des « *autochtones valides qui ne pouvaient produire soit un titre de patente ou une carte d'identité, soit un livret individuel de travail, [qui] étaient considérés comme coupables de vagabondage et, comme tels, passibles d'un emprisonnement de 6 mois. Pour échapper à cette sanction, les indigènes qui ne s'adonnaient pas dans leur village à l'agriculture pour leur propre compte se voyaient forcer de louer leurs bras, non à leurs congénères, incapables de leur établir de façon probante un livret de travail, mais à des Européens passés maîtres en l'art de composer de tels livrets, pourvus, par signatures diverses et cachets nombreux, de toute l'authenticité désirable.*¹⁰⁸ »

En Côte d'Ivoire, le maximum de 12 jours est souvent un minimum et les indigènes sont contraints de rester jusqu'à la fin des travaux. En 1916, une pétition contre les abus du système est adressée au Lieutenant-gouverneur. De manière générale, ici aussi, on constate une véritable aversion des indigènes pour les prestations et de nombreuses désertions, ce qui pose un problème pour le recrutement des travailleurs libres.¹⁰⁹

La contestation du système par les populations autochtones se rencontre aussi en Indochine. En Annam, un arrêté du 23 février 1889 avait fixé la durée à 48 journées par an dont 4 réservées aux villages, les 44 autres étant attribuées au protectorat et facultativement rachetables. Il fut modifié plusieurs fois en 1897, 1904 puis par un nouvel arrêté du 31 décembre 1907 qui porta enfin à 8 les journées dues à l'État et à 2 celles réservées aux villages. Mais cette diminution fut compensée par une augmentation de l'impôt personnel qui suscita une certaine hostilité des populations rurales qui supportaient de plus en plus difficilement le fonctionnement du régime annuel des prestations. Un mouvement de résistance conduit par certaines élites annamites se déclencha alors, d'abord paisible, puis plus violent à partir du mois d'avril 1908, à mesure qu'il s'étendait à une grande partie du centre

106. L. Bouillier, *De l'obligation au travail pour les indigènes dans les colonies d'exploitation*, thèse de sciences politiques et économiques, Paris, 1923, Paris, éd. de la Vie universitaire, p. 33.

107. J. Fremigacci, « L'État colonial et le travail pénal à Madagascar (fin XIXe-années 1930) », in H. d'Almeida-Topor, M. Lakroum et F. Spittler (dir.), *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque contemporaine*, Paris, Karthala, 2003, p. 173-206.

108. M. de Coppet, « Le problème de la main-d'œuvre à Madagascar et ses nouveaux aspects », *Revue internationale du travail*, vol. LIX, n° 3, mars 1949, p. 278.

109. R. - P. Anouma, « Les modalités du travail forcé : la prestation en Côte d'Ivoire de 1912 à la veille de la Première Guerre mondiale », *Annales de l'université d'Abidjan*, 1976, p. 65.

du pays. Le mouvement bien qu'en voie d'essoufflement en juin, fut sévèrement réprimé par l'administration royale de Huê¹¹⁰. C'est pourquoi sans doute un très long rapport relatif aux prestations indigènes en Annam fut adressé le 4 décembre 1908 au Trône par le Conseil de régence du gouvernement annamite. Les dispositions de ce rapport furent rendues exécutoires par le gouverneur général de l'Indochine et répartirent les fameuses 10 journées en 5 sous forme de prestations pour les travaux régionaux (dont une partie rachetable) et 5 pour les villages. Il était bien spécifié que la prestation devrait garder « son caractère familial », c'est-à-dire être effectuée sans déplacement lointain ni frais, hors des périodes de travaux agricoles, sinon « elle se transforme en corvée.¹¹¹ » !

Section 2. Travail libre et travail contractuel

Avant la Première Guerre mondiale, les pouvoirs publics métropolitains commencent à s'intéresser à la question de la réglementation du travail libre dans les colonies d'exploitation en lançant une grande enquête dans chacune d'entre elles. Les réponses qui leur parviennent soulignent l'absence d'intérêt d'une application des lois métropolitaines, les règles locales étant suffisantes.

A. L'impossibilité du transfert des lois métropolitaines

En 1911, le ministère des Colonies, pressé à plusieurs reprises par des membres du Parlement, prescrit une enquête sur l'application éventuelle des lois métropolitaines dans les colonies et pays de protectorat autres que l'Algérie et la Tunisie. A réception de cette demande, la plupart des gouverneurs confient à des commissions le soin de rassembler et d'examiner les différents problèmes que pourrait soulever l'application de cette législation métropolitaine. Leurs réponses, synthétisées dans une note de la direction des affaires politiques du ministère des Colonies¹¹², sont très instructives pour connaître l'état de la réglementation et surtout l'état d'esprit des autorités locales coloniales.

La première question à laquelle ils doivent répondre est de savoir quelles sont les lois ouvrières (métropolitaines) qui *doivent* ou qui *peuvent* être mises en vigueur aux colonies. Les premières sont celles qu'une disposition formelle rend applicables outre-mer soit *de plano*, soit par l'intermédiaire

110. Nguyễn Thê Anh, « Le mouvement de protestation de 1908 contre les corvées et les impôts au Centre Vietnam », Colloque *Echanges, éthiques et marchés, Europe-Asie, XVIIe-XXe siècle*, La Rochelle, 1999, p. 1-10.

111. *Bulletin officiel de l'Indochine*, 1909, n° 1, p. 16-23.

112. ANOM, 61 COL 2551. Note sur l'application de la législation ouvrière dans les colonies, 12 juillet 1911.

d'un règlement d'administration publique. Il s'agit de la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats, rendue applicable par son article 10 aux Antilles et à La Réunion à l'exception des immigrants, de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail dont l'article 34 prévoit l'application aux colonies par un règlement d'administration publique, de la loi du 29 décembre 1905 sur la caisse de prévoyance des marins, en vigueur seulement dans les colonies soumises au régime de l'inscription maritime (article 30) et, enfin, de la loi du 27 mars 1907 sur les conseils de prud'hommes, rendue applicable par son article 64 à la Martinique, à la Guadeloupe et à la Réunion. La loi portant codification des lois ouvrières (livre 1er) comporte aussi une disposition d'un type nouveau « insérée du reste en dehors du ministère des Colonies qui n'avait pas été consulté à ce sujet » : « Des décrets rendus sur la proposition du ministre du Travail et des ministres compétents pourront déterminer les conditions d'application en Algérie et aux colonies, des dispositions du Code du travail et de la prévoyance sociale ».

Les secondes – celles qui *peuvent* être appliquées aux colonies – sont soumises au *Senatus Consulte* du 3 mai 1854 en tenant compte de la classification des colonies d'un point de vue législatif et de l'essence même de la loi à appliquer. Leur application est soumise au bon vouloir du pouvoir exécutif ou de ses délégués qui sont les seuls juges de son opportunité.

La réponse parvenue d'Indochine distingue selon les différents territoires qui le composent du fait de leur inégal degré de développement économique et des différences de race et de statut. En Cochinchine, le lieutenant-gouverneur et les chambres de commerce ne sont pas opposés à la mise en vigueur de la loi sur les accidents du travail, sous réserve toutefois que les compagnies d'assurances se chargent d'en assurer le fonctionnement. Ils sont également favorables à l'application du repos hebdomadaire (loi de 1906 en métropole), mais par roulement, à cause de la concurrence des maisons asiatiques. Pour autant, l'application des ces deux textes importants ne saurait valoir que pour les Européens, les indigènes devant rester « écartés pendant longtemps encore du bénéfice de l'application des lois ouvrières ».

Au Cambodge, « d'une manière générale, les autorités locales sont d'avis que les lois ouvrières ne soient mises en vigueur que dans le cas où les ouvriers travaillent dans des conditions identiques à celles où ils se trouvent placés en Europe ». L'application de la loi sur les accidents du travail est ici aussi conditionnée à la bonne volonté des compagnies d'assurance de couvrir les risques.

Au Laos, « étant donné l'état rudimentaire de l'industrie », le Résident supérieur estime que l'application des lois ouvrières métropolitaines ne présente aucun intérêt.

En Annam, la chambre de commerce et d'agriculture estime que cela ne présente aucun caractère d'urgence, que la législation ne peut pas s'appliquer aux indigènes mais que les dispositions légales concernant le travail des femmes et des enfants, l'interdiction du marchandage, l'apprentissage, l'hygiène et la sécurité des travailleurs ou les syndicats pourraient être appliquées aux Européens.

Par contre, l'introduction de conseils de prud'hommes est inenvisageable, « étant donné le personnel très restreint dont dispose l'industrie locale ».

Au Tonkin, enfin, la chambre de commerce de Hanoi est d'avis de s'en tenir aux dispositions édictées par les autorités locales dans un arrêté du 25 août 1899. Elle se prononce contre l'importation de la réglementation du travail des femmes et des enfants, qui « se heurterait à l'organisation sociale annamite et aux habitudes locales » et qui serait donc « plus nuisible qu'utile », contre la loi sur les accidents du travail, qui risquerait, si elle était appliquée aux indigènes, de provoquer un redoublement d'accidents « par ce fait que les intéressés n'hésiteraient pas à se faire blesser dans le seul but de percevoir une indemnité ». Quant au repos hebdomadaire, il ne pourrait être accordé aux Européens que s'il était également imposé aux maisons asiatiques concurrentes.

Résumant l'ensemble de ces réponses, le gouverneur général estime que la promulgation en Indochine de la législation ouvrière en vigueur en France n'est pas désirable, mais qu'il importe au plus haut point de distinguer la situation des Européens et celle des indigènes.

À Madagascar, le gouverneur général remarque que l'application des lois ouvrières intéresserait surtout la population indigène car les ouvriers européens sont très peu nombreux en raison du bon marché de la main-d'œuvre malgache et parce qu'ils sont appelés à devenir petits patrons assez rapidement. Il rappelle que la loi de 1884 sur les syndicats est applicable pour les Européens. Pour le reste, la réglementation du travail qui avait été élaborée après la conquête a été abrogée par un arrêté du 1er janvier 1905. Les rapports de travail sont réglés par le droit commun et les différends tranchés par des conseils d'arbitrage créés par des décrets du 22 octobre 1906 et qui donnent les meilleurs résultats, selon le gouverneur général. Il n'est donc pas question de changer, en tout cas pour les indigènes : la réglementation des heures de travail et de repos ne s'impose pas car « les indigènes ne sont pas surmenés » et les congés non plus car « les natifs saisissent toutes les occasions de chômage et cessent même de travailler dès qu'ils ne sont plus poussés par la nécessité » ; dans les mines, les indigènes, qui sont seuls à travailler, sont suffisamment protégés par la réglementation locale ; le travail des femmes et des enfants est protégé par les coutumes locales et l'absence de concurrence industrielle ; l'application de la loi de 1898 sur les accidents du travail n'est pas envisageable compte tenu des coûts pour les entreprises naissantes et de l'incertitude que les compagnies d'assurances acceptent de couvrir les risques mais aussi parce qu'il existe une assistance médicale et des œuvres d'assistance médicale.

En AOF, les lieutenants-gouverneurs estiment de manière générale l'application des lois du travail métropolitaines comme inutile voire dangereuse du fait de l'absence quasi totale d'industries et du très faible nombre d'ouvriers européens. Le gouverneur général reprend ces arguments tout en

distinguait lui aussi nettement entre les Européens et les indigènes. Une réglementation du contrat de travail des indigènes lui semble inutile car ils s'engagent généralement pour une courte durée et d'après les usages locaux. Par ailleurs, ils sont « en général, bien payés et bien traités ». Il en va de même pour les accidents du travail du fait de « l'absence d'état civil qui empêcherait le plus souvent de constater l'identité des bénéficiaires de rentes viagères » et des « facilités de l'existence jointes à la solidarité qu'ils rencontrent au sein de la collectivité dont ils font partie [qui] les mettent absolument à l'abri du besoin ». Une législation particulière sur le travail des femmes et des enfants ne concernerait que quelques domestiques dont il serait malaisé de contrôler l'âge du fait du manque d'état civil. Les conseils de prud'hommes seraient inadaptés du fait du trop faible nombre des Européens pouvant exercer les fonctions de conseiller et du niveau intellectuel et moral trop bas des travailleurs indigènes. La solution à la résolution des litiges se trouve dans la création de conseils d'arbitrage qui est à l'étude.

Sur deux points cependant, le gouverneur général n'est pas totalement opposé à l'application de lois métropolitaines. Il s'agit, d'une part, des lois des 2 juin 1895 et 11 juillet 1903 sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, qui devraient cependant être adaptées à l'organisation administrative et sociale de l'AOF et, d'autre part, de la loi de 1906 sur le repos dominical dont l'utilité est toutefois « très contestable pour les indigènes, ceux-ci jouissant, en fait, de congés plus nombreux que les ouvriers d'Europe ».

En AEF, le gouverneur général estime que le degré de civilisation des indigènes rend absolument inapplicable la législation métropolitaine et que le décret du 28 mai 1907 déterminant les conditions du contrat de travail au Congo français constitue, pour le moment, une réglementation suffisante.

Les rapports des gouverneurs de la Côte française des Somalis et de Saint-Pierre et Miquelon concluent aussi à l'inapplicabilité de la législation métropolitaine. On note également qu'aucune indication n'est donnée dans la note qui rend compte des réponses des territoires de la Nouvelle Calédonie, des Nouvelles Hébrides, des Établissements français de l'Inde et de l'Océanie, soit qu'ils n'aient pas été consultés, soit qu'ils n'aient pas répondu à l'enquête.

B. L'existence de réglementations locales

On le voit, les autorités coloniales sont opposées à l'introduction des lois du travail métropolitaines dans les territoires qu'ils administrent, à de rares exceptions près et, quand c'est le cas, sous conditions. Il considèrent que les quelques textes existants, voire les coutumes locales suffisent à organiser les relations de travail dans des territoires où l'industrie est à peine naissante.

Dès la fin du XIXe siècle et le début du XXe, en effet, la plupart des nouvelles colonies se dotent d'une réglementation du travail. Les premiers textes repérés concernent la Nouvelle Calédonie

(1882)¹¹³, Madagascar (1896 et 1897)¹¹⁴, le Tonkin (1896)¹¹⁵, le Congo français (1903)¹¹⁶, Mayotte et les Comores (1905)¹¹⁷. Ces textes présentent quelques particularités. D'abord, ils sont élaborés sur place par les services des gouverneurs, quelquefois après consultation de commissions *ad hoc* composées d'administrateurs coloniaux, de chefs d'entreprises, de notables indigènes, mais jamais de représentants qualifiés des salariés. Ils se présentent sous la forme d'arrêtés (particulièrement en Indochine) ou de décrets, mais, dans ce second cas, on ignore tout du rôle que peut jouer le ministère des Colonies dans leur étude et leur promulgation.

Ils sont ensuite marqués par une assez forte instabilité avant la Première Guerre mondiale en raison du constat souvent fait de leur inefficacité. À Madagascar, par exemple, le général Gallieni fait élaborer en 1896 par une commission une série de mesures dont les principales sont l'établissement d'un livret de travail, l'obligation au travail sous peine de vagabondage et la réglementation du travail proprement dite (clauses, obligations, sanctions). Un arrêté-type est promulgué le 27 décembre 1896, suivi par 15 arrêtés locaux en 1897 et 1898, la mesure visant essentiellement à faire venir les Hovas des hauts plateaux vers les zones côtières en attente de bras. Le 29 octobre 1898, un nouvel arrêté dispense de service militaire les indigènes ayant contracté un engagement de 5 ans avec les colons français. En 1900 et 1901, deux nouveaux arrêtés¹¹⁸ viennent assouplir le régime initial en rendant l'engagement facultatif et en réduisant les condamnations pénales prononcées à la demande de l'engagiste pour l'inexécution des clauses du contrat. En 1905, les condamnations pénales sont supprimées et le contrat de travail est désormais soumis au droit commun¹¹⁹. En 1911, toutefois, elles sont réintroduites en cas d'emport d'avances¹²⁰, point important sur lequel nous reviendrons dans la deuxième partie de ce rapport.

Une autre caractéristique de ces réglementations locales est qu'elles traitent des contrats d'engagement, c'est-à-dire des contrats à long terme qui concernent les personnes détachées de leur territoire voire de leur pays d'origine. Cependant certains d'entre eux envisagent aussi le travail journalier pendant que dans certains territoires il existe des réglementations spécifiquement consacrées à l'immigration. Ce point méritera d'être développé dans les publications futures.

De manière générale, ces textes traitent des opérations de recrutement dans lesquelles l'administration joue un rôle majeur, soit qu'elle prépare le contrat de travail en imposant un

113. Arrêté du 8 août 1882.

114. Arrêté-type du 27 septembre 1896 et de multiples arrêtés locaux en 1897 et 1898)

115. Arrêté du 5 novembre 1896.

116. Décret du 11 mars 1903.

117. Décret du 16 février 1905.

118. Arrêtés des 10 janvier 1900 et 7 mars 1901.

119. Arrêté du 1er janvier 1905.

120. Décret du 7 novembre 1911.

modèle à suivre (AOF, Madagascar), soit qu'elle assiste directement à l'acte (AEF), soit enfin qu'elle le vise et en fait mention sur un registre (AOF, Madagascar). Une attention particulière est accordée aux intermédiaires, les chefs de village en Afrique, les caïs (recruteurs) en Indochine.

La fixation des conditions de travail fait l'objet de mesures sensiblement identiques : la durée du travail quotidienne est généralement de 10 heures, avec un repos ; il est prévu une journée de repos ; la nourriture, l'habillement et le logement sont obligatoires ; le salaire est d'abord versé en argent ou en marchandises avant que cette deuxième possibilité ne soit supprimée ; un pécule versé en fin d'engagement est également souvent prévu.

Les modalités de contrôle et de sanctions sont peu développées. Il existe bien des services d'inspection du travail dans quelques territoires mais en réalité – on y reviendra aussi dans la deuxième partie de ce rapport – ils sont composés d'administrateurs. Les conflits du travail ne sont pas réglés par les conseils de prud'hommes comme en France métropolitaine, mais par les administrateurs ou des conseils d'arbitrage, comme à Madagascar. Le plus important est que le non respect du contrat par l'engagé est susceptible de sanctions pénales qu'on traitera plus largement dans la deuxième partie de ce rapport. Disons simplement ici que ces sanctions – des peines d'amende ou de prison – ont pour objet de réprimer les désertions, les absences injustifiées et les départs sans remboursement des avances. Elles sont prononcées par des tribunaux de droit commun, les conseils d'arbitrage, quand ils existent, ou les administrateurs coloniaux.

On ne cherchera pas ici à rendre compte de l'ensemble de ces réglementations dans tous les territoires concernés avant la Première Guerre mondiale. On se contentera de prendre deux exemples.

En Afrique équatoriale, avant même la création de l'AEF, les territoires du Congo français bénéficient d'une réglementation du travail libre avec le décret du 28 mai 1907¹²¹. La liberté du travail y est hautement affirmée puisque l'article 1 dispose que « le travail est libre dans les possessions du Congo-Français et dépendances. Les indigènes peuvent s'employer à leur gré, soit comme ouvriers permanents, soit comme ouvriers journaliers ». La journée de travail ne doit pas excéder 10 heures et le repos hebdomadaire est obligatoire.

Les résultats ne sont sans doute pas à la hauteur des attentes car il est remplacé par un nouveau décret après la création de l'AEF en 1910¹²². Le gouverneur général Merlin le présente avec deux

121. *Journal officiel des possessions du Congo français et dépendances du Moyen-Congo*, arrêté du 23 juillet 1907 promulguant dans les colonies constituant l'ensemble des possessions du Congo français et dépendances le décret du 28 mai 1907 portant réglementation des contrats de travail au Congo français, 27 juillet 1907, p. 216.

122. *Journal Officiel de la République Française*, décret du 7 avril 1911 réglementant les contrats de travail en Afrique Équatoriale Française, 12 avril 1911, p. 2979.

objectifs¹²³ : d'une part, « donner à ceux de nos compatriotes, venus pour coloniser, un premier gage de sécurité en les aidant à se procurer les bras nécessaires à l'exécution de leurs entreprises » ; d'autre part, participer de « l'obligation où est placée l'administration d'entourer d'un faisceau compact et inviolable de garanties, les engagements contractés par nos protégés indigènes incapables de défendre utilement à eux seuls, leurs droits et prérogatives ».

L'article 1 rappelle le principe de la liberté du travail et indique que les indigènes peuvent s'engager soit comme journaliers, soit comme ouvriers permanents, comme le décret précédent. Mais le décret tout entier n'est consacré qu'aux seconds, désignés comme tels dès lors qu'ils sont payés au mois, embauchés pour une période d'au moins trois mois et qu'ils bénéficient d'un contrat de travail. Les journaliers, eux, ne sont pas définis et ne bénéficient pas des garanties apportées par le décret : visite médicale obligatoire, paiement du salaire en argent, assistance médicale ou rapatriement en cas d'accident du travail, allocation de dommages et intérêts en cas d'inexécution du contrat par l'employeur. Cette distinction a évidemment pour objectif de favoriser la stabilité de la main-d'œuvre considérée ici comme partout dans les colonies comme instable et paresseuse.

Cette réglementation conçue dans « un esprit libéral et pratique¹²⁴ » montre vite ses limites comme le soulignent les résultats d'une enquête menée auprès des lieutenants-gouverneurs des différents territoires de l'AEF en 1912, un peu plus d'un an après sa promulgation. Le problème principal réside dans la désertion de l'engagé, soit de son propre fait soit avec l'aide des maisons ou commerçants étrangers, notamment ceux de la Gold Coast britannique. Il est aggravé souvent par le non-remboursement des avances, question importante sur laquelle nous aurons l'occasion de revenir. Pour les lieutenants-gouverneurs, la solution passe par une meilleure organisation du recrutement par les soins de l'administration coloniale. Celui de l'Oubangui-Chari y voit quatre raisons¹²⁵. Premièrement, il estime que « l'administration offre les garanties légales d'agir avec circonspection et sans commettre d'abus ». Deuxièmement, selon lui, « l'attrait de bénéfices quelconques ne joue aucun rôle dans son intervention ». En tant qu'entité neutre dans la conclusion des contrats, l'administration ne retirerait aucun bénéfice à la conclusion de ces derniers. Troisièmement, il estime que « le recrutement exclusif par les soins de l'administration se justifie par l'intérêt politique et économique du pays qu'elle se doit de sauvegarder en répartissant,

123. ANOM, Fonds du Gouvernement général de l'AEF, 2 H 8. Circulaire n° 45 du gouverneur général de l'AEF à l'attention des lieutenants-gouverneurs des colonies relative à l'application du décret du 7 avril 1911 portant réglementation des contrats de travail en AEF, 10 octobre 1911.

124. ANOM, Gouvernement général de l'AEF, 2 H 8. Circulaire n° 45 du gouverneur général de l'AEF à l'attention des lieutenants-gouverneurs des colonies relative à l'application du décret du 7 avril 1911 portant réglementation des contrats de travail en AEF, 10 octobre 1911.

125. ANOM, Gouvernement général de l'AEF, 2 H 9. Rapport du lieutenant-gouverneur par intérim de l'Oubangui-Chari sur les contrats de travail, projet de modification aux décrets du 7 avril 1911 et 15 juillet 1912, 1er décembre 1916

régularisant et stabilisant la main-d'œuvre ». Et enfin, cette intervention se justifie par « l'efficacité du contrôle qu'elle peut exercer, soit sur les conditions d'engagement, soit sur l'inexécution des clauses prévues aux contrats » de la part des engagés, mais également des engagistes.

Un autre problème tient à la résolution des conflits. Les tribunaux sont souvent éloignés du lieu du litige et les parties peuvent difficilement s'absenter plusieurs jours pour aller plaider leur cause. Différentes solutions sont préconisées par les lieutenants-gouverneurs de l'AOF comme l'augmentation du nombre de juges professionnels ou le transfert de certaines compétences des juges vers les administrateurs mais la solution finalement retenue, et qui ne sera mise en œuvre qu'en 1922, sera la création de conseils d'arbitrage, sur le modèle de Madagascar.

En Indochine, le travail libre, qui concerne la grande majorité des travailleurs avant et même après la Première Guerre mondiale, est très peu réglementé, sauf par de rares arrêtés, comme celui, très succinct, du 26 août 1899 fixant les conditions du travail entre patrons européens et ouvriers ou domestiques asiatiques. Il est régi par le droit commun, c'est-à-dire le Code civil, les coutumes locales et les conventions éventuellement passées entre les parties. On trouve cependant dans les bulletins officiels un certain nombre de circulaires au sujet du recrutement libre de coolies pour des mines ou des exploitations agricoles, qui donnent quelques informations sur les conditions qui leur étaient offertes. Par exemple, celles que le Secrétaire général à Hanoï envoya le 27 juin 1896 puis le 10 juillet 1896 aux résidents et vice-résidents, chefs de province, pour leur demander de porter à la connaissance des habitants de leurs provinces « que tout annamite qui se rendra à Kébao sera assuré d'y trouver aussitôt du travail. » Les conditions offertes par le Directeur des mines de Kébao aux Annamites qui viendront chercher du travail dans l'île¹²⁶ étaient les suivantes :

« 1° le prix de la journée sera fixé suivant le travail produit entre 0,15 et 0,30

2° Les femmes et les enfants seront, pour un tiers de leur nombre, occupés par l'exploitation et la rétribution pour chaque journée variera entre 0,10 et 0,15

3° les travailleurs seront installés dans deux villages à créer à Kébao (mines) et Cai-dai (mines). De plus, à chaque ouvrier il sera donné outre l'emplacement d'une case, un terrain de deux ares qu'il pourra cultiver ou faire cultiver à son gré [...] »

En réalité, la réglementation porte surtout sur le travail contractuel. On aurait pu penser que l'élaboration de cette réglementation suivrait un schéma pyramidal, avec des règlements généraux édictés par le gouvernorat général et des adaptations dans les différents territoires. Or, il n'en est

126. *Bulletin officiel de l'Indochine*, 1896, 07, n° 7, part. 2, p. 934-935.

rien. Cette réglementation apparaît au contraire foisonnante et diffuse, s'appliquant quelquefois à un territoire particulier et quelquefois à l'Union indochinoise toute entière. Elle présente toutefois une caractéristique générale : elle concerne aussi bien les conditions de travail des travailleurs annamites engagés dans un territoire de l'Union ou à l'extérieur, que celles des travailleurs immigrés en Indochine, essentiellement javanais ou chinois. En fait, chaque pays de l'Union était considéré à certains points de vue comme un territoire étranger, et d'ailleurs le convoiement d'un de ces territoires à l'autre des ouvriers engagés se faisait en règle générale de la même manière que les travailleurs embauchés sous contrat dans des régions plus lointaines comme Java, c'est-à-dire par bateau.

Dès la fin du XIXe siècle, des arrêtés sont pris pour régler la venue de travailleurs étrangers et les mesures de police adaptées. Celui du 5 octobre 1871 applicable en Cochinchine et étendu ensuite en Annam et au Tonkin rend le livret de travail obligatoire. Dans les années 1890, plusieurs autres arrêtés dispensent les migrants des réquisitions ou de l'impôt. Mais le premier texte général sur les contrats à long terme est l'arrêté du 26 août 1899, élaboré par le résident supérieur du Tonkin¹²⁷, étendu à l'Annam, à la Cochinchine et au Cambodge le 5 février 1902, au territoire de Kouang-Tchéou-Wan le 20 juin 1909, puis au Laos le 31 décembre 1911.

Ce texte en 15 articles institue, pour l'essentiel, des rapports contractuels formalisés entre ouvriers ou domestiques indigènes et asiatiques (puis chinois avec l'arrêté du 30 juin 1903) et patrons européens : les premiers s'engagent volontairement dans des emplois déterminés pour une durée maximum d'un an ; les seconds renoncent à se faire justice eux-mêmes en cas d'infractions au contrat en s'adressant au commissaire de police puis au juge chargé d'interpréter les dispositions du texte et d'en construire la jurisprudence.

Il réitère l'obligation pour les employés d'être munis de livrets de travail contenant leur identité, ainsi que des indications sur leur village d'origine, leur dernier domicile, la nature et la durée de leur engagement, le salaire convenu et le mode de paiement.

La circulaire envoyée le 15 octobre 1899 par le Résident supérieur du Tonkin à son administration pour accompagner l'exécution de cet arrêté¹²⁸, dans laquelle il assure qu'il a été conçu pour donner toute satisfaction aux requêtes des colons, sans pour autant « léser aucun des droits des populations soumises à notre surveillance et à notre protection », permet d'apprécier la difficile position de l'Administration écartelée entre de prétendus principes et de vraies connivences.

En 1910, un nouvel arrêté, modifié plusieurs fois, réglemente en 49 articles l'emploi de la main-d'œuvre étrangère dans les exploitations minières et agricoles. Il impose aux entrepreneurs de

127. Voir genèse, travaux préparatoires et analyse de ce texte dans J. Devallée, *La main-d'œuvre en Indochine*, thèse, 1906, p. 30-36.

128. *Bulletin officiel de l'Indochine*, 1899, 10, N 10, part. 2, p. 1316-1319.

demander l'autorisation de recrutement au gouverneur général ou au résident supérieur. Les contrats établis dans le pays de l'engagé doivent être soumis à un encadrement administratif minutieux. L'engagé qui touche des avances est exempt de l'impôt personnel et des prestations de toute nature et a droit à être nourri et logé correctement. Plusieurs articles décrivent les conditions de travail des hommes, mais aussi des femmes. Tous ont droit en théorie à une assistance médicale et à un salaire. Les cas de résiliation et d'annulation de contrat sont minutieusement examinés et réglementés, en relation avec la tenue du livret de travail. Tout engagé peut porter ses réclamations devant le représentant de l'Administration, et les infractions à cet arrêté doivent être déférées aux tribunaux ordinaires.

En 1918, Albert Sarraut signe un nouvel arrêté de 71 articles valable seulement pour la main-d'œuvre agricole en Cochinchine avec lequel il crée une inspection du travail et impose la rédaction en 3 exemplaires des contrats (d'une durée maximum de trois ans), avec copie au service d'identité et au service d'immigration¹²⁹.

De ce rapide survol de la situation indochinoise avant la Première Guerre mondiale, on retiendra surtout que la question du travail n'est pas isolée de celle de l'identification des individus et des obligations militaires et fiscales.

Alors que se termine la Première Guerre mondiale, le droit du travail dans les colonies apparaît donc extrêmement morcelé. Au Maghreb, l'Algérie, considérée comme un prolongement du territoire métropolitain, a déjà adopté la plupart des grandes lois métropolitaines de la première partie de la Troisième république. En Tunisie, le mouvement est plus lent mais néanmoins significatif. Le Maroc fait figure d'exception en se contentant de quelques dispositions relatives au louage de travail dans son Code civil et des obligations.

Dans les vieilles colonies, la situation a déjà beaucoup changé par rapport celle qui prévalait au moment des réunions de la commission Fourichon de 1874-75. La question est désormais celle du rythme de transposition des lois métropolitaines.

Dans ce qu'il est convenu d'appeler les colonies d'exploitation, principalement en Afrique et en Asie, elle est toute autre. Dans ces territoires, il ne saurait être question de transposition ou alors de manière très marginale. Chacun d'entre eux fonctionne selon ses propres règles, mais toutes sont inspirées du même souci d'attirer les indigènes au travail par quelques mesures de protection, mais

129. Arrêté du 11 novembre 1918.

surtout par des dispositifs de coercition qui concernent à la fois le travail forcé et le travail contractuel.

On se propose maintenant de voir, dans une deuxième partie, comment la situation évolue pendant l'entre-deux-guerres et la Seconde Guerre mondiale.

Deuxième partie : de Washington à Brazzaville (1919-1944)

La Première Guerre mondiale et son aboutissement en 1919 modifient sensiblement la manière dont est posée la question sociale et les façons d'y faire face. En métropole, trois lois sont votées en 1919 et 1920 sur les conventions collectives, la journée de travail réduite à 8 heures et la facilitation de l'exercice du droit syndical pendant que, au plan international, sont créées la Société des Nations et l'Organisation internationale du travail qui s'intéressent très tôt à la fois au travail forcé et aux conditions de travail des indigènes dans ce qu'elles appellent les territoires dépendants.

Dans les colonies, la situation évolue également mais de manière différenciée. Les vieilles colonies (Antilles, Guyane, La Réunion) s'alignent progressivement mais assez rapidement sur le droit métropolitain. Les livres I et II du Code du travail métropolitain sont rendus applicables à la Martinique par des décrets de 1912 et 1913, à la Guadeloupe en 1913 et à La Réunion en 1916 ; une organisation assez formelle de l'inspection du travail est mise en place en 1913 à la Martinique et en 1916 à la Guadeloupe ; un conseil des prud'hommes est créé à Fort de France en 1912 et des commissions consultatives du travail (dont les archives n'ont pas été retrouvées) sont mises en place en Guadeloupe en 1914 et à La Réunion en 1928.

Ce « petit droit du travail » s'enrichit aussi, avant la Première Guerre mondiale, d'arrêtés locaux relatifs aux travaux dangereux, à l'hygiène et à la sécurité et à la protection du travail des femmes et des enfants. Cette « extension fragmentée » obéit toujours à la règle de la double promulgation, tout texte législatif ou réglementaire ne devenant applicable qu'après la publication d'un arrêté spécial pris par le gouverneur. Cela explique que certaines mesures métropolitaines ne soient pas transposées, comme la loi des 8 heures, ou de manière tardive, comme la loi sur les accidents du travail, étendue à la Guadeloupe, à la Martinique et à la Guyane en 1925. En 1936, l'ensemble des lois sociales de 1936 (congrés payés, semaine de 40 heures, conventions collectives) est transposée par des arrêtés d'application aux Antilles, en Guyane et à La Réunion¹³⁰. Avant la Seconde guerre mondiale donc, l'homologie est donc presque complète avec le droit métropolitain, ce qui ne préjuge pas de l'effectivité réelle des dispositions. C'est la raison pour laquelle on ne traitera pas d'elles dans cette partie¹³¹.

130. *Bulletin officiel du ministère des Colonies*, 14 décembre 1936.

131. Cette question est largement développée dans les rapports territoriaux de Philippe Auvergnon sur les Antilles et la Guyane et celui de Delphine Connes sur La Réunion, consultables sur le site HDTCOL.

Pendant cette période, l'empire français s'élargit aux mandats que lui confie la société des Nations, d'une part en Syrie et au Liban, d'autre part au Cameroun et au Togo, territoires auparavant administrés par les Allemands ou leur allié, l'empire ottoman. Si la question du travail et sa réglementation ne sont pas, on le verra notamment en Syrie et au Liban, le principal souci de l'autorité mandataire, elle fait quand même l'objet d'une réglementation qui cherche à concilier les principes défendus par l'Organisation internationale du travail et les traditions locales.

Les protectorats tunisien et marocain, quant à eux, voient naître les premières revendications d'indépendance, phénomène qui influencera directement la réglementation du travail, en particulier dans sa dimension collective.

Cette dimension politique est peu présente dans les colonies d'exploitation, sauf en Indochine. Dans ces colonies, le problème majeur des autorités est le manque de main-d'œuvre nécessaire au développement des entreprises et de l'économie auquel il est répondu par des mesures mariant la contrainte et un début de protection.

Cette période d'environ 25 ans ne se présente pas de manière homogène. Si des différences importantes peuvent être notées dans l'espace, d'autres, peut-être encore plus sensibles, sont repérables dans le temps. L'histoire politique métropolitaine a ici une influence certaine. Le Front populaire notamment cherche à améliorer le sort des populations indigènes, sans toutefois que le résultat soit à la hauteur de ses espérances. Pendant la Seconde Guerre mondiale, l'empire colonial français est partagé entre fidélité au régime de Vichy et ralliement à la France libre puis au Comité français de libération nationale, la situation évoluant d'ailleurs au profit des seconds. Mais cette distinction politique apparaît finalement assez secondaire, en tout cas jusqu'à la conférence de Brazzaville début 1944, l'effort de guerre étant considéré comme primordial des deux côtés.

On tiendra évidemment compte de ces différences géographiques et historiques dans cette partie, mais il nous a semblé pertinent de l'organiser à partir des deux sujets qui déjà différenciaient déjà la période précédente, à savoir le travail libre et le travail forcé. D'un point de vue juridique, le travail forcé n'est réglementé que dans les colonies d'exploitation alors qu'il existe, dans toutes les colonies, y compris dans les mandats et les protectorats, une réglementation du travail libre.

Chapitre 1. L'encadrement du travail libre

Dans toutes les colonies, qu'elles soient de peuplement, d'exploitation ou de plantation, il existe une réglementation du travail libre. Partout, elle vise, comme en métropole, à protéger les travailleurs par des mesures visant à limiter la durée du travail journalier, hebdomadaire ou annuel, à garantir le paiement des salaires voire à en fixer le prix, à prévenir ou à réparer les accidents du travail, éventuellement à organiser des relations collectives, etc.

Cette réglementation présente toutefois des différences assez importantes selon que les territoires dépendent du ministère des Affaires étrangères ou du ministère des Colonies. Dans les premières, l'influence du droit métropolitain est plus forte, même si – et c'est paradoxal – leur indépendance est envisagée plus précocement. Dans les secondes, elle est plus diffuse, alors même que leur autonomie n'est pas prévue.

Section 1. Les protectorats et le mandat français en Syrie et au Liban

On regroupera ici les protectorats tunisien et marocain et le mandat français en Syrie et au Liban malgré leurs différences. Outre leur relative proximité géographique, ces territoires ont aussi en commun leur "colonisation" assez tardive, une économie largement agricole et peu exportatrice et une société largement imprégnée par l'influence musulmane. Sur le plan institutionnel, par ailleurs, le protectorat ou le mandat exercé par la France ne sont pas prévus pour durer indéfiniment.

A. Des législations largement mais différemment influencées par le droit français métropolitain

La Tunisie est le territoire qui a le plus rapidement et le plus complètement transposé la législation métropolitaine. Avant la Première Guerre mondiale, on l'a vu, une large partie du Livre I du Code du travail est déjà transposée avec les décrets beylicaux du 30 juin 1904 sur les bureaux de placement, du 30 décembre 1907 sur l'institution d'un office du travail et celui du 15 juin 1910 sur l'inspection du travail. Ce dernier comporte aussi des mesures sur l'hygiène et la sécurité, la limitation de la journée de travail à dix heures et l'interdiction du travail des enfants avant l'âge de douze ans « s'ils n'ont pas l'aptitude physique nécessaire pour l'exécution des travaux qui leur sont confiés ». Un autre décret du 17 juillet 1908 instaure quant à lui le repos hebdomadaire. Plus tard, le

décret du 20 avril 1921 qui régleme le repos hebdomadaire est la reproduction de la législation métropolitaine¹³². Sauf exception, il est de vingt-quatre heures et accordé à jour fixe. Pour tenir compte des différentes traditions suivies par les populations et de l'hétérogénéité religieuse, ce repos peut être pris soit le vendredi, soit le samedi, soit le dimanche.

Il ne se passe pas grand chose avant le Front populaire, hormis quelques adaptations de textes existants comme le renforcement des attributions des inspecteurs du travail par un décret beylical du 23 août 1934 ou l'adoption de réglementations spécifiques à certains industries dans le domaine de l'hygiène et la sécurité (usines en 1924, mines, chemins de fer, entreprises de bâtiment et de travaux publics en 1930, etc.).

En 1921, le Résident général à Tunis en explique les raisons dans une lettre adressée au président du Conseil, ministre des Affaires étrangères¹³³. Face à la demande d'application de la loi sur la journée de 8 heures applicable en Métropole et en Algérie, il explique que, dans la première, de nombreuses catégories d'industrie et de commerce n'ont pas pris de règlements d'administration publique et que, dans la seconde, il n'en existe aucun mais que la journée de 8 heures est néanmoins mise en œuvre dans de nombreux secteurs à la suite d'ententes officieuses entre patrons et ouvriers. Il en va de même, écrit-il, en Tunisie, où le Comité de patronage de l'office du placement français a émis un avis défavorable à l'application. Selon celui-ci, *« cette réglementation [...] ne peut se justifier que dans les pays d'un travail intensif, où l'ouvrier arrive à fournir en 8 heures la même somme de travail, ou peu s'en faut, que celle qu'il produisait avant dans un laps de temps plus grand. Ce résultat ne dépend pas uniquement de l'individu, il est fonction de la race, des mœurs, du climat, toutes choses qui ne permettent pas en Tunisie de se modeler, dans tous les cas, sur les conditions de travail en vigueur dans d'autres pays mieux partagés au point de vue du rendement de la main-d'œuvre »*. Le Résident général est également opposé à l'introduction du droit syndical et de la loi des 21 mars 1884 pour des raisons générales (*« Il ne semble pas [...] que la masse des travailleurs indigènes soit encore à même de s'adapter à l'organisation syndicale »*), mais aussi parce que les Français sont minoritaires en Tunisie par rapport aux étrangers, notamment italiens, et aux autochtones.

En 1936, il est créé un Service du travail et de la prévoyance sociale (décret du 23 décembre 1936) et des commissions paritaires destinées à fixer les modalités d'application de la législation sur les conventions collectives et sur les congés payés sont mises en place. Le service du travail relève de la direction des affaires économiques à Tunis et il est chargé *« d'élaborer une législation*

132. *J.O. de la Tunisie*, 7 mai 1921.

133. ANOM, 4107 COL 33. Lettre du Résident général au président du Conseil, 23 juillet 1921.

protectrice des travailleurs, d'en contrôler l'application, d'intervenir dans les conflits entre patrons et salariés et de surveiller le marché de la main-d'œuvre en vue du placement des chômeurs »¹³⁴. Ce même décret rattache à ce service l'inspection du travail et le service de placement de la main-d'œuvre. En 1938, ce service se compose, sous la direction d'un chef de service, d'un rédacteur et d'un enquêteur du travail. L'inspection se compose pour sa part d'un inspecteur divisionnaire, de quatre inspecteurs, d'une inspectrice, d'une inspectrice adjointe et de deux inspecteurs auxiliaires. Il est à noter que, pour les entreprises relevant de la direction des travaux publics (qui assure le contrôle du travail des agents des chemins de fer, des tramways et des entreprises de transport public automobiles), les attributions des inspecteurs du travail sont confiées aux fonctionnaires chargés de ce contrôle. Dans le cadre de leurs fonctions d'inspecteur du travail, ces fonctionnaires sont placés sous l'autorité de la direction des affaires économiques, sauf en ce qui concerne les mines et les carrières de phosphates, qui relèvent du service des mines. Ce dernier dispose quant à lui de trois ou quatre ingénieurs établis au plus près des centres miniers qui disposent à la fois de compétences techniques et du titre d'inspecteurs du travail.

Après la Libération de la Tunisie en 1943, les services du travail et de la prévoyance sociale, jusqu'alors confiés à un fonctionnaire français, sont transférés à une personnalité tunisienne. C'est finalement un véritable ministère des Affaires sociales qui est créé par le décret beylical du 17 février 1945.

À partir de 1936, les inspecteurs vont avoir à contrôler l'application de la semaine de 40 heures (décret du 4 août 1936) et de la journée de 8 heures (décret du 7 février 1937). L'adoption de ces deux dispositifs cumulés suscite le courroux du patronat tunisien. En effet, selon les détracteurs de la réduction du temps de travail, la production principale de la Tunisie étant agricole, elle est très irrégulière dans l'année, les périodes de forts besoins en main-d'œuvre succédant à des périodes plus calmes. De plus, la qualité de la main-d'œuvre fait également obstacle : « Les années de protectorat n'ont pu encore donner à une population animée cependant de bonne volonté les qualités d'activité, de célérité, d'endurance et d'initiative qui sont le propre de la main-d'œuvre européenne ». En outre, la semaine de 40 heures a été adoptée en France afin de résorber un chômage structurel. Or, si la Tunisie traverse également une crise, cette dernière est conjoncturelle ; les raisons en sont purement climatiques, trois années de mauvaises récoltes s'étant succédé. Il est donc contreproductif d'y répondre par une mesure pérenne qui produira des effets négatifs lorsque la situation rurale sera stabilisée¹³⁵. Pourtant un décret du 4 août 1936 institue la semaine de

134. BIT, *Informations Sociales*, vol. LXX, n° 7, mai 1939.

135. « La loi des quarante heures en Tunisie », article paru dans *Tunisie française*, le 9 avril 1937, CADN-TP, 1er versement, cote 2477 ou 2 mi.

40 heures dans les établissements industriels et commerciaux. La mise en œuvre de la réforme fait également l'objet des plus vives critiques : beaucoup d'administrations et d'établissements privés ont choisi de ne plus ouvrir que le matin, au détriment des intérêts des administrés et des consommateurs¹³⁶. La Confédération générale du patronat de Tunisie dans une correspondance datée de 1938 s'adresse au président du Conseil afin de faire part de ses attentes et ses préoccupations¹³⁷. Elle indique que les difficultés d'application de la loi sur la semaine des quarante heures rencontrées en France se trouvent décuplées et aggravées en Tunisie et regrette une extension qu'elle qualifie de « hâtive et sans palier, sans aménagements, sans précautions suffisantes, sans sondages préliminaires ». La Confédération précise qu'alors que la loi sur les huit heures de travail n'était pas encore appliquée en Tunisie on leur demande d'appliquer le régime de la semaine des quarante heures. C'est en effet un décret du 7 février 1937 qui a imposé la loi sur les huit heures. Ainsi, dans certaines professions les employeurs ont dû dans l'espace d'à peine une année passer de la journée de dix heures à huit heures puis à la semaine de quarante heures. La confédération rappelle enfin que pour 250 000 Européens il y a deux millions d'indigènes qui échappent à ces lois sociales sous couvert des corporations traditionnelles et que par conséquent ces lois pénalisent avant tout les employeurs européens.

En Tunisie, le nouveau régime des rapports collectifs du travail est également très largement inspiré des lois métropolitaines de 1936 sur les conventions collectives et sur la conciliation et l'arbitrage des conflits collectifs. Instaurées par décret beylical du 4 août 1936, les conventions collectives sont rapidement suspendues en 1939 en raison de l'état de guerre. Afin de mettre en place ces conventions, des commissions paritaires mixtes regroupent les membres les plus représentatifs de chaque branche de l'industrie ou du commerce pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire¹³⁸. Le décret du 4 août 1936 rend obligatoires des conventions pour toute la profession après avis du comité consultatif du travail. Dans les mines la plupart des exploitations disposent d'une convention collective dès 1937 et notamment celle du 18 juillet 1938 applicable dans les plus grandes exploitations de mines de phosphates du sud ouest du pays.

136. « L'application de la loi des 40 heures, il est indispensable de recourir au 5-8 », article paru dans *Le petit matin*, le 7 août 1937, CADN-TP, 1er versement, cote 2477 ou 2 mi.

137. ANOM, FM Guernut 41, Lettre de la confédération générale du patronat au président du Conseil du 31 janvier 1938,

138. Malgré l'opposition marquée par certains groupements patronaux ou salariés, en 1936 une centaine de conventions collectives sont déjà appliquées. On trouve notamment des conventions collectives dans la minoterie, la boulangerie, les huileries, les savonneries, les agents d'assurances, les banques ; BIT, *Informations Sociales*, vol . LXX n° 7, mai 1939.

Pour ce qui est des conflits collectifs, deux décrets des 4 mars 1937 et 29 avril 1937 créent une procédure de conciliation et d'arbitrage obligatoire qui fait d'abord intervenir le contrôleur civil¹³⁹. Ce dernier préside une commission comportant un nombre égal d'employeurs et de salariés choisis parmi les représentants des organisations les plus représentatives des entreprises intéressées. Si aucun résultat n'est obtenu dans les quatre jours de sa saisine, il est fait appel au juge de paix ou au tribunal régional, si les parties sont tunisiennes¹⁴⁰. Est alors mise en place une commission supérieure de conciliation, elle aussi paritaire, dans laquelle siègent des membres des Unions les plus représentatives des syndicats patronaux et ouvriers. Après un nouveau délai de quatre jours et en cas d'échec, cette commission dresse un procès-verbal précisant les points de désaccord et invite les parties à désigner un ou des arbitres. Ces derniers rendent, dans les trois jours, une sentence qui s'impose aux parties. Ce dispositif a également été suspendu en 1939, sauf dans l'agriculture où les autorités administratives et les juges de paix peuvent toujours être amenés à intervenir¹⁴¹.

On le voit, le droit du travail tunisien entre les deux guerres, et notamment à partir de 1936, est directement inspiré par le droit métropolitain, quand il n'en est pas un pur décalque. Cette situation doit apparemment beaucoup au Résident général Armand Guillon, qui, à l'inverse de son prédécesseur Peyrouton, apparaît très sensible au sort des classes populaires.¹⁴²

La situation est toute autre au Maroc. Avant la Première Guerre mondiale, la réglementation du travail est fixée dans le Code des obligations et des contrats de 1913 qui contient 35 articles sur le louage de travail. Une ébauche de droit du travail naît avec le dahir du 13 juillet 1926 sur la réglementation du travail dans les établissements industriels et commerciaux. S'il a une portée plus générale qu'en métropole puisqu'il s'applique aux établissements commerciaux, il n'intègre toutefois pas les ateliers de famille, par souci de ne pas atteindre l'autorité paternelle. Les principales dispositions concernent l'âge d'admission dans les établissements (12 ans), l'interdiction du travail de nuit des femmes et des enfants en dessous de l'âge de 16 ans et la limitation de leur durée du travail quotidienne à 10 heures (contre 8 en métropole à ce moment).

139. En 1939, soit deux ans après la mise en œuvre de cette procédure, le B.I.T. annonce que 227 conflits ont été soumis à la procédure légale, 25 ont été réglés par accords intervenus en commission de conciliation du premier degré, 65 par accord en commission supérieure de conciliation, 30 par sentence arbitrale, 56 par sentence surarbitrale. Sur 211 conflits résolus, 122 sont nés à l'occasion de demande d'augmentation de salaire, 40 à l'occasion de discussion autour de l'établissement de la convention collective, 49 autour de l'application du contrat de travail et de licenciements, B.I.T., *Informations sociales*, vol. LXX, n°7, mai 1939.

140. Décret du 29 avril 1937 créent une procédure de conciliation et d'arbitrage pour les conflits collectifs du travail, CADN-TP, supplément au 1er versement, cote 49.

141. CADN-TP, 2ème versement, cote 566.

142. « L'œuvre sociale du résident général Guillon », article paru dans le journal *Tunis socialiste* le 1er octobre 1937.

Ce dahir de 1926 contient aussi des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité, inspirées du droit métropolitain mais qui présentent quelques singularités. Le nombre de mètres cube d'air imposé dans les ateliers normaux est par exemple fixé à 6 au Maroc contre 7 en métropole en raison de la chaleur qui oblige à ouvrir les fenêtres plus souvent et plus longtemps. Les délais d'exécution des mises en demeure adressées par les inspecteurs du travail pour l'aménagement des ateliers sont quant à eux plus longs du fait des difficultés des industriels à se procurer rapidement les appareils et les matériaux nécessaires.

Le dahir de 1926 comporte aussi un volet institutionnel avec la création d'un comité consultatif du travail¹⁴³ chargé d'étudier les projets du gouvernement et d'un corps spécial d'inspecteurs du travail au nombre de trois en 1931. En 1929, ils avaient effectué 2 962 visites et dressé 384 procès-verbaux.¹⁴⁴

Cette ébauche de législation est complétée par trois dahirs sur la réparation des accidents du travail datés du même jour, le 25 juin 1927 : 1° le dahir concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail ; 2° celui relatif à la faculté d'adhésion à la législation sur les accidents du travail ; 3° celui concernant les mutilés de la guerre, victimes d'accidents du travail. Cet ensemble s'applique aussi bien aux indigènes qu'aux Européens, dans l'agriculture comme dans l'industrie à condition toutefois, dans l'agriculture, que les ouvriers agricoles soient occupés à la conduite ou au service des machines ou des moteurs. Le principe retenu est celui de la responsabilité sans faute comme dans la loi métropolitaine de 1898 et le montant de l'indemnisation identique (50 % du salaire de base en cas d'incapacité partielle et temporaire ; 66 % en cas d'incapacité temporaire et permanente). Ici aussi les particularités religieuses et culturelles sont prises en compte. En cas de polygamie de la victime, le montant de la rente viagère est partagé en autant de parts égales que de veuves laissées par la victime. Les enfants se partagent, quant à eux, la rente en parts égales qu'ils soient ou non issus du même lit.

Comme en Tunisie, la réglementation du travail s'enrichit de nouvelles mesures sous le Front populaire. Le 18 juin 1936, soit quelques jours avant le vote des grandes lois sociales du Front populaire, trois dahirs sont pris sur la semaine de 48 heures, le paiement des salaires et le salaire minimum. Il faut attendre un dahir du 5 mai 1937 pour que le droit aux congés payés soit accordé aux Marocains. Il est octroyé pour l'industrie, le commerce et les professions libérales mais pas pour l'agriculture, pour laquelle il faudra attendre 1944. Comme en France, il est d'une durée de

143. Il est composé de 6 fonctionnaires, membres de droit en raison de leurs fonctions, de 2 présidents de chambres françaises consultatives, de 4 patrons et de 4 ouvriers, tous nommés par le Résident Général.

144. BIT, « Le travail au Maroc en 1929 », *Revue Internationale du Travail*, XXIV, 4, p. 456-461.

15 jours mais les congés peuvent être cumulés pendant trois ans pour permettre aux Européens de venir passer un séjour de 45 jours en métropole.

La réglementation des contrats collectifs de travail date quant à elle du dahir du 13 juillet 1938, mais il semble qu'elle ait connu de graves difficultés d'application. Dix ans, plus tard, en 1948, à l'occasion de la signature d'une convention collective entre les Galeries Lafayette et la Société Lanoma au Maroc d'une part et 3 syndicats d'autre part, il est rappelé que, depuis 1938, aucune convention collective n'a été conclue au Maroc¹⁴⁵.

La période du Front populaire est également l'occasion, comme en Tunisie, de changements de type institutionnel : le Conseil supérieur du travail est remplacé par un Conseil supérieur d'action sociale et du travail élargi notamment à des représentants élus des employeurs et des salariés ; le service du travail et des questions sociales est rattaché au secrétariat général du protectorat ; l'inspection du travail est quant à elle réformée par un arrêté viziriel du 12 avril 1939 qui place l'un des inspecteurs auprès du chef de service du Travail et des questions sociales avec la mission de contrôler et de coordonner l'activité de l'inspection du travail.¹⁴⁶

Le Liban et la Syrie sont deux territoires dont la Société des Nations confie le mandat à la France le 25 avril 1920. Il s'agit d'un mandat de type A qui a vocation à s'appliquer aux colonies et territoires qui, d'une part, à la suite de la guerre, avaient « cessé d'être sous la souveraineté des États qui les gouvernaient précédemment », et, d'autre part, étaient « habités par des peuples [alors regardés comme] non encore capables de se diriger eux-mêmes ». À terme, ces territoires sont censés devenir indépendants, ce qui les rapproche des protectorats : « *Certaines communautés qui appartenaient autrefois à l'Empire ottoman ont atteint un degré de développement tel que leur existence comme nations indépendantes peut être reconnue provisoirement, à la condition que les conseils et l'aide d'un Mandataire guident leur administration jusqu'au moment où elles seront capables de se conduire seules. Les vœux de ces communautés doivent être pris d'abord en considération pour le choix du mandataire.*¹⁴⁷ »

Dans les deux territoires, le travail apparaît comme une question tout à fait secondaire, ce qui peut se lire, en creux, par l'absence de service dédié. Un mode de vie essentiellement rural, des populations rétives aux changements apportés par la puissance mandataire, la différence d'évolution avec des pays voisins sont autant de raisons expliquant cette absence d'intérêt. Un fonctionnaire du

145. CADN, Protectorat Maroc, IMA/200/448, Direction de l'intérieur, convention collective conclue entre les Galeries Lafayette et Lanoma au Maroc et 3 syndicats.

146. Pour plus de précisions sur cette période au Maroc, on se reportera au rapport territorial de Dominique Blonz.

147. Paragraphe 4 de l'article 22 du pacte de la Société des Nations.

Haut Commissariat insiste particulièrement sur ce dernier point en prenant l'Égypte comme contre-exemple : « *Il y a toutefois entre l'Égypte et les pays sous mandat des différences sensibles. L'Égypte est beaucoup plus peuplée et plus riche qu'eux, la population y est plus dense, les villes y sont plus grandes. Les établissements industriels plus importants et moins dispersés ; il est possible que les classes inférieures n'y soient pas plus instruites, mais le nombre des écoles professionnelles y est plus élevé. L'Égypte peut être considérée comme plus évoluée au point de vue social : elle possède déjà des organisations ouvrières, un embryon de législation et d'inspection du travail ; l'administration indigène y est probablement moins imparfaite, la jurisprudence des tribunaux mieux établie ; enfin, l'Égypte ne constitue qu'un seul pays, tandis qu'il y a plusieurs États sous mandat dont chacun s'administre à sa guise, tient à sa personnalité et à ses coutumes* ». [...] « *Ces différences, toutes à l'avantage de l'Égypte, y rendent moins prématurée et plus facile l'organisation d'un régime moderne du travail*¹⁴⁸ ».

En 1925, le rapport adressé par la France à la Société des nations indique dans le même sens : « Décréter la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures dans un pays où le petit artisan a du mal à gagner son pain en travaillant 10 heures par jour parce qu'il ne sait pas travailler convenablement, serait probablement nuire à ceux que l'on prétendait protéger¹⁴⁹ ».

Ces considérations expliquent qu'en Syrie et au Liban, la réglementation ait été plus tardive qu'en Tunisie et au Maroc. En Syrie, le premier texte répertorié concerne, ici aussi, le travail des enfants, avec un arrêté du 6 juillet 1930. La question était en effet particulièrement importante car une enquête menée pour le compte du Bureau international du travail avait conclu que les enfants de moins de 14 ans représentaient 16 % du nombre total des travailleurs syriens, dont un sixième entre 7 et 10 ans. S'ils « étaient employés à des travaux faciles, aidant, par exemple, les ouvriers plus âgés en allant chercher et en transportant leurs matériaux et leurs outils. Toutefois, [leur] durée de travail était généralement longue et le travail monotone et souvent effectué dans de mauvaises conditions d'hygiène.¹⁵⁰ » Avec cet arrêté, le travail des enfants de moins de 11 ans est interdit dans les entreprises industrielles et limité entre 7 heures du matin et 6 heures du soir pour les moins de 16 ans. En 1934 et 1935, deux décrets viendront réglementer la création des bureaux de placement et les associations professionnelles, mais la proposition de loi Frangié sur les accidents du travail, inspirée elle aussi par la loi française de 1898, ne sera apparemment pas adoptée.

148. CADN, Service juridique du Haut-Commissariat de la République en Syrie et au Liban, 1SL 250/77. Note anonyme du service *Législation, Justice Contentieux* [sans date].

149. CADN, Rapport à la Société des Nations, 1925, p. 91.

150. F. Abu-Izzidin et G. Hakim, « Contribution à l'étude des conditions de travail », *Revue internationale du travail*, vol. XXVIII, n° 5, avril 1933, p. 715.

Au Liban, le texte fondamental est le Code des obligations et des contrats de 1932, applicable en 1934, qui consacre un livre spécial aux relations juridiques entre employeurs et salariés. Il sera complété par la loi du 27 mai 1937 qui comporte de nouvelles dispositions concernant le contrat de travail, des règlements spéciaux relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail et une indemnité de licenciement en faveur du personnel (ouvriers et employés) en service dans les entreprises privées ou administrations.

Pendant la Seconde Guerre mondiale, la législation s'étoffe dans les deux territoires par des textes sur le salaire minimum, les accidents du travail et les bureaux de placement pendant qu'un véritable service des affaires sociales se met en place, mais l'évolution la plus notable est la promulgation du Code du travail libanais en 1946 divisé en 6 chapitres : I/ Contrat de travail, II/ Travail des enfants et des femmes, III/ Durée du travail-Congés, IV/ Salaires, V/ Licenciements, VI/ Protection des travailleurs-Hygiène et sécurité. En cas de licenciement, les règles deviennent strictes. Les femmes enceintes peuvent désormais bénéficier d'une protection plus avantageuse, les employeurs doivent suivre des procédures de licenciement ; les salariés, quant à eux, peuvent prétendre à des indemnités dans des cas bien particuliers. Le travail est réglementé tant dans son organisation (réglementation de la durée du travail et des congés) que dans son contenu (reconnaissance de la pénibilité de certains travaux, réglementation du travail de nuit, du travail des enfants et des femmes, des maladies liées à la profession, etc.).

Ces réglementations sont inspirées du droit international (on le voit nettement avec le travail des femmes et des enfants) et du droit métropolitain (avec l'exemple des accidents du travail) mais elles sont également influencées par le droit du travail existant dans les territoires ou pays voisins comme la Turquie, la Palestine, administrée par les Britanniques, ou l'Égypte. Ainsi, en 1941, le conseiller législatif Jean Chabert explique-t-il qu'il a emprunté à la loi égyptienne du 14 septembre 1936 le système de réparation de l'invalidité permanente par le paiement d'un capital (alors que le système français prévoit le paiement d'une rente viagère) pour un projet d'arrêté sur les accidents du travail. Ce même conseiller indique aussi qu'il aurait souhaité utiliser les législations palestinienne et turque, mais qu'il n'a pu le faire car son service ne les possède pas.

Le Liban apparaît plus avancé que la Syrie en matière de droit du travail. Cette situation n'échappe d'ailleurs pas à la commission des mandats de la Société des nations. En 1934, l'un de ses membres – M. de Weaver – note « avec satisfaction, que le nouveau code des obligations et contrats, qui doit être mis en vigueur la même année au Liban, prévoit des règlements spéciaux relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail. Mais il se demande pourquoi cette législation est prévue pour le Liban seulement et non pour la Syrie, et il renouvelle, dans son ensemble, la question

posée l'année dernière : où en est la législation du travail ?¹⁵¹ ». La réponse qui lui est donnée insiste sur la mobilité des Libanais : « Si la législation du travail est plus avancée dans le Liban, c'est parce qu'on trouve dans ce pays un plus grand nombre de personnes qui ont séjourné à l'étranger qui y ont acquis des idées nouvelles et sont plus disposées à accepter l'introduction d'une réglementation dans le domaine économique ». L'explication ne manque pas d'intérêt mais elle ne doit pas masquer l'inégal développement économique des deux territoires : le Liban possède davantage d'infrastructures avec le port de Beyrouth, la raffinerie de Tripoli, un réseau important de routes et de chemins de fer, que la Syrie, qui ne vit pratiquement que de l'agriculture, l'exploitation du pétrole étant alors marginale.

La Tunisie, le Maroc et l'ensemble Syrie-Liban présentent donc des points communs et des différences. L'élaboration d'une législation du travail y apparaît progressive et fragmentée. Il faut attendre la fin des années 1930 voire les années 1940 pour que soient organisées de véritables services du travail. La réglementation du contrat de travail est intégrée dans les Codes civil avant que des textes spécifiques viennent protéger les femmes et les enfants, organiser l'hygiène et la sécurité dans les établissements industriels ou prévoir la réparation des accidents du travail, envisagée partout sur un mode forfaitaire. Partout, le Front populaire marque son empreinte, en altérant les différences qui restent fortes, par exemple entre la Tunisie et la Syrie.

Si l'influence du droit international du travail se fait sentir, si des emprunts peuvent être faits aux législations des territoires étrangers proches ou limitrophes, si des circulations sont constatées entre les protectorats et les mandats, l'influence principale est celle de la législation métropolitaine qui sert de référence obligée, moyennant des adaptations aux contextes locaux.

B. Des adaptations nécessaires ou contraintes

Dans la description générale qui vient d'être faite de l'évolution du droit du travail dans les protectorats tunisien et marocain et en Syrie et au Liban, nous avons plusieurs fois signalé des adaptations aux spécificités économiques, culturelles, religieuses locales. L'agriculture et les mines ne sont souvent pas concernées par les textes ou connaissent des règles particulières, mais cette situation prévalait également aux débuts de la législation du travail métropolitaine. Les différences religieuses jouent également un rôle certain en matière de repos hebdomadaire, par exemple. On peut aussi noter que l'absence assez générale d'état civil ou la polygamie sont prises en compte

151. CADN, Service du Haut-Commissariat de la République en Syrie et au Liban, Travail, 1SL 250/78.

dans l'élaboration de la réglementation. On ne reviendra pas ici sur cette question qui méritera une analyse plus approfondie. Pour illustrer les difficultés d'adaptation ou de transposition, on prendra cependant deux exemples : le premier relatif à l'extension du droit syndical aux Marocains ; le second consacré à l'établissement de Conseils de prud'hommes en Tunisie.

1°) L'extension du droit syndical aux autochtones marocains

La difficulté de transposer la législation française dans les protectorats peut être illustrée par la question du droit syndical au Maroc, réglementé par un dahir du 24 décembre 1936¹⁵². Jusqu'à cette date, les syndicats étaient tolérés. Il s'étaient même regroupés au sein d'une union départementale CGT depuis 1929 et bénéficiaient des locaux d'une Bourse du travail à Casablanca. Le dahir de 1936 reprend presque mot à mot la loi métropolitaine de 1884 sur les syndicats professionnels auquel il se réfère d'ailleurs dans l'exposé des motifs. Deux différences peuvent cependant être notées : d'une part, l'octroi du droit syndical aux professions libérales ; d'autre part, et surtout, le refus implicite d'accorder ce droit aux indigènes. L'article 2 prévoit en effet que « les syndicats ou associations professionnelles peuvent être créés entre Européens exerçant depuis un an au moins, dans la zone française de notre Empire, la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés. Les syndicats peuvent dans les mêmes conditions être créés entre Européens exerçant des professions libérales ».

L'interprétation de cette formulation ne va apparemment pas de soi puisqu'en janvier 1937, le directeur des affaires économiques du Protectorat demande au délégué à la Résidence générale si les syndicats illégaux – c'est-à-dire ceux composés à la fois d'Européens et de Marocains – seront tolérés comme par le passé ou si l'application du dahir de 1936 sera demandée. Il s'entend répondre par le délégué que le le dahir « sera exécuté sans brutalité inutile mais fermement à la fin du 1er trimestre¹⁵³ ».

Il faut croire que cette volonté ne produit pas beaucoup d'effets car un nouveau décret est promulgué le 24 juin 1938. L'interdiction de se syndiquer pour les Marocains est cette fois explicite. L'exposé des motifs prétend faciliter l'application du dahir de 1936 en précisant que « Nos sujets ne peuvent faire partie de tels groupements ». Il ajoute qu' « *il y aurait les inconvénients les plus graves à laisser Nos sujets s'exposer à la tentation de se soustraire à*

152. CADN, 1MA/10/149. Cabinet du délégué du Résident général (ci-après DRG), dahir du 24 décembre 1936 sur les syndicats professionnels.

153. CADN, 1MA/10/149. Cabinet du DRG, Lettre du DRG au Directeur des Affaires économiques (Service du travail et des questions sociales) du 19 janvier 1937.

l'autorité du Notre Makhzen en enfreignant des prescriptions et des prohibitions aussi précises que celles qui régissent les associations et les syndicats comme à tolérer que des tiers persistent à les engager dans cette voie. Le présent dahir est pris en conséquence pour assurer efficacement l'observation de la loi ».

Le dahir ne comprend que deux articles. Le premier prévoit une peine d'emprisonnement de 5 jours à 3 mois et une amende de 5 à 300 francs pour les indigènes qui adhèreraient à une association irrégulièrement constituée ou à un syndicat. Le second organise les mêmes peines pour ceux qui « entreprendront ou tenteront d'affilier des Sujets marocains aux organisations visées par le dahir ».

La commission administrative de l'union départementale CGT réagit vivement à cette nouvelle réglementation. Selon elle, ledit dahir est « un coup de force destiné à briser toute son action [celle des organisations syndicales] et à ruiner son crédit auprès des travailleurs marocains que nous avons le devoir de défendre et de protéger [...] en raison de leur condition sociale voisine de la déchéance ». Ce dahir renforcerait également « les différences [...] qui entre les travailleurs européens et marocains étaient destinées à disparaître dans la communauté syndicale ». Par ailleurs, la commission met en garde le gouvernement du protectorat en précisant que les Marocains, n'ayant plus la possibilité d'être protégés par les syndicats, « ne manqueront pas de se retourner vers les organisations nationalistes » et que la responsabilité du gouvernement sera engagée en cas de troubles ou de difficultés politiques.¹⁵⁴

Quelque jours plus tard, dans le journal *Travail*, l'organe officiel de l'Union des syndicats confédérés du Maroc, daté du 15 août 1938, Robert Reifsteck, secrétaire général des Employés du Commerce, s'adresse au Général Noguès en ces termes : « *Puisque le sort des indigènes de ce pays se trouve ainsi bien établi et qu'en cas de guerre ils devront comme les Français partir sac au dos je pense qu'il serait juste qu'ils puissent aussi avoir le droit de se défendre contre les exploiters à qui ils sont livrés pieds et poings liés. C'est en effet paradoxal d'être Français en temps de guerre et Marocain en temps de paix ; d'avoir d'une part des devoirs et d'autre part aucun droit...*¹⁵⁵ ».

Il semble qu'en pratique le dahir de 1938 ne sera pas plus appliqué que celui de 1936, les syndicats acceptant *contra legem* l'adhésion des travailleurs marocains sans toutefois leur délivrer de carte.

De 1940 à 1943, il n'existe pas de trace d'activité syndicale au Maroc. Elle renaît à partir d'août 1943, les autorités locales étant invitées à remettre à la disposition des syndicats les locaux et

154. CADN, 1MA/10/149. Cabinet du DRG, Ordre du jour de la commission administrative de l'USCM du 24 juillet 1938 à Casablanca.

155. CADN, 1MA/10/149. Cabinet du DRG, Journal *Travail* du 15 août 1938.

matériels dont ils disposaient avant le 25 juin 1940 et à prendre en charge les dépenses de personnel et de matériel des organisations syndicales.¹⁵⁶ La question de l'octroi du droit syndical aux Marocains se pose à nouveau. Alors que le commissariat aux Affaires sociales du CFLN y est favorable, le commissariat aux Affaires étrangères y est, lui, opposé. Une sorte de compromis est alors proposé par le futur célèbre professeur au Collège de France Jacques Berque avec la création d'un Bureau marocain du travail à Casablanca. Berque, à ce moment employé de la direction des affaires politiques du protectorat marocain, présente son initiative comme une réponse à l'interdiction d'accès aux syndicats des travailleurs marocains édictée en 1938. Pour lui, le modèle européen ne convient pas aux travailleurs marocains et il s'en explique dans une note manuscrite assez mal écrite destinée à la conférence de Brazzaville à laquelle il participe¹⁵⁷. À ses yeux, les raisons en sont les suivantes :

« 1. Les données du problème ouvrier marocain diffèrent beaucoup encore de celles du travail européen. L'antithèse n'est pas ici entre le capital et le travail, mais bien plutôt entre une entreprise européenne et une main-d'œuvre indigène. Ce déplacement d'accent est essentiel, le problème se transposant sur le plan non plus social mais racial [...].

2. Il n'y a pas encore de classe ouvrière marocaine. Le travail ne revêt pas ici sa personnalité, sa spécificité où se joindraient la qualification professionnelle et la prise de conscience sociale. Tout au contraire l'ouvrier marocain, encore faiblement technique, est socialement peu dessiné. Le prolétariat est encore ici non une classe, mais un stade de déracinement, un procès intermédiaire entre le paysannat et le vagabondage urbain.

3. La tâche éducative qui s'impose à nous est donc prédominante, et l'obligation d'une tutelle spécialisée, adaptée à une mentalité du marocain et répondant à la notion même du Protectorat l'emporte, pour le moment, sur les avantages d'une initiative syndicale plénière. »

Le Bureau marocain du travail à Casablanca est donc conçu comme un lieu d'apprentissage du syndicalisme avec des attributions extrêmement larges¹⁵⁸. Son existence de 1943 à 1946 fait l'objet d'appréciations contradictoires aussi bien dans le monde patronal que dans l'univers syndical. Elle crée aussi des tensions au sein du CFLN. Si ses attributions en termes de secours ne sont guère contestées, son rôle en matière de conciliation des conflits est remis en cause par le commissariat des Affaires sociales pour qui ceux-ci doivent être réglés, selon les cas, par l'inspecteur du travail

156. CADN, IMA/10/149. Cabinet du DRG, Note au sujet de la reprise de l'activité syndicale au Maroc, Rabat, le 6 août 1943.

157. ANOM, 61 COL 2201, dossier 4 : régime du travail. Note manuscrite du 6 février 1944.

158. Les rapports d'activité établis par la contrôleur civil de la région de Casablanca de janvier à août 1944 sont conservés au Centre des archives diplomatiques de Nantes : CADN 1M1/200/499.

ou les conseils de prud'hommes.¹⁵⁹ Finalement le Bureau marocain du travail à Casablanca disparaît dans le courant du mois d'août 1946. Et la question du droit syndical des Marocains, comme on le verra plus loin, ne sera réglée qu'en 1955, six mois seulement avant l'indépendance du Maroc.

2. L'implantation des conseils de prud'hommes en Tunisie

Une difficulté de nature assez similaire est repérable en Tunisie. Dans ce protectorat, on l'a vu, la réglementation française est transposée rapidement et assez complètement. Cette transposition pose toutefois un certain nombre de problèmes et c'est particulièrement le cas pour les conseils de prud'hommes. En 1897, leur implantation est l'un des sept points dont l'étude est privilégiée par la commission du travail qui vient d'être créée. Malgré des désaccords entre deux de ses principaux membres – Victor Communaux, libéral, franc-maçon et très laïc, d'un côté ; Victor de Carnières, agriculteur, porte parole des colons français de Tunisie et propriétaire de plusieurs journaux, de l'autre – cette commission réussit à s'accorder sur un projet d'implantation des conseils de prud'hommes en Tunisie. Ce projet, nourri des réflexions qui ont eu lieu quelques années plus tôt – en 1892 – en métropole sur la réforme de l'institution, s'avère très ambitieux puisqu'il intègre les étrangers, et particulièrement les Italiens très nombreux en Tunisie, dans les justiciables et qu'il étend les compétences des conseils aux mines et à l'agriculture, ce qui n'est pas le cas à l'époque en métropole.

Ce projet, transmis par le Résident général au ministère des Affaires étrangères en 1900, ne se concrétisera cependant que dans les années 1950. Le ministère estime en effet que des juridictions spéciales comme les conseils de prud'hommes présentent « l'inconvénient inévitable de faire naître des conflits de juridiction » et préfère préserver l'unité de juridiction avec le tribunal de première instance. L'argument selon lequel des salariés élus connaîtraient mieux les usages professionnels est quant à lui balayé avec son contraire : celui des progrès de la codification et la rédaction des textes qui, à défaut d'avoir tous pris une forme législative, sont pour le moins enregistrés dans les règlements élaborés par les chambres syndicales¹⁶⁰.

159. CADN, Protectorat Maroc, 1MA/200/449, Direction de l'intérieur. Lettre de l'USCM au Ministre plénipotentiaire, 6 septembre 1945.

160. Correspondance du ministère des Affaires étrangères adressée au résident général, 6 juin, *CADN-TP*, 1er vers., cote 1378, Résidence générale, Direction générale de l'agriculture (affaires diverses), Commission du travail (1897-1900).

Presque 40 ans plus tard, en 1939, une loi vient néanmoins transposer le livre IV, titre 1, du Code du travail français en ne procédant qu'à quelques aménagements¹⁶¹. L'article 7 compose notamment le bureau de jugement du juge de paix assisté, *a minima*, de deux patrons et deux ouvriers. L'article 8 oblige à siéger, avec voix délibérative, deux assesseurs tunisiens (un patron et un ouvrier) si le justiciable est tunisien. L'article 9 précise que la désignation de ces assesseurs sera faite par un décret beylical. L'article 10 prévoit la possibilité d'étendre la juridiction par décret beylical aux conflits opposant uniquement des Tunisiens, ce qui sera effectivement fait par un décret du 5 février 1940. Toutefois, la suppression de toutes les élections du fait de l'état de guerre empêche la tenue des élections prud'homales et un décret du 29 novembre 1939 autorise le Résident général à procéder par voie de nomination pour les prud'hommes français et tunisiens, après avis des organisations syndicales les plus représentatives, mais sans que cela ne produise d'effets¹⁶².

Les priorités sont ailleurs et finalement il faut attendre le 10 mars 1944 (soit cinq ans après la première loi de principe), pour qu'un décret du Comité Français de Libération Nationale du général de Gaulle institue un conseil de prud'hommes dont la juridiction s'étend aux ressorts des justices de paix de Tunis (canton nord et canton sud). Ce conseil est composé de deux sections, l'une pour l'industrie et l'autre pour le commerce. Il compte six conseillers patrons et six conseillers ouvriers dans chaque section, auxquelles viennent s'ajouter douze assesseurs tunisiens pour les affaires dont l'une des parties est tunisienne. Le même décret crée des Conseils plus restreints à Bizerte, à Sousse, et Gafsa, avec une section unique composée de quatre prud'hommes patrons et quatre prud'hommes ouvriers. Il prévoit aussi huit assesseurs tunisiens (quatre ouvriers et quatre patrons)¹⁶³. Un décret du 27 avril 1944 vient fixer la nomination de ces assesseurs tunisiens¹⁶⁴.

Pourtant, une fois encore, le dispositif n'est pas mis en œuvre du fait que les autorités tunisiennes rechignent à étendre la compétence des conseils de prudhommes aux conflits impliquant uniquement des Tunisiens. En janvier 1948, un nouveau projet consacré au prud'hommes tunisiens est élaboré par un conseiller d'État français faisant office de conseiller juridique du ministère tunisien du Travail¹⁶⁵. Ce projet est transmis au procureur et au premier président de la cour d'appel pour avis et il ne rencontre pas d'opposition. Toutefois, le Premier ministre s'abstient de le présenter au sceau du Bey et soumet la question au conseil des ministres en juillet 1948, puis à

161. Loi du 19 avril 1939 portant institution des conseils de prud'hommes en Tunisie, CADN-TP, 1er versement, cote 119.

162. CADN-TP, 1er vers., cote 2118 (microfiches : 2 M I51).

163. « Décret du Comité Français de Libération Nationale du 10 mars 1944 portant création des conseils de prud'hommes à Tunis, Bizerte, Sousse, Sfax et Gafsa », *Documents juridiques et législatifs tunisiens*, Librairie du recueil Sirey, Paris, 1945, p. 339-340.

164. *Ibid.*, p. 351-352.

165. CADN-TP, 1er vers., cote 2118.

nouveau en octobre 1948. Finalement, le gouvernement accepte le principe de l'élection des assesseurs, mais refuse l'extension de compétence des conseils de prud'hommes aux litiges intéressant exclusivement des Tunisiens. Le Premier ministre, craignant les réactions du patronat tunisien et des corporations traditionnelles, préfère l'instauration de conseils purement tunisiens, présidés par un magistrat tunisien et composés de patrons et ouvriers tunisiens¹⁶⁶. Il fait préparer deux projets de décrets en ce sens mais il faudra encore quatre ans pour que se tiennent les premières élections qui auront lieu pour la première fois les 15 et 22 avril 1951 pour les conseils tunisiens et les 3 et 10 juin 1951 pour les conseils français.

Il aura donc fallu plus de 50 ans pour que les conseils de prud'hommes voient le jour en Tunisie après que leur création ait été prévue par la commission consultative du travail en 1897. Bien des raisons peuvent expliquer ce retard, notamment la montée en puissance du syndicalisme nationaliste et les peurs qu'il suscite après la Seconde Guerre mondiale ou les difficultés matérielles d'organisation (locaux, tenue des élections...). La raison principale tient toutefois à la participation des Tunisiens en tant que juges dans les conseils. Cette question était déjà au cœur des débats de la commission consultative du travail en 1897. Victor Communaux, le porteur du projet initial, y est très favorable : *« La place que nous offrons aux indigènes dans nos conseils montre notre impartialité et le désir que nous avons de les associer, dans la mesure du possible, à l'œuvre entreprise par nous dans la Régence. Elle est légitimée au point de vue politique par l'existence de juridictions indigènes qui fonctionnent parallèlement aux nôtres et auxquelles les conseils de prud'hommes enlèveront inévitablement une partie de leur compétence. Enfin, leur collaboration contribuera à restaurer certaines industries purement tunisiennes sur le point de disparaître, au grand détriment du pays (teinturerie, savonnerie, huilerie, poterie, etc.) »*.

Surtout, la participation des Tunisiens permettrait de réaliser l'un des objectifs majeurs poursuivis par le projet : l'extension maximale de la compétence prud'homale. En effet, cela aurait permis de soumettre sans difficulté à la juridiction du travail les litiges opposant un Français et un Tunisien, et non seulement ceux intervenant entre colons français. S'inspirant de ce qu'une loi de 1883 avait disposé pour l'Algérie, Communaux prévoit donc la nomination par la Résidence générale de prud'hommes tunisiens, qu'il qualifie d'assesseurs, sous la seule condition qu'ils soient âgés de vingt-et-un ans et qu'ils sachent lire et écrire, à la fois leur langue maternelle et le français¹⁶⁷.

166. Note du conseiller juridique au résident général et au secrétaire général adjoint du gouvernement tunisien sur la constitution des conseils de prud'hommes, 4 novembre 1948, *CADN-TP*, 1er vers., cote 2118.

167. « Dans les causes où se trouvent un ou plusieurs musulmans non admis à la jouissance de citoyen français, le bureau de conciliation et le bureau de jugement comprennent deux experts musulmans, l'un patron, l'autre ouvrier, qui

Cette proposition rencontre la plus vive opposition de Victor de Carnières lors de la discussion devant la commission du Travail. Contrairement aux Algériens, les Tunisiens ne sont pas citoyens français, mais sujets du Bey. De plus, « nous ne devons pas introduire chez les indigènes le principe du vote, qui pourrait nous entraîner trop loin ». Enfin, la coexistence de magistrats désignés par deux voies différentes (élection pour les Français et nomination pour les Tunisiens) ne lui paraît pas opportune. Il se prononce donc pour la possibilité de donner compétence aux prud'hommes pour les conflits mixtes, avec assistance d'un interprète, comme cela se fait devant le juge de paix. Le représentant de la Résidence générale, Révoil, lui répond que l'assesseur est plus à même de défendre l'intérêt d'un indigène qu'un interprète, simple linguiste qui risque de ne pas être compétent en matière de coutume et de règle de travail indigène. Finalement, une solution médiane est dégagée : ceux qui devaient être les « assesseurs » tunisiens dans le projet initial deviennent de simples « experts » dans le projet final, ce qui ne leur confère qu'une voie consultative et non plus délibérative¹⁶⁸. Le même débat rebondit dans le projet de 1939, où le terme d'« assesseur » avait encore été réservé aux Tunisiens siégeant dans les conseils français. Cette différence terminologique, qui n'a pas d'incidences pratiques puisque ces assesseurs participent pleinement à la décision au même titre que les prud'hommes français, est dénoncée par le ministère du Travail tunisien, selon lequel ses compatriotes voient d'un mauvais œil cette appellation qui ternit leur prestige¹⁶⁹.

Une autre difficulté découle de la composition binaire des conseils de prud'hommes, qui ne permet pas toujours de refléter la réalité et les nuances de l'industrie locale. En effet, la structure prud'homale, qui repose sur la distinction entre les employeurs et les employés, s'accommode mal des modèles protoindustriels, comme celui de la France du XIX^e ou de la Tunisie au temps du protectorat. Ces derniers, marqués notamment par un travail à domicile extrêmement répandu, font intervenir non pas deux, mais trois acteurs dans le processus de fabrication : des négociants qui achètent de la matière première, puis écoulent ensuite les produits finis, des chefs d'atelier qui organisent les opérations de transformation, et les ouvriers employés par ces chefs d'atelier. Les positions ne sont donc pas aussi marquées que dans le modèle industriel : si le chef d'atelier est

sont consultés », Commission du travail, *Rapport sur l'extension à la Tunisie de la juridiction des prud'hommes*, présenté par V. Communaux, Tunis, 1897.

168. Commission du travail, séance du 17 avril 1897, débat sur le projet Communaux (procès verbal manuscrit), CADN-TP, 1er vers., cote 1378.

169. Note d'un conseiller du ministère du Travail et de la prévoyance sociale tunisien « au sujet des modifications envisagées à la législation sur les conseils de prud'hommes », 19 octobre 1948, CADN-TP, 1er vers., cote 2118.

effectivement le patron de l'ouvrier, il est également assujéti au négociant. En outre, les frontières entre ces catégories sont perméables, en fonction du degré d'indépendance et des pouvoirs de direction des catégories intermédiaires.

Ce problème s'est posé par exemple en 1897, à l'occasion du débat relatif à la compétence prud'homale dans le domaine agricole. Les contremaîtres exerçant dans les exploitations avaient été assimilés aux ouvriers alors que dans les petites exploitations, ils faisaient office de véritables patrons. Finalement, l'argument selon lequel « le fait d'être patron réside dans la responsabilité et non dans le fait de commander les ouvriers » et la conviction que « si les ouvriers se méfient d'un contremaître, ils ne voteront pas pour lui » avait fait pencher le débat en faveur de leur rattachement au collège ouvrier¹⁷⁰. On retrouve la même problématique dans décret beylical de 1944 sur les conditions de nomination des prud'hommes tunisiens. Le contremaître pouvait indifféremment être rattaché au collège « ouvriers » ou au collège « employés » selon qu'il « prenne part à l'exécution matérielle des travaux industriels » ou qu'ils « ne remplissent pas des fonctions de surveillance ou de direction ». De même, les chefs d'atelier sont rattachés au collège ouvrier, le collège patronal regroupant les employeurs, les associés, les gérants, les présidents de conseil d'administration, les ingénieurs et les chefs de service¹⁷¹.

Section 2. Les colonies d'exploitation

Pendant l'entre-deux-guerres et la Seconde Guerre mondiale, les colonies dites d'exploitation connaissent un développement économique certain, même s'il est ralenti au début des années 1930 par la crise mondiale et la baisse du prix des produits qui y sont récoltés. La question centrale est celle de la main-d'œuvre qu'il faut inciter ou forcer à vendre ses bras.

Sur le plan institutionnel, l'ensemble des territoires ainsi-nommés « colonies d'exploitation » dépend du ministère des Colonies, y compris le Cameroun et le Togo dont l'administration est confiée par la Société des nations à la France en vertu d'un mandat de type B, assez différent de celui de la Syrie et du Liban.

Nous examinerons ici l'évolution de la réglementation du travail, très fragmentée, pendant l'entre-deux-guerres, avant de s'interroger sur la réalité de son application, puis de se pencher sur la politique coloniale du travail du Front populaire.

170. Victor de Carnières, *Rapport sur l'extension de la juridiction des prud'hommes à l'agriculture en Tunisie*, séance du 11 juin 1897 (version manuscrite), CADN-TP, 1er vers., cote 1378.

171. *Documents juridiques et législatifs tunisiens*, op. cit., p. 351-352.

A. Une réglementation parcellaire et fragmentée

Il n'existe pas, dans les colonies d'exploitation, pas davantage après qu'avant la Première Guerre mondiale, de réglementation d'ensemble du travail et de la main-d'œuvre car chaque territoire possède, à de très rares exceptions, ses propres règles. Pourtant, le ministère des Colonies avait envisagé l'unification du système. Une enquête avait été prescrite dans cet objectif par le ministère des Colonies par une circulaire du 17 novembre 1926. Sur la base des réponses apportées par les gouverneurs, un projet de décret en 36 articles avait même été préparé visant tous les aspects du travail indigène et principalement la réglementation du contrat. Mais ce projet suscita de nombreuses réserves des gouverneurs, gouverneurs généraux et autres commissaires de la République qui mettaient l'accent sur les différences existant entre les diverses colonies et les différences d'évolution sociale des indigènes. Jusqu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale, le principe resta donc celui des législations locales¹⁷².

Pendant cette période, la réglementation est donc composée de décrets, préparés conjointement par les gouverneurs et le ministère des Colonies et publiés dans son *Bulletin officiel*, et d'arrêtés, préparés par les gouverneurs ou leurs services seuls, et publiés dans les journaux officiels des différents territoires. Cela aboutit à une réglementation extrêmement touffue, avec des textes de base et des textes complémentaires, certains s'appliquant à toutes les colonies d'un groupe, par exemple en AEF ou en AOF, d'autres ne s'appliquant qu'à un seul territoire.¹⁷³

Les textes principaux, des décrets donc, s'étalent sur l'ensemble de l'entre-deux-guerres : 1922 pour l'AEF et le Togo, 1925 pour l'AOF et Madagascar, 1936 et 1937 pour les Établissements français de l'Inde, 1936 également pour l'Indochine et la Côte française de Somalis. Il n'existe pas de réglementation d'ensemble pour la Nouvelle Calédonie et les Établissements français de l'Océanie, mais des dispositifs dispersés.¹⁷⁴

172. ANOM, 4701 COL 1. Synthèse des résultats de l'enquête sur la main d'œuvre, circulaire ministérielle du 17 novembre 1926.

173. La liste des (principaux) textes applicables a été établie par le Bureau international du travail, en annexe du rapport sur les contrats de travail indigènes de 1938.

174. Nouvelle Calédonie : pour la main d'œuvre de race océanienne : arrêté du 4 octobre 1929 fixant les conditions d'emploi de la main d'œuvre de race océanienne, modifié par les arrêtés du 13 mai 1931 et du 30 septembre 1931, arrêté du 7 novembre 1936 réglementant l'engagement des indigènes dans les îles Loyauté ; pour la main d'œuvre asiatique immigrante : décret du 24 décembre 1935 réglementant l'immigration en Nouvelle Calédonie, arrêtés du 23 juin 1936 créant un service de l'immigration et réglementant la résidence libre des immigrants ; inspection du travail : arrêté du 2 septembre 1936.

Etablissements français de l'Océanie : main d'œuvre locale : arrêté du 24 mars 1924 réglementant les conditions d'engagement des travailleurs industriels et agricoles autres que ceux soumis au régime de l'immigration ; main d'œuvre immigrée : décret du 24 février 1920.

1°) Les dispositions protectrices

De manière générale, dans l'ensemble des empires coloniaux, notamment l'empire britannique mais c'est aussi vrai, à un degré moindre, pour l'empire français, la réglementation du travail libre connaît une nette évolution entre les deux guerres mondiales. Elle se manifeste essentiellement pour les contrats à long terme : la longueur de ceux exécutés à l'étranger est réduite ; les obligations deviennent réciproques ; les possibilités de résiliation sont élargies et les sanctions pénales sont réduites en nombre ou en sévérité ou sont abandonnées.¹⁷⁵

Dans les colonies d'exploitation françaises, il n'existe pas, comme en métropole, de définition légale du contrat de travail qui peut toutefois être caractérisé par les personnes qui y sont parties. Cette caractérisation ne va pas de soi. Il peut arriver que la partie qui contracte avec le travailleur ne soit pas la direction de l'entreprise, mais un intermédiaire, un sous-entrepreneur qui passe avec la direction un contrat, écrit mais le plus souvent verbal, portant sur la main-d'œuvre, les fournitures, les travaux à accomplir ou les trois cumulativement. C'est notamment le cas en Indochine où un décret du 30 décembre 1935 a réglementé le tâcheronnat, contrat passé par l'ouvrier avec un sous-entrepreneur nommé tâcheron ou caï-tâcheron.

Dans certains territoires, on constate aussi l'existence de contrats collectifs, comme il a pu en exister en métropole avec la commandite ouvrière, notamment dans les mines et les métiers du livre. Dès 1922 en AEF¹⁷⁶, puis en 1936 en AOF¹⁷⁷, des décrets réglementent les contrats passés avec les chefs indigènes, envisagés à titre exceptionnel et soumis, pour l'AOF, au visa de l'autorité administrative. Cette possibilité, dérogatoire au droit commun, est une manifestation importante du souci des autorités coloniales de tenir compte de la spécificité du travail en Afrique et notamment de son organisation dans un cadre tribal ou villageois ; malheureusement, il n'existe pas, dans les archives consultées, de statistiques ou même de commentaires, sur l'importance du phénomène et l'application des décrets.

Les diverses réglementations prévoient que les contrats doivent contenir des clauses obligatoires qui portent en général sur les prescriptions relatives à l'état civil de l'employeur et du travailleur, la nature et le lieu du travail, la durée du contrat, le montant du salaire. Mais certaines clauses ne sont

175. Les informations rassemblées dans ce paragraphe proviennent essentiellement du rapport « Réglementation des contrats des travailleurs indigènes », réalisé pour la conférence internationale du travail qui s'est tenue à Genève en 1938, 1937, 268 p.

176. Décret du 4 mai 1922.

177. Décret du 22 septembre 1936 et arrêté du 14 novembre 1936.

pas obligatoires partout. Ainsi la constatation de l'aptitude physique n'apparaît qu'en AOF et la détermination de la ration n'est pas rendue obligatoire au Cameroun et au Togo alors qu'elle l'est en AOF. De même, la stipulation relative à l'absence de tout engagement antérieur n'apparaît ni à Madagascar ni en Indochine, de même que la clause relative à la facilitation par l'employeur du recouvrement des impôts du travailleur. Par ailleurs, les clauses déterminant le nombre des heures de travail quotidien, l'obligation des soins médicaux, la liste des jours de repos et la disposition relative au pécule n'apparaissent pas dans les législations des colonies africaines.

Un point très important – et qui distingue la législation coloniale du travail de la législation métropolitaine – est la surveillance administrative du contrat. Sa visée protectrice – s'assurer que l'indigène a librement souscrit le contrat – a néanmoins été largement entamée par le fait qu'elle ait pu également servir de base au recrutement forcé pour les entreprises privées – on y reviendra également. Cette surveillance administrative, qu'on retrouve dans tous les territoires, varie cependant dans ses modalités. En AEF, par exemple, le décret du 4 mai 1922 précise que l'autorité administrative, « tutrice des indigènes », doit s'assurer que le travailleur s'engage librement et doit rédiger elle-même le contrat qui doit avoir une forme écrite et être contresigné par le chef de la subdivision administrative. Au Cameroun, ce dernier doit faire lire le contrat à voix haute et le faire traduire à l'indigène avant d'apposer son visa. Dans tous les territoires, il est prévu des procédures d'enregistrement et de copie des contrats.

Dans toutes les réglementations, il est également prévu un examen médical d'embauche, mais cette obligation ne concerne quelquefois que les travailleurs déplacés de leur région d'origine. De manière tout à fait exceptionnelle, cette obligation est fixée dans une circulaire ministérielle du 22 juillet 1924 dont les stipulations valent pour toutes les colonies. Cette circulaire, qui insiste sur la nécessité de ne recruter que des travailleurs robustes et « non tarés » impose une visite médicale passée par le médecin de l'entreprise ou, à défaut, celui de l'administration, la vaccination obligatoire contre la variole et éventuellement contre la pneumococcie, la fièvre typhoïde, la peste et le choléra et l'ouverture d'un registre d'incorporation, tenu à jour, où figurent, pour chaque travailleur, les résultats de la visite médicale d'arrivée, les vaccinations pratiquées et l'état de santé habituel. Ces stipulations générales ont ensuite été déclinées par des arrêtés locaux. En AOF, par exemple, il est prévu deux visites médicales : l'une au lieu d'engagement et l'autre à l'arrivée au lieu de travail. En Nouvelle-Calédonie et dans les Établissements français d'Océanie, les travailleurs immigrés doivent être visités, dès l'arrivée du navire qui les transporte, par un médecin que désigne le gouverneur.

Dans les colonies françaises, le travail des femmes est peu réglementé et seulement dans les possessions non africaines. En Indochine, les femmes mariées de plus de 18 ans peuvent s'engager par contrat à condition qu'elles accompagnent ou rejoignent leurs maris déjà engagés sur la même

exploitation. Celles qui ne sont pas mariées peuvent facilement s'engager, à charge pour les moins de 21 ans d'avoir l'autorisation de leurs parents. L'engagement des femmes sous contrat est également prévu en Nouvelle Calédonie et dans les Établissements français de l'Océanie, mais dans ces derniers le contrat prend fin lorsque la travailleuse immigrée contracte mariage.

L'âge d'accès au travail est davantage réglementé. S'il n'existe pas de disposition en ce sens au Togo et en AEF, il en existe au Cameroun où l'âge minimum est fixé à 12 ans. Entre 12 et 14 ans, il faut une autorisation du chef de circonscription qui n'est accordée qu'à certaines conditions : limitation du travail quotidien à 8 heures, obligation d'un repos d'une heure par jour, interdiction du travail de nuit.

En AOF, l'âge minimum est fixé longtemps de manière différenciée dans les différents territoires qui composent la colonie avant qu'un décret du 18 septembre 1936 ne la fixe à 14 ans (16 ans pour les entreprises forestières). A Madagascar et dans la Côte française des Somalis, cet âge est fixé à 18 ans, le travail des mineurs étant limité aux travaux légers des champs. Il est également fixé à 18 ans en Indochine pour le travail contractuel, mais dès 12 ans pour le travail dit libre.

L'examen des diverses réglementations montre aussi une certaine unité pour ce qui concerne la durée des contrats à long terme. Dans les territoires africains et à Madagascar, elle est de deux ans. En Indochine, elle est d'un an pour les travailleurs libres et trois ans pour les travailleurs contractuels, mais des dispositions spécifiques sont prévues pour les coolies tonkinois selon qu'ils travaillent dans le sud indochinois (3 ans) ou à l'extérieur de l'Indochine (5 ans). A l'inverse, le transfert du contrat n'est pas réglementé en Afrique, sauf en Haute Volta, mais l'est en Indochine où il ne peut être autorisé qu'avec le consentement de l'engagé et l'autorisation de l'administration.

Un autre aspect très important de la réglementation des contrats concerne leur résiliation. Contrairement à ce qui se passe en métropole, les causes de résiliation des engagements sont largement détaillées. En premier lieu, toutes les réglementations, sauf en AEF, prévoient la possibilité de résiliation à l'amiable et par consentement mutuel des deux parties au contrat. En second lieu, les textes envisagent, dans des termes différents, la résiliation pour cause de maladie de l'engagé. En troisième lieu, la résiliation est en général rendue possible en cas d'absence illégitime du travailleur au-delà d'un certain délai. En AEF par exemple, cette résiliation est acquise de plein droit après une absence de plus de 30 jours, l'engagiste n'ayant alors plus l'obligation de rapatrier le travailleur et pouvant garder à titre d'indemnité la moitié des salaires dus à ce dernier. En quatrième lieu, les diverses législations envisagent le cas de figure dans lequel l'une des parties s'est mise dans l'impossibilité morale ou matérielle d'exécuter convenablement ses obligations. En Afrique, ce sont alors les conseils d'arbitrage qui sont compétents. En dernier lieu, le droit de résiliation peut être accordé sans motif spécial et simplement avec préavis et, éventuellement, indemnité. On ne trouve

pas ce genre de dispositions dans les réglementations africaines mais seulement dans la réglementation indochinoise où l'engagé peut résilier son contrat après 18 mois de service, avec un préavis de 3 mois et après remboursement des avances et des frais de transport et de recrutement. Dans ces conditions, l'engagé conserve son droit au rapatriement, dont les frais sont, dans toutes les réglementations, à la charge des employeurs.

2°) Les dispositions répressives

Dans toutes les colonies d'exploitation, les mesures protectrices détaillées ci-dessus s'accompagnent de mesures répressives. On traitera ici, d'une part, des sanctions pénales de manière générale et de leur rapport avec le régime de l'indigénat avant d'accorder une attention particulière à l'une d'entre elles, le délit d'emport d'avances.

a) Sanctions pénales et régime de l'indigénat¹⁷⁸

La question des sanctions pénales est une question extrêmement sensible dans les colonies françaises, la plus sensible sans doute après celle du travail forcé. En théorie, et l'OIT le rappelle en 1938, l'inexécution du contrat de travail fait l'objet de sanctions civiles : retenues sur salaire et/ou résiliation du contrat. Dans la réalité, la situation est bien différente, les sanctions pénales s'ajoutant aux sanctions civiles. En 1911, le gouverneur général de l'AEF écrit ainsi : « *Il s'agit, en l'espèce, de sanctions civiles qui ressortissent uniquement à la justice de paix européenne. Or, il m'est revenu que certains administrateurs, statuant en matière indigène et en vertu du code de l'indigénat, avaient sanctionné par des pénalités l'inexécution des contrats de travail. Je tiens spécialement à ce que ces abus disparaissent et je vous prie de tenir étroitement la main à ce qu'ils ne se renouvellent pas*¹⁷⁹ ». En 1926, son alter ego pour l'AOF tient quant à lui à relativiser l'importance des sanctions pénales dans des instructions à ses subordonnés : « *Je dois le dire nettement, la sanction de la contrainte par corps en matière de travail a été inscrite dans le décret uniquement pour tenir compte du danger auquel l'inexécution par les engagés des décisions du*

178. Bibliographie : I. Merle, « L'Etat français, le droit et la violence coloniale : le régime de l'indigénat », in A. Chatriot et D. Gosewinkel (dir.), *Les figures de l'Etat en Allemagne et en France*, Munich, R. Oldenburg, 2006 ; L. Manière, *Le Code de l'indigénat en Afrique occidentale française et son application : le cas du Dahomey*, thèse Paris VII, 2007 ; R. Pommier, *Le régime de l'indigénat en Indochine*, Paris, Michalon, 1907 ; M. Fabre, « L'indigénat : des petites polices discriminatoires et dérogoires », in B. Durand, M. Fabre et M. Badji, *Le juge et l'outre-mer*, t. 5 : *Justitia illiterata : acquitte uni ? Les dents du dragon*, Lille, Centre d'histoire judiciaire, 2010 ; O. Le Cour Grandmaison, *De l'indigénat. Anatomie d'un « monstre » juridique*, Paris, Zones, 2019, 196 p.

179. Circulaire du gouverneur général de l'Afrique-Equatoriale française aux lieutenants-gouverneurs, 10 octobre 1911.

Conseil d'arbitrage pourrait exposer certaines entreprises. Elle est par suite et doit rester exceptionnelle et les raisons principales sur lesquelles elle devra s'appuyer dans chaque cas devront présenter un caractère d'indéniable gravité ». ¹⁸⁰

En réalité, les sanctions pénales existent partout. Au Cameroun et au Togo, le non paiement des dommages et intérêts fixés par le conseil d'arbitrage entraîne la contrainte par corps pour une durée d'un mois. Dans ces deux territoires, tout indigène qui, « lié par un contrat de travail, n'en observe systématiquement pas les clauses, et cela dans le but d'obliger l'employeur à résilier le contrat », est passible d'un emprisonnement de 6 à 15 jours et d'une amende de 50 à 100 francs et, en cas de récidive, d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 50 à 100 francs. Par ailleurs – et c'est très important – la rupture abusive du contrat de travail par l'indigène est assimilée au délit de vagabondage et frappé des peines de celui-ci. À Madagascar et dans la Côte des Somalis, les conseils d'arbitrage peuvent infliger des peines de 1 à 15 jours de détention et de 1 à 15 francs d'amende en cas de rupture brusque et injustifiée.

En Nouvelle Calédonie, la réglementation applicable à la main-d'œuvre océanienne prévoit l'envoi dans un atelier de discipline pour une durée de 1 à 15 jours en cas d'insubordination « habituelle », de refus de travail ou d'évasion et une « prime de capture » est même allouée à ceux qui livrent les engagés en absence irrégulière ou en état d'évasion au service des affaires indigènes. Les immigrés sont quant à eux passibles d'un séjour à l'atelier de discipline pouvant aller jusqu'à 15 jours pour toute une série de motifs, dont « la mauvaise volonté persistante dans l'exécution du travail » ou « le trouble apporté dans le travail, dans les habitations, chantiers, ateliers, magasins ou lieux publics ». Dans les autres territoires, comme l'Indochine ou les Etablissements français de l'Océanie, des dispositifs répressifs identiques sont mis en œuvre.

Cette réglementation répressive pose la question – difficile et à laquelle la réponse n'est pas absolument certaine – du rapport des sanctions pénales avec le régime de l'indigénat. L'indigénat est un système dérogatoire au droit commun métropolitain qui permet aux administrateurs investis d'un commandement territorial, dans divers territoires, de sanctionner les non-citoyens, pour des infractions limitativement énumérées, en dehors de toute sentence des tribunaux de droit commun. Il n'est pas appliqué dans les vieilles colonies ni dans les protectorats tunisien et marocain. Jusqu'en 1945, son existence a été justifiée par les caractéristiques propres aux populations indigènes des territoires coloniaux : « *Il est bien certain que si "le commandant" n'avait pas ce droit de punir, que lui donne l'indigénat, avec l'effet immédiat et utile de répression et d'exemple que comporte une*

180. Instructions du gouverneur général de l'Afrique occidentale française en date du 29 mars 1926.

*sentence exécutable sur-le-champ, il se heurterait partout à une inertie de laquelle il ne sortirait pas. On l'accueillerait avec un bon sourire, on acquiescerait à tous ses conseils, à tous ses ordres et, aussitôt qu'il aurait le dos tourné, on retournerait à sa natte fraîche, à sa pipe, à son alcool de riz ou de mil, à son vin de palme, jusqu'à la prochaine tournée de l'administrateur - dans des mois.*¹⁸¹ »

Ce régime, qui possède une dimension à la fois individuelle et collective (il peut atteindre des groupes entiers suspects de rébellion politique) est souvent qualifié de Code de l'indigénat en référence au texte promulgué en Algérie le 9 février 1875 ; dans la réalité cependant, il n'existe pas un Code, mais une multitude de réglementations particulières et différenciées selon les territoires, souvent temporaires, mais reposant sur quelques principes communs : outre l'éviction de la justice, des peines qui ne peuvent théoriquement dépasser 15 jours de prison et 100 F d'amende, l'existence d'un appel.

Il vaudrait donc mieux parler des indigénats. Comme l'indique une note de la direction des affaires politiques du ministère des Colonies de 1924, « *les uns lient plus ou moins étroitement les habitants d'une région donnée par un faisceau de proscriptions nombreuses, minutieusement combinées pour prévoir toutes les manifestations d'insubordination possibles ; les autres, à l'origine emprunts d'une sévérité qui s'est progressivement atténuée, ne jouent plus que dans quelques cas ; ailleurs, enfin, l'indigénat a entièrement disparu, et on n'en trouve plus trace que dans les manuels de législation coloniale aujourd'hui vieillis.* » Le directeur des affaires politiques ne possède d'ailleurs pas un dossier unique, mais des dossiers séparés et classés selon les contrées qu'ils intéressent dans les divers bureaux relevant de ce service.

La liste des infractions concernées varie selon les époques et les territoires. Ainsi, en Algérie, passe-t-on de 41 infractions à l'origine à 23 en 1904.¹⁸² Parmi ces infractions, certaines concernent les relations du travail. Au Cameroun, l'arrêté du 15 août 1924 listant les infractions prévues par le décret du 8 août 1924 sur le régime de l'indigénat inclut quant à lui les refus de travail obligatoire dans les chantiers publics, mais pas dans le privé. Le décret du 4 mai 1922 fixant le régime du travail en AEF parle aussi de sanctions en cas d'inexécution du contrat mais ne dit pas qui les prononce.

En AOF, l'article 31 du décret du 22 octobre 1925 indique que « *par dérogation aux règles de compétence fixées par les articles 16 et 17 du décret du 16 novembre 1924 portant réorganisation de la justice française en Afrique Occidentale française, les tribunaux indigènes sont*

181. ANOM 61 COL 2551. Note sur le régime de l'indigénat, direction des affaires politiques du ministère des Colonies, 1924.

182. M. Fabre, « L'indigénat : des petites polices discriminatoires et dérogoires », *op. cit.*

exceptionnellement compétents en matière de délits commis à l'occasion des contrats de travail entre employeurs de statut français ou de nationalité étrangère reconnue et travailleurs indigènes, lorsque les employeurs ont déclaré par écrit se soumettre à leur juridiction ». Dans tous les cas, les jugements prononcés en cette matière peuvent être déférés d'office à l'homologation prévue à l'article 32 du décret du 22 mars 1924 portant réorganisation de la justice indigène en AOF.

À Madagascar, le décret du 22 septembre 1925 portant réglementation du travail indigène prévoit dans son article 53 que les infractions à la réglementation du travail « relèvent de la juridiction des tribunaux répressifs de droit commun ». Toutefois, l'article 85 indique qu' « indépendamment des condamnations civiles, les conseils d'arbitrage pourront appliquer à l'employé indigène, mais en cas seulement de rupture brusque et injustifiée du contrat, les peines de un à cinq jours de détention et de un à quinze grands d'amende ou l'une de ces deux peines seulement ».

Bref, dans aucun des textes qui régissent la réglementation du travail libre en AOF, en AEF et à Madagascar, il n'est question du régime de l'indigénat et donc de la substitution de l'administrateur au juge pour sanctionner les manquements au contrat de travail. En réalité le régime de l'indigénat concerne bien les relations de travail mais par des biais, de manière indirecte. Au Cameroun, par exemple, l'arrêté du 15 août 1924 déjà cité qui détermine des infractions spéciales à l'indigénat¹⁸³ par application du décret du 8 août 1924¹⁸⁴ prévoit 34 infractions spéciales réprimées par voie disciplinaire (et non pas par la justice pénale). Cela va de l'organisation de jeux de hasard à la fabrication de boissons fermentées en passant par la culture, la vente et l'usage du chanvre ainsi que de tout produit toxique. Parmi ces infractions, plusieurs concernent indirectement les relations de travail : le 10e : vagabondage ; le 12e : abandon de service, sans motifs valables, pour les porteurs, piroguiers, convoyeurs, guides, ouvriers ou employés des chantiers publics. Détérioration des charges ou du matériel qui leur sont confiés. 16° : insoumission aux réquisitions de l'administration pour travaux publics essentiels ; 17e : brutalité des agents indigènes à l'égard des travailleurs enfuis des chantiers de travaux publics ; 18e : tentative de simulation ou d'aggravation des plaies ou blessures naturelles dans le but de circonvenir l'autorité aux fins de licenciement d'un chantier public.

183. *Journal officiel des territoires du Cameroun*, n° 107, 15 octobre 1924, p. 432 et s.

184. Décret déterminant au Cameroun l'exercice des pouvoirs disciplinaires, *Journal officiel des territoires du Cameroun*, n° 107, 15 octobre 1924, p. 418 et s.

Malgré ces précisions, la question reste très complexe et mériterait une analyse plus poussée. On doit cependant pouvoir affirmer qu'en Afrique, le régime de l'indigénat, c'est-à-dire les condamnations par voie administrative, ont eu pour motifs le refus d'exécuter les prestations ou de répondre aux réquisitions pour les transports administratifs.¹⁸⁵

b) Le délit d'emport d'avances

Dans presque toutes les colonies d'exploitation, le manque de main-d'œuvre oblige à la fois les employeurs européens et l'administration à faire venir des travailleurs originaires d'autres contrées. Pour les attirer, il leur est très fréquemment accordé des avances, soit en argent, soit en denrées (le riz, notamment, en Indochine), soit en matériels divers, des outils par exemple. Mais les désertions sont très nombreuses, de 20 à 25 % par exemple en Indochine, selon le patronat colonial, et les indigènes quittent leurs lieux de travail sans rembourser les avances qui leur ont été consenties.¹⁸⁶

C'est en Indochine, dès la fin du XIXe siècle, que les colons européens, via les Chambres d'agriculture, vont tenter de trouver une réponse juridique à cet état de fait. Si les patrons indigènes trouvent en effet dans le code annamite matière à réprimer durement les déserteurs, leurs homologues européens ne peuvent les poursuivre qu'au civil, pour non exécution du contrat. En 1892, un arrêt de la cour d'appel de Saïgon infirme un jugement du tribunal de première instance de Bienhoa pour avoir condamné pour abus de confiance un prévenu ayant quitté un engagé après avoir reçu 100 kg de riz et une somme d'argent de 40 piastres. La Cour d'appel lie l'inexécution du travail et le non-remboursement des avances et considère que l'inexécution de l'engagement ne peut être sanctionné que par les articles 1142 et s. du Code civil et non par les articles 406 et 408 du Code pénal relatifs à l'abus de confiance.

Une longue bataille, racontée en détail par Martine Fabre¹⁸⁷ et qu'on qualifierait aujourd'hui de lobbying, s'engage alors auprès des gouverneurs généraux successifs de l'Indochine et des ministres des Colonies. En 1906, les planteurs Paris et Duchemin sont reçus par le ministre Clementel devant lequel ils produisent un article du code annamite : « S'il s'agit de personnes louées pour leur travail ou mises en gage et autres, pour lesquels il y a une limite où un nombre d'années exigé, si elles

185. B. Fall, *Le travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1945)*, Paris, Karthala, 1993, p. 49.

186. Pour l'Inde britannique, voir P. Mohapatra, « Les contradictions des contrats. Les origines des relations du travail dans l'Inde coloniale du XIXe siècle », in A. Stanziani (dir.), *Le travail contraint en Asie et en Europe, XVIIe-XXe siècles*, Paris, Éditions de la MSH, 2010 ; pour le Congo belge, voir V. Vaessen, « Les législations sur le contrat de travail de 1910 et 1922 au Congo Belge : deux intentions et deux modes de décisions opposés », *Revue belge de philologie et d'histoire*, t. 79, 4, 2001, p. 1213-1254.

187. M. Fabre, « Le juge et la "désertion" de l'engagé en Indochine », *Le Juge et l'Outre-mer, le royaume d'Aiètes*, Lille, Centre d'histoire judiciaire éditeur, 2008, p. 95-124.

fuiet et se cachent avant l'expiration de cette durée, elles sont punies de 50 coups de truong et d'ailleurs remises à leur maître pour être assujetties à leur charge ». Ils proposent de remplacer les coups de truong par des peines d'emprisonnement de deux mois à deux ans, mais essuient un refus. Duval, président par intérim de la Chambre d'agriculture adresse alors un rapport au procureur général, chef du service judiciaire de l'Indochine, en demandant l'avis de la Cour d'appel et en s'appuyant notamment sur l'article 4 du décret du 16 mars 1880 qui déclare applicables pour la Cochinchine aux annamites et asiatiques assimilés les dispositions du Code pénal métropolitain, mais stipule que, pour les infractions non prévues par ce code, les tribunaux continueront d'appliquer les lois et règlements annamites. La Cour d'appel de Saïgon rend son avis le 26 juillet 1906. Si elle souligne la difficulté que présente la différence de traitement entre employeurs européens et employeurs asiatiques, ses propositions sont très restrictives. Elle prescrit notamment que la peine doit trouver sa compensation dans les obligations de l'engagiste, autrement dit qu'elle doit être intégrée dans une réglementation complète du travail qui n'existe pas à ce moment et que les planteurs refusent fermement. Finalement, ces derniers obtiendront quand même gain de cause avec le décret du 15 février 1910¹⁸⁸ qui assimile l'emport d'avances à l'abus de confiance comme le demandaient les planteurs. Ce décret dispose que *« l'article 408 du Code pénal est complété en Indochine par les dispositions suivantes : "Sera également puni en Indochine des peines portées en l'article 405, l'indigène ou l'assimilé lié au service d'un Européen par un contrat de travail librement consenti qui détournera ou dissipera les avances de salaires qui lui auront été remises en espèces, effets, deniers, marchandises, instruments agricoles, industriels ou bétail en n'exécutant pas volontairement le contrat de travail auquel il se sera engagé pour recevoir ces avances" »*. Les peines sont fixées de 15 jours à un mois de prison, la faible contrepartie finalement obtenue par le ministère des colonies étant seulement l'assistance judiciaire accordée de droit aux engagés.

Il ne semble pas que cette nouvelle réglementation réponde vraiment aux vœux que le patronat européen indochinois avait porté sur elle. Ainsi, l'hebdomadaire *L'éveil économique de l'Indochine* décrit-il la situation qui prévaut encore en 1924, soit 14 ans après la reconnaissance du délit d'emport d'avances : *« Les entrepreneurs ne manqueraient pas de main-d'œuvre si les ouvriers n'étaient pas encouragés à désertter les chantiers en emportant les avances faites à l'embauchage. La tentation est véritablement trop grande pour ces pauvres villageois sans cervelle et sans expérience de la vie moderne. Ils s'embauchent moyennant une avance de 5 piastres, font acte de présence sur les chantiers et le lendemain disparaissent parce qu'ils savent qu'ils ne risquent pas d'être inquiétés pour ce vol de 4 piastres 75. Bien mieux, comme l'état civil n'existe pas, ils n'ont*

188. Modifié le 30 décembre 1912 en raison d'une erreur technique.

qu'à se faire embaucher trois mois après dans les mêmes conditions. Ils peuvent ainsi se faire 20 piastres de revenu annuel sans rien faire que quatre petits voyages aller et retour. Or 20 piastres c'est plus d'argent que beaucoup d'entre eux n'en pouvaient gagner en toute l'année. Voilà à quoi ils sont encouragés. Dès lors il est absolument impossible aux entrepreneurs de constituer des chantiers un peu importants. On peut se constituer gendarme pour garder cinq cents ouvriers, pas pour quatre mille.¹⁸⁹ »

Pour autant, plusieurs territoires édictent la même réglementation dans les années qui suivent en transcrivant souvent mot pour mot le décret indochinois : l'AOF, Madagascar et les Comores en 1911 également¹⁹⁰, la Côte française des Somalis en 1912¹⁹¹, l'AEF en 1920¹⁹², la Guyane en 1921¹⁹³. Il existe toutefois des variantes. Ainsi, le décret valable en AOF fait disparaître les mots « au service des Européens », étendant dès lors la répression pénale aux salariés des employeurs indigènes, ce que sera également le cas en Indochine avec le nouveau décret de 1912. En Guyane, le décret ajoute que « sera puni des mêmes peines quiconque après avoir voyagé pour arriver sur le lieu d'exécution du travail aux frais de l'employeur, se sera volontairement soustrait aux obligations antérieurement consenties ».

Face à « une législation incomplète, disparate et même excessive¹⁹⁴ », le ministère des Colonies envisage d'étendre le délit d'emport d'avances dans toutes les colonies qu'il administre avec un texte unique. La rédaction du projet est confiée au conseil de législation du Conseil supérieur des colonies. Finalement, le délit d'emport d'avances sera généralisé par le décret du 2 juin 1932 au moment même où les sanctions pénales sont abolies dans les colonies britanniques de la Côte de l'Or (1931), de la Gambie (1932) et du Nigeria (1933). On connaît très peu de choses sur son application sinon qu'en Indochine, deux justices de paix à compétence étendue de Bienhoa et Baria prononcent respectivement pour l'exercice 1933-1934 25 condamnations variant de 15 jours à 6 mois d'emprisonnement.¹⁹⁵

189. *L'éveil économique de l'Indochine*, n° 384, 19-25 octobre 1924, p. 4.

190. AOF : décret du 10 juin 1911 ; Madagascar et Comores : décret du 7 novembre 1911.

191. Décret du 9 février 1912.

192. Décret du 14 avril 1920.

193. Décret du 22 octobre 1921.

194. *Ibid.*

195. BIT, *Problèmes du travail en Indochine*, Genève, BIT, 1937, p. 84.

B. Une effectivité problématique

Ce panorama général souligne donc une évolution sensible dans presque toutes les colonies qui se dotent d'une réglementation dans les années 1920. Cette amélioration doit cependant être nuancée par trois éléments. Le premier est le combat acharné des exploitants européens pour lutter contre la promulgation des décrets ou des arrêtés, freiner leur mise en œuvre ou amoindrir leur portée. Le second tient à la méfiance qu'inspire les contrats de travail écrits aux indigènes. Le troisième porte sur la faiblesse des moyens de contrôle.

1°) L'influence du patronat colonial dans l'application de la réglementation du travail colonial

On prendra ici trois exemples qui permettent d'illustrer cette influence. Le premier concerne l'application de la loi sur les 8 heures, promulguée en métropole le 23 avril 1919 et dont l'article 4 indique qu'elle est applicable en Algérie et aux colonies. En AEF, les exploitants forestiers se prononcent très vigoureusement contre l'application des 8 heures. L'un d'entre eux, A. Galland, écrit ainsi au président de l'Union coloniale française : *« Je m'empresse de vous répondre au sujet de l'application de la loi de 8 heures à la colonie. Tout d'abord, je lis dans les commentaires de M. Marcille que cette loi n'est pas applicable aux travailleurs agricoles et par extension aux travailleurs forestiers ; elle ne toucherait donc pas les maisons de Port Gentil qui pour la plupart exploitent le bois.*

De plus, je pense qu'on ne peut pas l'appliquer au Gabon où la main-d'œuvre est rare et mauvaise. Les indigènes, pour la plupart malingres, sont paresseux de nature, et même avec une surveillance continue sur les chantiers, on atteint un rendement de travail dérisoire pour des journées de 10 heures avec le repos hebdomadaire. Qu'est-ce que ce sera avec la journée de 8 heures !

L'augmentation du personnel ne sera pas un remède. D'abord à cause de la pénurie de main-d'œuvre et ensuite parce que plus nombreux, la surveillance des travailleurs sera plus difficile. Et puis, c'est augmenter les frais généraux qui, à la colonie, sont trop élevés et sont la cause initiale de la non réussite de nombreuses entreprises.

Je pourrais citer des planteurs qui abandonnent leur récolte de café faute de main-d'œuvre pour la cueillette.

Je dirai même que la loi de 8 heures est un encouragement à la paresse innée de l'indigène qui, en dehors de ses heures de soi-disant travail, restera couché.

Je suis certain d'être l'interprète de tous les colons dans la façon d'envisager la possibilité d'application de la loi de 8 heures dans notre colonie.¹⁹⁶ »

De fait, dans le dossier d'archives qui contient ce courrier, on trouve plusieurs lettres d'autres exploitants forestiers qui sont toutes opposées à l'application de la loi des 8 heures avec des arguments identiques.

Selon le principe de la spécialité législative, pour la rendre effective dans ces dernières, il faut un arrêté du gouverneur de la colonie concernée. C'est ce que fait le gouverneur général de l'AOF par un arrêté du 15 mai 1919, mais l'Union coloniale française ne l'entend pas vraiment de cette oreille et mobilise son comité de législation et l'un de ses principaux juristes – M. Marcille, bien connu des historiens du droit colonial – pour trouver une parade¹⁹⁷. Celui-ci « convient, sans chercher autre chose, de tenir pour constant que cette application doit se faire dans les conditions ordinaires, c'est-à-dire après promulgation de la loi par arrêté du Gouverneur sur dans la colonie ». Mais il souligne aussitôt qu'en aucune façon la durée du travail sera réduite d'office à 8 heures en AOF car l'article 1er de la loi subordonne expressément la réforme par région et par profession à des règlements d'administration publique qui, eux-mêmes, sont pris après consultation obligatoire des groupements professionnels intéressés. Or si l'Union coloniale, et particulièrement sa section de l'AOF, peut être considérée comme l'un de ces groupements, il n'existe pas à ce moment de syndicats de salariés autorisés en AOF. Par ailleurs, il lui paraît difficile de déterminer les professions et les régions concernées. Il propose alors trois solutions à l'Union coloniale française, avec une nette préférence pour la première :

« 1) Ne pas attendre que les pouvoirs publics aient élaboré et promulgué des règlements et préparer alors un règlement officieux d'ordre intérieur, spécial à la section, et que tous les membres s'engageraient à observer et à faire observer dans leur personnel ;

2) Provoquer [...] la préparation du ou des règlements d'administration nécessaires pour l'application de la loi en AOF et formuler à cet égard toutes propositions utiles ;

3) Se borner à faire savoir aux Pouvoirs publics – il s'agit des deux ministères des Colonies et du Travail – que l'Union coloniale doit être consultée lors de la préparation du règlement par le ministère compétent et être appelée à donner son avis ».

Marcille propose donc une solution – la première – qui va au-delà du travail classique de lobbying en suggérant que le patronat de l'AOF rédige lui-même le ou les règlements qui lui seront applicables. En tout état de cause et quelles qu'en soient au bout du compte les raisons, la loi sur les

196. ANOM, 100 APOM 665-666. Lettre du 1er novembre 1919.

197. ANOM, 100 APOM 665 et 666. Note de M. Marcille à l'Union coloniale française, s.d.

8 heures n'est toujours pas appliquée en AOF, non plus qu'en AEF, au Togo, au Maroc, au Cameroun et en Indochine en 1934.¹⁹⁸

Le deuxième exemple a trait à l'application de la loi de 1898 sur la réparation des accidents du travail à Madagascar¹⁹⁹ et en AOF.²⁰⁰ La loi du 9 avril 1898, très connue pour avoir institué la responsabilité sans faute des employeurs en cas d'accident du travail avait prévu qu'un règlement d'administration publique déterminerait les conditions dans lesquelles elle serait appliquée en Algérie et dans les colonies. L'opportunité de l'extension était donc laissée au pouvoir exécutif.

En 1911, le comité permanent de la législation coloniale, saisi de la question, considère que l'heure n'est pas venue de l'extension, sauf dans les vieilles colonies comme la Guadeloupe, la Martinique, la Réunion et la Guyane, ce qui sera effectivement réalisé en 1925. Jusqu'à cette date, il n'existe pas de protection pour les autochtones à Madagascar, sauf pour les accidentés du travail à prouver la faute de leur employeur, à l'instar du système existant en métropole avant 1898 dont on sait combien il était inefficace. Les Européens, par contre, sont protégés par la jurisprudence, un arrêt de la chambre civile de la Cour de cassation du 10 mars 1915 ayant décidé que la loi de 1898 était applicable dans les colonies lorsque le contrat avait été passé en France.

Cette situation ne satisfait ni le ministère des Colonies ni l'influent Institut colonial français. En 1920, le premier demande son avis à l'autorité locale sur l'opportunité d'étendre les dispositions de la loi de 1898 à Madagascar. Cette demande est transmise au Congrès consultatif qui estime à l'unanimité de ses membres que les employeurs n'ont pas les moyens de contracter une assurance et qu'il faut renvoyer l'examen de cette question dans un futur indéterminé. L'autorité locale entérine cet avis négatif.

Deux ans plus tard, en 1922, l'Institut colonial français adresse un rapport rédigé par un avocat à la Cour de cassation et au Conseil d'État qui envisage l'application de la loi de 1898 mais en excluant de son champ d'application des entreprises agricoles et forestières ainsi que les entreprises commerciales et de transport par terre et par mer et en assouplissant et en simplifiant la procédure de reconnaissance. C'est cette fois la chambre de commerce de Tananarive qui est saisie. Elle donne également un avis négatif en utilisant quatre arguments. Le premier est « la mentalité spéciale de l'indigène qui n'hésite pas à se mutiler pour jouir d'une pension et pouvoir couler ainsi le restant de

198. ANOM, 100 APOM 665-666. Lettre de l'Union coloniale à M. Daudet, directeur de l'Association nationale d'expansion économique, 14 mai 1934.

199. A.N. Pierrefitte, 19790006. Rapport de l'inspection du travail de Madagascar, 1946, annexe consacré à l'historique de la réglementation des accidents du travail.

200. ANOM, 100 APOM 667. Dossier sur l'application du décret de 1932 sur les accidents du travail en AOF.

ses jours dans une bienheureuse inertie », argument qui avait également été avancé par les adversaires de la loi de 1898 au moment des débats parlementaires.

Le second argument porte sur la mauvaise rédaction de l'article sur la limitation du champ d'application qui laisse la porte ouverte à une interprétation extensive. Le troisième consiste à invoquer la pénurie de médecins et de fonctionnaires pour veiller à l'application de la loi et le quatrième, récurrent, l'absence de compagnies d'assurance et l'impossibilité de créer une caisse locale pour des raisons de coût.

Parallèlement à ce rapport, l'Institut colonial avait demandé au ministère de procéder à une enquête dans toutes les colonies, ce qu'il fit en 1925. À Madagascar, l'autorité locale saisit alors les chambres de commerce et les chambres et commissions consultatives de la colonie en leur demandant de se placer à un point de vue plus général qu'avant et de trouver des formules susceptibles de concilier les points de vue opposés. Écartant les arguments sur le refus des compagnies d'assurances métropolitaines de créer des succursales dans la colonie, l'impossibilité de déterminer un strict champ d'application et les difficultés de créer une caisse locale, elle indiquait que les points à discuter concernaient d'une part l'application intégrale de la loi de 1898 aux ouvriers européens et assimilés et d'autre part l'examen des modalités d'extension de la loi aux indigènes « dans un avenir plus ou moins rapproché ». À l'unanimité, les chambres de commerce se déclarèrent favorables à l'extension aux Européens et défavorables à l'extension aux indigènes. D'enquête, il n'y eut point et l'autorité locale transmit un avis identique à celui des colons.

Cependant, la même année, trois articles concernant les accidents du travail furent intégrés dans l'important décret du 25 septembre 1925 sur le travail indigène à Madagascar. Mais ils ne changeaient pas beaucoup la situation puisque le risque professionnel n'était pas retenu et que les trois articles étaient présentés comme provisoires en attendant une réglementation spécifique. Seul changement important : l'octroi d'une indemnité journalière pendant un mois à tout accidenté.

De fait, le ministère prépara deux décrets, l'un qui concernait à la fois les indigènes et les Européens, l'autre seulement les Européens, et les adressa à l'administration locale en 1927, mais ils ne furent jamais promulgués.

La situation était alors d'autant plus fâcheuse que des décrets sur les accidents du travail retenant le principe de la responsabilité sans faute sont adoptés en Nouvelle Calédonie (1930), en AOF (1932) et en Indochine (1934) et qu'une circulaire avait adopté la responsabilité sans faute pour les accidents du travail des « pionniers » du Service de la main-d'œuvre obligatoire pour les travaux d'intérêt général (SMOTIG).

Il faudra finalement attendre 1937 pour que la loi de 1898 soit étendue à Madagascar, mais seulement pour les indigènes. Rien de tel n'est envisagé pour les Européens qui continuent toutefois

à bénéficier d'une jurisprudence protectrice leur faisant bénéficier de la loi métropolitaine si le contrat a été passé en France ou si le siège social de l'entreprise se trouve en France.

En AOF, un projet de décret reprenant pour l'essentiel la loi française de 1898 est élaborée en 1928 par les services du gouverneur général Carde. Il est très vite critiqué par l'UCF à laquelle Carde répond : « *Je tiens à vous exprimer mon sentiment personnel très net sur l'éventualité que vous avez envisagée d'un ralentissement de procédure [...]. J'estime pour ma part que rien s'oppose à la mise en vigueur immédiate des dispositions dont le projet vient d'être arrêté, et qui correspondent autant aux possibilités et obligations des entreprises assujetties qu'aux vœux légitimes d'ouvriers au concours desquels les industries locales font un appel sans cesse plus large et dont beaucoup remplacent avantageusement des employés européens qui, recrutés en France - jouissent déjà depuis de longues années de la protection de la loi. Il s'agit donc d'une œuvre de haute portée sociale dont le bénéfice ne saurait être refusé plus longtemps sans injustice à ceux qui s'en montrent dignes par leur travail et leurs qualités professionnelles*²⁰¹ ».

Le décret est finalement promulgué le 2 avril 1932. L'UCF revient à la charge en demandant qu'il soit sursis à l'application du décret compte tenu de la crise que connaît à ce moment l'AOF, du coût de la mesure pour les finances de l'administration coloniale et des abus auxquels elle pourrait donner lieu, comme en métropole.²⁰² Le successeur de Carde, Brévié, répond qu'il n'est pas possible de surseoir, mais qu'il tiendra compte des remarques de l'UCF pour la mise au point des arrêtés d'application qui demandera un certain délai²⁰³. Finalement, les arrêtés ne seront pris que le 30 juillet 1936.

Dans les deux cas, en AOF comme à Madagascar, il aura en réalité fallu plus de 10 ans pour que les décrets relatifs à la réparation des accidents du travail et les arrêtés qui étaient nécessaires à sa mise en œuvre soient promulgués.

Le troisième exemple concerne de manière plus générale la réglementation du travail au Cameroun. Dans ce territoire sous mandat, la réglementation émane de deux décrets du 4 août 1922 et du 9 juillet 1925. Sans entrer dans le détail, ces deux textes distinguent cinq catégories de stipulations : celles relatives à l'émigration individuelle, celles qui touchent au recrutement des travailleurs destinés aux exploitations situées dans leur circonscription d'origine, ou en dehors, les

201. ANOM, 100 APOM 667. Lettre de Carde, gouverneur général de l'AOF au président de l'Union coloniale française, 28 juillet 1928.

202. ANOM, 100 APOM 667. Lettre de l'AOF au gouverneur général de l'AOF, 20 avril 1932.

203. ANOM, 100 APOM 667. Lettre de Brévié à l'UCF, 8 juin 1932.

obligations sanitaires et, enfin, le règlement des conflits par les conseils d'arbitrage. Le recrutement des travailleurs dans leur circonscription d'origine est entièrement libre ; celui des travailleurs hors de leur circonscription d'origine est régi par des règles précises : le contrat de travail est obligatoire ; il ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 2 ans ; il doit mentionner les obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de soins médicaux ; une visite médicale préalable à l'embauche est obligatoire.

Le contrôle technique des dispositions sanitaires est confié à des médecins inspecteurs du travail et la surveillance administrative des chantiers, de leur organisation, du paiement des salaires, de l'alimentation, de l'exécution des tâches revient aux administrateurs, soit les chefs de subdivision, soit des fonctionnaires commissionnés spécialement à cette fonction par le commissaire du gouvernement.

Cette réglementation est très mal accueillie par les colons français qui lui reprochent d'être « de nature à ruiner complètement les entreprises qui se sont créées au Cameroun et à arrêter complètement le développement du territoire ». Le syndicat professionnel de l'Afrique occidentale ou la Compagnie des tabacs du Cameroun, la plus grosse entreprise du territoire, dénoncent notamment le fait que l'obligation de signer un contrat de travail fait désertier les exploitations, qu'il existe une impossibilité matérielle d'effectuer la visite médicale, que les salaires ne peuvent être payés que 15 jours après la date à laquelle ils sont dus, que certaines obligations sanitaires sont pratiquement inexécutables, que les sanctions prévues sont trop lourdes, etc.

Il faut croire qu'ils sont entendus puisque le commissaire de la République ordonne une enquête aux administrateurs. À la suite de celle-ci, il apporte deux modifications au décret de 1925, d'une part en abaissant de 1 500 à 500 le nombre de travailleurs nécessaire pour qu'un médecin européen soit désigné ; d'autre part en substituant au cautionnement de 500 F prévu pour les rapatriements d'indigènes un cautionnement à fixer au cas par cas par le commissaire de la République. Dans une circulaire confidentielle adressée aux administrateurs, celui-ci les appelle par ailleurs à adopter une grande largeur de vues pour tenir compte des souhaits des employeurs et ne « stimuler vraiment par la menace que ceux qui feraient preuve d'une mauvaise volonté agressive²⁰⁴ ».

Les deux premiers exemples pris ici mettent en scène un acteur majeur de l'histoire du droit du travail dans les colonies : l'Union coloniale française (UCF). Créée en 1893 par Joseph Chailly-Bert, l'UCF est un lobby de défense des intérêts économiques français outre-mer. Réseau dans le réseau, elle se rattache plutôt à la branche des financiers de ce qu'il est convenu d'appeler le « parti

204. ANOM, 61 COL 2689. Circulaire du 10 décembre 1925.

colonial », les autres étant le groupe parlementaire, celui des militaires et celui des “bulletinistes” ou publicistes chargés de l’information et de la propagande.²⁰⁵

Les archives d’un intérêt exceptionnel conservées aux Archives nationales d’outre-mer à Aix-en-Provence²⁰⁶ mettent en évidence les moyens utilisés pour la défense des entreprises coloniales : la pression sur les membres du Parlement ; l’existence d’un conseil juridique dont font partie les meilleurs experts rémunérés (Marcille, Daresté, Solus) qui résolvent les questions contentieuses des adhérents qui leur sont soumises et qui participent également à la rédaction de propositions de textes, parfois aux rapports édités régulièrement par l’UCF et à la relecture des lettres envoyées au gouvernement sur des questions économique-politiques ; des outils d’informations et de propagande très larges : revues (spécialisées ou pas, comme *La Quinzaine coloniale*), création d’instituts et de cours, conférences, soutien aux expositions coloniales, etc., partenariat très étroit avec les chambres de commerce.

Mesurer l’influence de l’UCF sur le droit du travail s’avère un exercice très délicat. Les exemples pris plus haut montrent sa capacité à freiner la mise en œuvre de la réglementation ou à peser sur son contenu, mais de nombreuses sources témoignent aussi des conflits que ce lobbying crée avec certains gouverneurs comme Marchand au Cameroun dans les années 1920 ou Brunot, gouverneur intérimaire de la Côte d’Ivoire en 1925.²⁰⁷

L’Union coloniale française n’est pas un syndicat, puisqu’elle s’occupe des intérêts généraux de la colonisation française. Elle ne peut donc, en tant que telle, siéger dans les organismes qui se mettent en place à la fin des années 1930 pour réguler les relations du travail. C’est la raison pour laquelle elle envisage la création d’une Confédération générale du patronat colonial qui serait rattachée à la Confédération générale du patronat français. Cette confédération « ne serait pas une émanation de l’Union coloniale [française] (à forme association), mais une union de syndicats (à forme syndicale) créée en marge de l’Union coloniale mais s’intégrant dans ses services.²⁰⁸ » Cette confédération serait organisée en fédérations territoriales émanant de syndicats locaux. Il n’est pas certain que cette proposition d’organisation ait vu le jour, les archives ne gardant aucune trace de son activité.

205. J. d’Andurain, *Colonialisme et impérialisme, le « parti colonial » en pensée et en action*, Paris, Ellipses, à paraître.

206. ANOM, 100 APOM 1-719.

207. H. Yayat D’Alépé, « Échec d’une tentative de libéralisation du travail en Côte d’Ivoire . La réforme Brunot de 1925 », *Africa : Rivista trimestrale di studi e documentazione dell’istituto italiano per l’Africa e l’Oriente*, n° 1, mars 2006, p. 95-110.

208. ANOM, 100 APOM 671-672. Note sur la création et l’organisation du syndicalisme patronal aux colonies, s.d.

2°) La répugnance des indigènes aux contrats de travail

L'ineffectivité de la réglementation tient aussi à un constat maintes fois répété par les administrateurs : la répugnance des travailleurs à signer des contrats écrits. De fait, leur nombre reste très faible pendant cette période. En 1935, il est de 178 908 personnes en AOF²⁰⁹ (38 320 employées par les services publics et 140 588 par les entreprises privées), pour une population totale de 14 millions d'habitants. La même année, alors qu'il a pratiquement disparu au Togo, le travail contractuel représente 1 159 travailleurs sous contrat au Cameroun pour 43 261 travailleurs. A Madagascar, où la réglementation est moins libérale et plus répressive, la presque totalité des indigènes sont des travailleurs permanents mais ils se refusent à s'engager contractuellement. On ne dénombre que quelques milliers de contrats. En Indochine, en 1929, sur 221 052 salariés recensés dans les entreprises industrielles, agricoles et commerciales et minières, seuls 40 000 environ sont employés sous le régime contractuel. En Nouvelle Calédonie, les contrats de travail sont réglés par des dispositions différentes selon qu'il s'agit d'engagés de "race" océanique ou de travailleurs immigrés (Javanais, Indochinois, etc.). En 1929, les seconds sont respectivement 6 933 (pour les Indochinois) et 6 602 (pour les Javanais) mais ces chiffres diminuent ensuite sensiblement.²¹⁰

En 1926, l'inspecteur Picanon, envoyé au Cameroun par la direction du contrôle du ministère des Colonies, explique que les désertions massives qu'il a pu constater sur les chantiers « *tenaient à l'ignorance totale que les indigènes avaient de la valeur réelle du contrat. Il est fort probable que, dans leur esprit, s'établissait une assimilation entre le contrat imposé par le décret de 1925 et celui souscrit par les hommes recrutés par l'Administration pour les chantiers de la construction des chemins de fer du Centre. Ils voyaient uniquement dans l'acte écrit qu'on leur demandait un lien les attachant malgré eux à l'employeur alors qu'ils désiraient avant tout conserver la faculté de la quitter à n'importe quel moment dussent-ils risquer de perdre les sommes déjà acquises par eux à titre de salaire. Il est bien certain qu'ils ne comprenaient ni les avantages que le contrat leur assurait, ni la protection effective qu'il leur procurait, de là cette répugnance pour la formalité du contrat. Il y avait donc toute une éducation à faire.*²¹¹ »

Il y aurait beaucoup à dire sur cette question d'autant que, pour la plupart des commentateurs de l'époque, la répugnance au contrat de travail est en réalité une répugnance au travail lui-même. On épargnera ici au lecteur les innombrables commentaires sur la paresse, l'indolence, la fainéantise

209. Dahomey 315, Sénégal 209, Niger 7, Soudan 74, Guinée 1.236, Côte d'Ivoire 21.367.

210. Conférence internationale du travail, *Réglementation des contrats de travail des travailleurs indigènes*, op. cit.

211. ANOM, CONTR 1076. Rapport de l'inspecteur général des colonies Picanon sur le travail et la main-d'œuvre au Cameroun, 16 avril 1927.

des travailleurs indigènes, surtout en Afrique. Depuis longtemps, historiens et anthropologues ont démonté ces préjugés en incitant sur le pluralisme des cultures. L'un des plus intéressants est le R.P. Charles, prêtre belge bien connu dans les milieux coloniaux. En 1952, il fait paraître un article dans la *Revue internationale du travail* précisément intitulé « Les sociétés africaines devant la législation du travail »²¹². On se permettra d'en citer de larges extraits. Sur la nature du travail, il souligne d'abord l'inadaptation du concept de contrat de travail dans des sociétés où le travail n'est pas une marchandise : « *Le rythme du travail, dans la culture tribale, n'est pas du tout nonchalant, comme une foule d'observateurs superficiels le répètent, mais il est essentiellement adapté au résultat. On pourrait dire, en essayant d'adapter nos concepts juridiques, qu'en droit tribal, dans la culture indigène, le contrat de travail n'existe pas, mais seulement le contrat d'entreprise. Le travail n'est pas une marchandise, pas plus que le sol. C'est le produit du travail qui peut être matière d'échange comme l'est l'utilisation du sol qui fonde l'appropriation.* » En Afrique, « *le travail est une manière de se mettre d'accord avec la volonté des ancêtres du clan, ceux qui sont "sous la terre" mais qui n'en restent pas moins les vrais souverains du groupe des vivants.* »

Dès lors les catégories importées de la culture occidentale sont inadaptées voire même néfastes : « *Le salaire individuel permet sans doute au travailleur qui le reçoit d'échapper à ce que nous appelons la tyrannie de son groupe, mais il le prive en même temps de la sécurité que son groupe social lui apportait. Il le jette sans défense dans tous les aléas du marché du travail et simultanément il affaiblit la cohésion et la force du groupe social* » ; « *L'Africain discerne parfaitement qu'un motif de profit n'a rien de sacré ; que le profit personnel sans relation avec le groupe clanique et tribal est un élément étranger à sa culture, une sorte de prime à l'apostasie sociale et que les contrats de salaire échappent donc à tous les impératifs de la coutume, l'ouvrier individuel se substituant à la collectivité tribale* » ; « *Nous ne nous doutons pas de la somme de malaise et même de souffrances psychologiques que nous infligeons à un travailleur africain par la manière dont nous établissons son budget et dont nous fixons en conséquence son minimum de salaire* ». Dans son esprit, le salaire n'est pas individuel ; il concerne la famille voire le clan tout entier.

Le R. P. Charles met aussi en cause les institutions chargées de représenter les travailleurs ou de régler les conflits. Aux syndicats, qui n'existeront véritablement qu'après la Seconde Guerre mondiale, il préférerait des conseils du travail consensuels car les employeurs ne sont pas

212. R. P. Charles, « Les sociétés africaines devant la législation du travail », *Revue internationale du travail*, vol. LXV, n° 4, avril 1952, p. 448-464. Voir aussi Sœur Marie Andrée du Sacré Cœur, « Travail coutumier et législation sociale en Afrique noire française », *Revue internationale du travail*, avril 1952, p. 528-537 ; de la même auteure, voir aussi *La condition humaine en Afrique noire*, Paris, Grasset, 1952, 252 p.

considérés comme des adversaires mais comme des chefs de famille. Dans la même veine, il rejette les tribunaux du travail au profit de “forums” « où l’ouvrier peut venir expliquer sa situation, ses ennuis, les raisons de son retard ou de son absence, sûr de rencontrer là non des juges mais des associés ».

Depuis cette étude, de nombreux travaux ont cherché à approfondir cette question du refus très largement partagé des indigènes à signer des contrats de travail. Parmi d’autres, Babacar Fall, dans son dernier livre²¹³, a cherché à réhabiliter le goût du travail dans les sociétés agro-pastorales sénégalaises ; Romain Tiquet défend quant à lui l’idée que les migrations de travail en Afrique sont des formes de résistance au travail forcé²¹⁴. On y ajoutera un élément essentiel selon nous, et qui est pointé dans la citation de l’inspecteur Picanon : la confusion qui existait dans les esprits des travailleurs entre le travail libre et le travail forcé. On y reviendra longuement à la fin de cette partie pour montrer que cette confusion, loin d’être imaginaire, était une pratique ordinaire dans les colonies d’exploitation.

3°) La faiblesse des moyens de contrôle

Une raison supplémentaire de l’ineffectivité de la réglementation du travail dans les colonies d’exploitation tient à l’insuffisance des contrôles administratifs. Il n’existe pas d’étude générale sur l’inspection du travail dans les colonies françaises ni avant la Seconde Guerre mondiale, ni après elle. Cela ne saurait surprendre car, dans tous les territoires des colonies d’exploitation, cette inspection n’est pas confiée à un corps spécialisé mais à des fonctionnaires qui ont d’autres occupations ou qui n’ont pas été formés à cet effet. Les textes de base de la réglementation du travail prévoient tous des dispositions sur le contrôle des règles édictées : ainsi le décret du 25 septembre 1925 pour l’AEF, celui du 22 octobre 1925 pour l’AOF, celui du 4 mai 1922 pour l’AEF ou encore l’arrêté du 25 octobre 1927 pour l’Indochine.

Sauf le cas de l’AEF, toutes ces dispositions sont inspirées d’une circulaire datée de novembre 1924 et préparée par une commission chargée d’étudier la réglementation et la protection du travail indigène aux colonies ainsi que la création d’un corps d’inspecteurs du travail aux colonies. Cette circulaire préconise la nomination de diverses catégories de fonctionnaires aux fonctions

213. B. Fall, *Le travail au Sénégal au XXe siècle*, Paris, Karthala, 2011, 317 p.

214. R. Tiquet, « Migrations protestataires et résistances eu travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1946), *Hommes et migrations*, n° 1307, p. 166-169. R. Tiquet est également l’auteur d’une thèse soutenue à l’université Humboldt de Berlin en février 2016 : *De la civilisation par le travail à la loi du travail : acteurs, économie de la contrainte et ordre social au Sénégal (années 1920-années 1960)*.

d'inspecteur du travail : les administrateurs commandant une subdivision, les inspecteurs des affaires administratives qui cumuleraient les fonctions d'inspecteur du travail avec leurs attributions normales, voire, dans les territoires plus développés, d'autres fonctionnaires, administrateurs et agents divers dont l'un pourrait être chargé de centraliser toute la documentation relative à la réglementation du travail. Les médecins pourraient également être chargés de l'hygiène et de la santé des travailleurs.²¹⁵

Il faut croire que cette situation ne donne pas satisfaction car diverses initiatives sont prises par le ministère des Colonies dans les années qui suivent. En 1927, dans une très longue lettre de 17 pages adressée au gouverneur général de l'AEF, le ministre des Colonies L. Perrier enjoint à ce dernier la création d'une « mission mobile permanente de contrôle de la main-d'œuvre indigène ». Pour le ministre, la situation n'est pas bonne car presque tout le personnel de l'administration est chargé de contrôler l'emploi de la main-d'œuvre, ce qui lui paraît « impossible ». Il préconise la création d'un service spécialisé qui serait composée d'un administrateur des colonies, d'un médecin et d'un agent des services civils et qui aurait une triple mission : le contrôle de l'emploi des travailleurs et leurs conditions d'existence pendant le temps de leur engagement ; le contrôle de l'acheminement des travailleurs des lieux de recrutement aux lieux de travail et de leur retour dans leurs foyers ; le contrôle des conditions de recrutement. Cette mission aurait aussi des fonctions d'office du travail et ses compétences couvriraient aussi bien les entreprises privées que le travail public, y compris sur le chantier très controversé du chemin de fer Congo-Océan, controversé à l'origine, à n'en pas douter, de cette initiative du ministère.²¹⁶

Plus généralement, un projet de loi est déposé sur le bureau de la Chambre des députés en mai 1929 par Gaston Doumergue, président de la République, André Maginot, ministre des Colonies et Henry Chéron, ministre des Finances. L'idée centrale de ce projet est de constituer un organisme au sein du Département des colonies qui aurait « pour tâche de suivre les problèmes du travail qui se posent dans nos diverses colonies et d'effectuer des missions d'inspection sur place qui permettront à l'Administration centrale sur place de déterminer, en toute connaissance de cause, les grandes directives de la législation ouvrière coloniale ». Ce corps de spécialistes, choisis parmi les fonctionnaires de la rue Oudinot, serait rattaché à la direction des affaires politiques, « où sont concentrées toutes les questions de législation sociale aux colonies », et serait composé de quatre

215. ANOM, 4107 COL 5.

216. ANOM, 4107 COL 28. Lettre de L. Perrier au gouverneur général de l'AEF, 10 septembre 1927.

inspecteurs dont un chef de service, leur statut étant fixé par un règlement d'administration publique.²¹⁷

Ce projet est critiqué de toutes parts. Le ministère des Finances insiste surtout, comme il se doit, sur les aspects financiers et le coût de mise en œuvre d'un tel dispositif, avec des inspecteurs très bien payés, en concurrence avec l'inspection générale des colonies et pour lesquels il sera nécessaire de prévoir un personnel d'exécution.²¹⁸

La revue *La presse coloniale*, dénonce quant à elle le fait que des inspecteurs venus de Paris effectuent des missions dans les territoires : « *On aurait pu croire que les futurs inspecteurs du travail auraient été pris dans les cadres des inspecteurs déjà existants aux colonies, spécialisés dans ces questions de main-d'œuvre, ou encore parmi les médecins coloniaux au courant de ces questions. Il n'en est rien. On doit, paraît-il, tout simplement nommer trois inspecteurs généraux choisis dans le personnel de la rue Oudinot. Ces "missi dominici", pourvus d'indemnités de première catégorie, se rendront de temps à autre dans nos colonies et rien ne sera changé. Les travailleurs indigènes continueront à ne pas respecter leurs engagements, à désertter les chantiers ou les exploitations des employeurs, après avoir empoché avances de salaires, frais de voyage, primes d'engagement, etc., et l'administration restera comme auparavant impuissante à rechercher les déserteurs, les défaillants, et les employeurs verront augmenter leurs frais généraux du fait de l'inexistence d'un service indispensable si l'on désire vraiment faire un effort pour la mise en valeur de nos colonies*²¹⁹ ».

Le même type d'argumentaire est employé par le rapporteur du projet de la loi devant la commission de l'Algérie, des colonies et des protectorats, Ernest Outrey, qui, bien qu'y voyant « une heureuse initiative », plaide pour que « les futurs inspecteurs du travail soient pris, autant que possible, soit dans les cadres des inspecteurs déjà existants aux colonies, spécialisés soit par leurs études ou par leurs missions aux colonies où ils ont été en service, soit parmi les médecins coloniaux qui se sont occupés des questions de main-d'œuvre aux colonies »²²⁰.

La question rebondit en 1932 et fait l'objet d'un tir nourri en défaveur de la création d'un corps spécialisé de la part du patronat colonial. En Indochine, l'Union coloniale française souligne qu'un tel corps existe déjà depuis 1927. Il est composé d'une inspection générale, d'inspections locales au Tonkin, en Annam, en Cochinchine et au Cambodge où chaque inspecteur est assisté d'un

217. ANOM, 61 COL 2551. Projet de loi n° 1662 portant création d'un corps d'inspecteurs du travail à l'Administration centrale du ministère des Colonies, mai 1925.

218. ANOM 61 COL 2551. Note du 27 août 1931.

219. *La Presse coloniale*, 29 août 1931.

220. ANOM, 61 COL 2551. Rapport d'Ernest Outrey au nom de la commission de l'Algérie, des colonies et des protectorats, Chambre des députés, n° 3534, 1931.

inspecteur adjoint et que, dans l'intérieur du Cambodge et de la Cochinchine, des contrôleurs du travail, qui doivent parler la langue du pays, sont en contact continu avec les engagistes et les engagés pour contrôler l'application de la réglementation. Pour l'UCF, puisque ce dispositif donne d'« excellents résultats », « il apparaît donc absolument inutile de surcharger le budget de la dépense que représenterait l'envoi périodique d'inspecteurs métropolitains, dont un des premiers soucis serait sans doute d'importer en Indochine toutes les lois sociales, sans se préoccuper de savoir si le pays est apte à le recevoir²²¹ ».

Le constat est identique en AOF où la création d'une inspection du travail par un arrêté du Gouverneur général du 20 janvier 1930 fait l'objet de la remarque suivante : « *À un moment où on demande à l'administration de réduire autant que possible ses dépenses budgétaires, où le gouverneur général s'efforce de diminuer les suppléments de traitement accordés à ses fonctionnaires, où il a été décidé, par mesure d'économie, de ne procéder que dans la plus faible mesure à des engagements contractuels, on pourra regretter la création de ce nouveau service qui entraînera nécessairement des dépenses assez élevées.*²²² »

En résumé, à défaut de la création d'un corps d'inspecteurs du travail spécialisé à Paris, qui ne verra jamais le jour en raison de l'opposition du Sénat, le ministère des Colonies cherche, dans certains territoires, à créer une inspection du travail locale composée de fonctionnaires choisis sur place et dédiés spécialement à cette tâche malgré l'opposition centrée sur le coût de la mesure venue de divers horizons, et particulièrement du patronat colonial. Il existe donc des inspections du travail en AEF, en AOF, au Cameroun, en Indochine, etc., dont les rapports annuels sont souvent consultables aux ANOM ou aux Archives nationales de Pierrefitte²²³.

Ces inspections du travail sont pourtant très différentes de celle qui existe en métropole, en Algérie ou même dans les protectorats. D'une part, les inspecteurs n'ont pas été formés à cette tâche même si leurs fonctions antérieures peuvent les y avoir conduits. D'autre part, ils sont dépendants des gouverneurs ou gouverneurs généraux qui les nomment, les notent et proposent leurs promotions éventuelles. Leur correspondance doit même être visée par leurs supérieurs hiérarchiques. Cette situation est d'autant plus fâcheuse que leurs visites et leurs contrôles

221. ANOM, 100 APOM 665-666. Rapport de la Chambre de commerce de Saïgon sur le projet de création d'une inspection du travail aux colonies, 1932.

222. ANOM, 100 APOM 655-656. 10 mars 1932.

223. Les rapports annuels pour la Côte d'Ivoire de 1932 à 1935 et ceux pour l'AOF (1932-1935) sont conservés aux ANOM dans le carton 4107 COL 2 ainsi que les rapports détaillés de l'inspection du travail de Dakar de 1936 et 1937. À Pierrefitte, les Archives nationales conservent les rapports annuels de l'AOF, du Cameroun, des Comores, de l'AEF et du Togo après la Seconde Guerre mondiale dans le fonds 19790006. Pour Madagascar, ils sont conservés à partir de 1937.

s'effectuent aussi bien dans les entreprises privées que sur les chantiers publics gérés par l'administration dont ils sont membres.

Dès lors, quelle est l'activité réelle des inspecteurs du travail ? On ne dispose ici que d'informations partielles et relatives seulement à certains territoires. Au Cameroun, l'inspection est créée par un arrêté du 24 février 1933, mais supprimée par un autre arrêté du 15 décembre 1934, vraisemblablement par manque de personnel. Les inspections sont assurées par les chefs de région ou de subdivision ou par leurs adjoints, ainsi que par des médecins pour les questions sanitaires. Leurs rapports sont conçus selon un gabarit uniforme et présentent un caractère d'automatisme qui ne permet pas de jugement d'ensemble : « Certains administrateurs se bornent à questionner exclusivement les doléances des employeurs sans qu'ils aient cherché à connaître les revendications, souvent légitimes, que les manœuvres pouvaient avoir à présenter²²⁴ ». Par ailleurs, les inspecteurs du travail, en tout cas dénommés comme tels, signalent inlassablement les infractions à la réglementation du travail, « or, jamais la moindre sanction n'est intervenue à ce sujet²²⁵ ». Cette assertion est vraie : le rapport adressé par la France à la SDN pour le Cameroun en 1935 note certes un accroissement significatif des visites d'inspection qui seraient passées de 65 en 1933, à 168 en 1934 et à 362 en 1935²²⁶, mais ces visites n'aboutissent jamais à une véritable répression : en 1935, huit observations auraient été adressées pour retard dans les paiements de salaires et une seule injonction aurait été prononcée sans qu'il ait été besoin de dresser procès-verbal²²⁷.

On ne dispose pas de tels renseignements pour l'Indochine, mais l'analyse des rapports annuels de l'inspection général du travail faite par Dominique Taurisson montre que l'Administration était constamment dans le double discours : d'un côté, condamner les employeurs « qui ne font pas tout le nécessaire pour se tenir au courant des besoins et de l'état d'esprit de leurs ouvriers, dont les revendications ont, fréquemment, pour but moins une augmentation de salaire que la suppression du malaise résultant de lacunes ou de malentendus à propos des conditions de travail, et surtout, des abus et excès commis par le personnel de la surveillance indigène » ; de l'autre, recommander des mesures qui mettraient la main-d'œuvre à l'abri « des excitateurs de désordre » et apporteraient « des sécurités nouvelles aux employeurs », tout en déclarant que les règlements « si bien adaptés

224. ANOM, 4107 COL 99. Rapport de l'inspecteur général des colonies Tupinier sur la main d'œuvre au Cameroun, 8 avril 1939, première partie, p. 49.

225. *Ibid.*

226. Rapport annuel SDN Cameroun, 1935.

227. ANOM, 100 APOM 671-672. Lettre de Jean Duces, délégué de la chambre syndicale des producteurs de bois coloniaux de l'Union coloniale, 16 octobre 1936.

soient-ils, ne peuvent valoir, en efficacité, une attention bienveillante, accordée aux travailleurs, par l'entreprise qui les emploie, non en tant que simples salariés, mais en tant qu'êtres humains. »

Les abus relevés dans les rapports administratifs n'ont pourtant pas cessé en dépit du déploiement de cette nouvelle offensive réglementaire : les inspecteurs du travail sans doute trop peu nombreux²²⁸, sans réels pouvoirs, trop dépendants des autorités locales, ne voyaient, au moins au début, que ce qu'on voulait bien leur montrer. Eux aussi croyaient sans doute que « l'influence française repose, avant tout, sur l'œuvre personnelle de chacun, [et que] tout patron a un devoir social à remplir vis-à-vis de ses ouvriers, dans son intérêt propre comme dans celui de la collectivité.²²⁹ »

C. Les timides avancées du Front populaire

L'arrivée au pouvoir du Front populaire marque une évolution certaine du droit du travail dans les colonies, mais pas de rupture. La coalition des socialistes et des radicaux, soutenue par les communistes, garde une conception qu'on peut qualifier d'assimilationniste, quelles que soient les divergences qui peuvent exister sur la politique coloniale entre les différents partis qui la composent, ou même à l'intérieur de la SFIO. Cette conception est bien résumée dans un discours de Léon Blum lors d'un débat sur le budget du ministère des Colonies en 1925 : « *Il peut y avoir non seulement un droit, mais un devoir de ce qu'on appelle les races supérieures, revendiquant quelquefois pour elles un privilège quelque peu indu, d'attirer à elles les races qui ne sont pas parvenues au même degré de culture et de civilisation*²³⁰ ». Blum, comme la plupart des élites républicaines, estime que l'écart entre les civilisations est trop important pour transférer *sine die* la législation métropolitaine aux colonies et que l'assimilation, souhaitable à terme, doit se réaliser de manière progressive.²³¹

Blum confie cette tâche à Marius Moutet²³². Né en 1876, c'est un avocat, député socialiste et membre de la Ligue des Droits de l'Homme. Il se spécialise très tôt sur les questions coloniales en défendant notamment les indépendantistes vietnamiens. À 60 ans, il devient donc ministre des

228. D'après *l'Annuaire administratif de l'Indochine* (années 1926 à 1934), Impr. d'Extrême-Orient (BNF, Gallica), les effectifs étaient réduits ne dépassant pas 3 personnes à l'Inspection générale à Hanoi et 1 inspecteur pour le Tonkin.

229. Inspection générale du travail. *Compte-rendu sur le fonctionnement de l'Inspection générale du travail 1929-1930*, Hanoi, 1930, p. 44.

230. Léon Blum, « Débat sur le budget des Colonies à la Chambre des députés » du 9 juillet 1925, *Journal Officiel de la République Française, Débats parlementaires*, Assemblée, Session Ordinaire (30 juin-12 juillet 1925), p. 848.

231. Sur la position des socialistes français par rapport à la colonisation, voir M. Semidei, « Les socialistes français et le problème colonial entre les deux guerres (1919-1939) », *Revue française de science politique*, n° 6, 1968, p. 1115-1154. On consultera aussi avec profit l'excellent ouvrage de R. Girardet, *L'idée coloniale en France de 1871 à 1962*, Paris, La Table ronde, 1972.

232. J.-P. Gratien, *Marius Moutet, un socialiste à l'outre-mer*, Paris, L'Harmattan, 2006, 384 p.

Colonies, poste plutôt prestigieux occupé avant lui par des ténors de la vie politique française comme Albert Sarraut ou Édouard Daladier. L'une de ses principales décisions, qui montre que la doctrine coloniale du Front populaire n'était pas complètement fixée, est de nommer une commission d'enquête sur les colonies. Sa présidence est confiée à Henri Guernut, comme lui avocat, membre (et président) de la Ligue des Droits de l'Homme, député, non pas socialiste mais radical-socialiste, et ministre de l'Éducation nationale sous le gouvernement Sarraut, du 24 janvier au 4 juin 1936.

Créée par une loi du 30 janvier 1937, la commission Guernut est composée par des décrets des 4 février et 19 mai 1937 de sénateurs, de députés, d'administrateurs des colonies et d'universitaires dont la mission est de rechercher quels sont « les besoins et les aspirations légitimes des populations habitant les colonies, les pays de protectorat et sous mandat ». Son travail est réparti entre plusieurs commissions selon une base géographique : la première a en charge les protectorats tunisien et marocain ; la seconde, les colonies américaines, africaines, Madagascar et La Réunion ; la troisième, l'Indochine, les Établissements français de l'Inde et de l'Océanie. Un considérable travail de documentation et d'enquête va ainsi être réalisé, notamment sur les questions du travail et de la main-d'œuvre²³³. Certains rapports sont particulièrement intéressants ; ainsi celui de la sous-commission chargée de l'AOF présidée par M. Lozeray dont la troisième partie est entièrement consacrée au travail et à la main-d'œuvre²³⁴. Si la documentation réunie par la commission Guernut est très précieuse pour les historiens – quoique peu exploitée jusqu'à présent –, son bilan est beaucoup plus faible et même quasiment nul car elle démissionne en bloc le 7 juillet 1938 faute des crédits indispensables à l'exercice de sa mission. Entre temps, le cabinet Blum avait, il est vrai, été renversé et Marius Moutet remplacé par Georges Mandel.

Marius Moutet n'attend cependant pas les résultats et préconisations de la commission Guernut pour prendre des initiatives dans le domaine de la réglementation du travail. Dès le 30 juin 1936, il invite les gouverneurs et gouverneurs généraux ou leurs équivalents, dans toutes les colonies à l'exception de l'Algérie, à proposer les mesures qu'ils jugeraient nécessaires pour améliorer les conditions de travail des indigènes et pour étendre, partout où cela s'avèrerait possible, le bénéfice des trois grandes lois sociales votées en métropole en juin : la loi sur les 40 heures, celle sur les congés payés et celle sur les conventions collectives. En décembre 1936, ces trois textes sont rendus

233. Les archives de la commission Guernut (107 cartons) sont conservées aux ANOM sous la cote 130 COL. Les cartons relatifs au régime du travail sont les cartons 18 (Maroc), 41 (Tunisie), 50 (Côte d'Ivoire), 13 (AOF), 82 (Guyane), 75 (Madagascar), 80 (Martinique), 83 (Océanie), 80 (La Réunion), 84 (Inde), 24 (Indochine) ; le carton 107 contient une documentation sur les grèves aux colonies en 1936-1937.

234. ANOM, 61 COL 513/12.

applicables par décrets dans les “vieilles” colonies (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion) ainsi qu’en Nouvelle Calédonie.

Dans les colonies d’exploitation, l’évolution est moins nette et, encore une fois, différente selon les territoires. En AOF, le gouverneur général De Coppet, franc-maçon et proche des socialistes²³⁵, fait d’abord promulguer par le Président de la République le décret déjà ancien du 2 avril 1932 sur les accidents du travail, puis un autre, le 12 septembre 1936, sur les relations individuelles du travail, inspiré très nettement par le Code métropolitain. En 1937, quatre nouveaux décrets sont consacrés aux relations collectives. Le premier (11 mars) accorde la liberté syndicale aux indigènes avec toutefois une réserve majeure : le droit syndical n’est ouvert qu’ « aux personnes capables de comprendre le syndicalisme ». Pour les autres, un second décret (20 mars) les autorise à se réunir dans des associations professionnelles. Le même jour (20 mars), un troisième décret régit la négociation collective et un quatrième la conciliation et l’arbitrage obligatoire des conflits, inspiré lui aussi de la loi métropolitaine du 31 décembre 1936.

En Indochine, Moutet fait d’abord promulguer, le 15 août 1936, le décret du 19 janvier 1933 sur la protection du travail indigène visant particulièrement la protection des femmes et des enfants et leur interdisant les travaux souterrains, puis le décret du 13 octobre 1936 ramenant la journée de travail de 10 à 9 heures (8, à compter du 1er janvier 1938), supprimant le travail de nuit des femmes et des enfants et instituant un congé annuel payé de 5 jours par an (10 à compter du 1er juillet 1938). Mais le texte le plus important est le décret du 30 décembre 1936, véritable Code du travail annamite, promulgué parallèlement à celui du 24 février 1937 sur le travail des Européens. Ce décret interdit le travail obligatoire, supprime les amendes, introduit la convention collective dans les rapports de travail et prévoit un salaire minimum, des congés payés et une limitation de la durée du travail. Il prévoit aussi – et c’est très important en Indochine – pour le paiement du salaire, la substitution de l’entrepreneur principal au sous-entrepreneur en cas d’insolvabilité de ce dernier.

Cette évolution en deux temps prévaut aussi pour les Établissements français de l’Inde dont il n’a pas été question jusqu’ici. Dans ce territoire particulier, composé d’anciens comptoirs distincts géographiquement (Pondichéry, Karikal, Chandernagor, Mahé, Yanaon) et dont la population est d’environ 270 000 habitants pendant l’entre-deux-guerres, une première réglementation avait été élaborée sous le gouvernement Daladier, mais le décret ne sera jamais promulgué. Il faut en réalité attendre le décret Stern du 23 mai 1936, soit avant le Front populaire, pour qu’un premier texte vienne réglementer le travail des femmes et des enfants et la sécurité des travailleurs. Ce texte est

235. Sur Marcel de Coppet, voir la biographie réalisée par A. Couturier, *Le gouverneur et son miroir : Marcel de Coppet (1881-1968)*, Paris, L’Harmattan, 2006, 200 p. Les sources utilisées par A. Couturier sont les lettres adressées par de Coppet à Roger Martin du Gard, prix Nobel de littérature avec lequel il était ami.

explicitement inspiré des dispositions de celui de l'Indochine, 28 de ses 34 articles étant strictement identiques.

Une réglementation complète est promulguée par décret le 6 avril 1937. Les conditions d'élaboration de ce texte sont très bien exposées dans le rapport territorial de Marc Boninchi sur les Établissements français de l'Inde. Il analyse et discute notamment l'importance des grèves qui éclatent dans les trois principales usines de textile de Pondichéry (Rodier, Savana et Modéliarpeth) et aboutissent à l'incendie d'une des principales usines, à une dizaine de morts et un grand nombre de blessés. Il pose aussi la question de la représentativité des deux principaux leaders du Comité des ouvriers de l'Inde française – Subbiah et Doresamy – qui ne sont pas ouvriers et qui sont par ailleurs engagés dans les combats politiques locaux.

Au Cameroun, la réglementation est modifiée par un décret sur du 17 novembre 1937⁸⁰ destiné à « améliorer le sort des travailleurs et, à cette fin, d'instituer une législation du travail largement imprégnée de justice sociale et d'humanité ». Les principales innovations de ce décret sont relatives aux soins en cas de maladie, étendus aux familles, et au versement de l'intégralité du salaire pendant 8 jours et un demi-salaire pendant un mois, à une nouvelle réglementation du régime d'indemnisation des accidents du travail, à l'institution d'un pécule facultatif, à la création d'économats sous contrôle strict et, enfin, à la fixation de salaires minima qui seront fixés par un arrêté du 5 janvier 1938.

Au Togo, il sera substitué à un projet de réglementation générale qui ne verra pas le jour un décret du 8 avril 1938 traitant des salaires minima et de la fixation des heures de travail.

La situation est différente en AEF où un arrêté daté de 1935 avait déjà modifié substantiellement la réglementation du travail. La méthode adoptée ici est celle de l'étude en commissions dans les différents territoires de l'AEF de l'application éventuelle des lois sociales de 1936. Quatre projets sont ainsi discutés « en tenant compte du degré d'évolution sociale et de développement matériel de la colonie²³⁶ », mais aucun ne verra le jour, le gouverneur général estimant que « l'application, sans modification, des lois sociales n'a pas paru possible à certains membres des commissions, et sur ce point, je me suis rangé à leur avis²³⁷ ». Selon lui, le contrat collectif est inapplicable en AEF puisqu'il n'existe pas d'organisation professionnelle ; la mise en vigueur de la semaine de 40 heures s'avère impossible compte tenu de l'augmentation du coût du travail qu'elle entraînerait et du

236. ANOM, Gouvernement général de l'AEF, 1 H 11. Lettre du gouverneur général de l'AEF au ministre des Colonies au sujet de l'application en AEF des lois sociales et modifications à la réglementation du travail et de l'emploi de la main d'œuvre indigène, 4 juin 1937.

237. *Ibid.*

rendement très faible des indigènes ; enfin la loi sur les congés payés est jugée “absolue” et “formelle” et donc tout aussi inapplicable.

Cet argumentaire est en réalité celui du patronat colonial, fortement mobilisé contre l’application des lois sociales de 1936 dans les colonies. Au risque de la répétition, on se contentera ici de reproduire un extrait d’une lettre du 4 novembre 1936 adressée par le directeur général de l’Union coloniale française au ministre des Colonies Marius Moutet rendant compte d’une étude menée conjointement par l’UCF et par le Comité du commerce, de l’industrie et de l’agriculture en l’Indochine.²³⁸ Elle résume bien les positions du patronat.

Le premier argument porte sur l’application immédiate de la réglementation : *“Cette réglementation nouvelle, qui résulte de décisions prises en votre absence, ne tient compte ni des conditions normales du travail en Extrême-Orient, ni du climat – ce qui est pourtant à prévoir puisque précisément elle a été établie en dehors de tous avis autorisés – et ne laisse aucun délai pour son entrée en vigueur, malgré le bouleversement qu’elle apporte dans les usages et le fait, en particulier, en ce qui concerne le travail des femmes la nuit, que des milliers d’ouvrières devront être immédiatement licenciées si certains délais et aménagements ne sont pas adoptés. Mais nous sommes persuadés qu’il nous suffira de faire appel au Ministre mieux informé pour que les mesures appropriées soient prises.*

Il est d’ailleurs indispensable, et sur ce point comme sur tous les autres, l’unanimité de nos membres s’est prononcée, de prévoir un délai d’application permettant aux entreprises touchées de prendre les dispositions nécessaires chaque fois que de nouveaux textes viennent modifier le régime du travail.”

Le second argument a trait à l’existence d’une réglementation préexistante aux lois nouvelles, souvent meilleure que la réglementation métropolitaine : *“L’introduction de nouvelles lois métropolitaines, en matière de travail, peut conduire à des doubles emplois ou même être incompatible avec la réglementation déjà instituée dans certains de nos territoires d’outre-mer. Car les Gouverneurs coloniaux se sont occupés de longue date de protéger les indigènes contre des abus possibles et la grande majorité des colonies, de leur côté, ont compris la nécessité de*

238. ANOM, 100 APOM 671-672. Ce carton est entièrement consacré à l’application des lois sociales de 1936 dans les colonies. Il contient notamment des rapports relatifs aux colonies suivantes : Afrique du Nord, Antilles-La Réunion, AOF, Côte occidentale d’Afrique, Inde française, Indochine, Madagascar, Nouvelle Calédonie, Togo et Cameroun. La plupart de ces rapports ont été reproduits dans une brochure co-éditée par l’Union coloniale française et le Comité du commerce de l’industrie et de l’agriculture de l’Indochine sous le titre « Législation sociale. Lettres et rapports présentés au gouvernement », 57 p. Sur ce point, on se reportera utilement au mémoire d’Ariane Clément, *La politique sociale du Front populaire dans les colonies (1936-1938)*, mémoire de master 2, université Lyon II, 2^e partie.

s'attacher la main-d'œuvre qu'ils employaient, de telle sorte que les colonies, en suivant leur propre voie, sont souvent dotées d'institutions qui assurent aux indigènes, employés par des Européens, des conditions de travail nettement meilleures que celles qui résulteraient de l'application des lois ou règlements de la Métropole. Sur certains points et notamment aux Antilles, la législation du travail peut être considérée comme en avance, aux colonies, sur celle de la mère patrie."

Le troisième argument touche à l'inégalité de situation entre les entreprises européennes, les entreprises indigènes et l'administration : *"Nous venons de préciser que nous parlons des indigènes "employés par des européens". C'est, en effet, presque toujours à leur égard que s'est manifestée la sollicitude. Ils ne représentent pourtant qu'une minorité et on peut même dire une infime minorité. Or, il ne fait aucun doute que les employeurs indigènes sont très durs pour les travailleurs de leur race, qui ont beaucoup plus à se plaindre d'eux que des employeurs européens. La difficulté du contrôle a, en général, arrêté sur ce point les Gouvernements. Pourtant cette difficulté est loin d'être insurmontable, lorsqu'il s'agit d'entreprises vraiment comparables à celles dirigées par des Français. D'un autre côté, il faut bien dire que, soit à l'égard des prestataires, soit à l'égard des ouvriers travaillant sur des chantiers, l'Administration ne respecte pas partout les règles qu'elle impose aux entreprises privées. Ce manque d'harmonie dans l'extension des mesures prises est d'autant plus choquant que leur application est plus onéreuse. Nous ne saurions donc trop insister pour que le Gouvernement ne surcharge pas d'obligations les entreprises européennes, alors qu'il serait plus urgent de modeler une législation susceptible d'être réellement appliquée à la grande masse des travailleurs et donc ceux qui sont à la solde du budget de la colonie ne sauraient être exclus."*

Le quatrième argument consiste à nier la possibilité d'organisation collective des salariés des colonies : *"Nous ne nions pas que des problèmes spéciaux puissent se poser du fait que deux races se trouvent en présence. Ce sont des problèmes d'un autre ordre que ceux ayant trait à la durée du travail ou aux salaires. Il s'agit de savoir comment réaliser une collaboration, comment éviter les causes de mécontentement mais aussi les causes de conflits. Ainsi apparaît-il que ce serait une profonde erreur que d'organiser un salariat indigène face au patronat européen. Sans doute, cette idée doit-elle être de toute manière écartée parce que la grande masse des indigènes est encore trop peu évoluée, trop peu instruite et trop ignorante de la marche d'une exploitation industrielle, pour être constituée en syndicats ou pour être appelée, dans les usines, à choisir des délégués."*

Enfin, l'ultime argument est d'ordre politique : *"Mais le danger nous paraît bien plus grand encore du point de vue de la stabilité sociale et politique. Car c'est rapidement sur ce plan, qui risquerait de devenir vite celui de l'agitation, que l'on verrait évoluer les revendications. L'Administration a montré quel zèle, et le plus souvent avec quel succès, elle a su remplir son rôle*

de tutrice et de protectrice des indigènes. Il n'y a pas lieu de bouleverser une situation qui ne peut s'améliorer que par étapes. Nous espérons que les notes ci-jointes font ressortir à la fois les voies et les moyens de franchir une ou plusieurs étapes nouvelles."

Au bout du compte, le bilan de la politique sociale du Front populaire dans les colonies apparaît assez pauvre. En AOF, et au Sénégal en particulier, elle a généré une action syndicale assez forte dans certains secteurs et quelques conventions collectives, précisément dans les secteurs où le syndicalisme avait réussi à s'implanter durablement²³⁹. Ailleurs le bilan est beaucoup plus mesuré. En Inde française, les renseignements collectés par Marc Boninchi sur l'application du décret du 6 avril 1937 sont contradictoires. Alors qu'un rapport du gouverneur du 30 janvier 1947 affirme que « la réglementation du travail se poursuit et s'applique régulièrement » et que, « dans peu de mois, l'Inde aura atteint le niveau d'organisation sociale de la métropole »²⁴⁰, un texte postérieur de plusieurs années explique au contraire que le code du travail serait resté « lettre morte »²⁴¹. Entre les deux, il est difficile de se faire une opinion. Si les dispositions relatives aux salaires semblent avoir reçu un accueil favorable, celles concernant les accidents du travail ou la protection des femmes et des enfants ont eu beaucoup de mal à être mises en œuvre. En 1953, un rapport de l'inspecteur Le Treut montre que seize ans après la publication du décret de 1937, « le travail de nuit des femmes est de règle à l'Anglo French textile », avec « des centaines de femmes travaillant jusqu'à une heure du matin ». Cet inspecteur met en cause « *[les] dirigeants ne voulant pas rompre le rythme du travail nocturne pour diverses raisons majeures, [les] ouvriers qui ne veulent pas que leurs femmes rentrent sans eux dans la nuit, [les] femmes qui ont craint l'exclusion de l'équipe de nuit et pressenti la perte possible de leur gagne-pain si difficilement retrouvé après ces grèves où se jouent l'existence des leurs, [les] syndicats qui extorquent davantage aux femmes, etc.* ». Désabusé, Le Treut conclut ainsi son rapport : « J'ai parfaitement échoué sans même me donner le ridicule de poursuites inopérantes ».²⁴²

On prendra un autre exemple avec le Cameroun, visité début 1939 par l'inspecteur général des colonies Tupinier chargé par le ministère des Colonies d'une enquête sur le travail et la main-

239. Sur ce point, voir B. Fall, *Le travail au Sénégal au XXe siècle*, op. cit., F. Cooper, *Décolonisation et travail en Afrique*, *Décolonisation et travail en Afrique : l'Afrique britannique et française (1935-1960)*, Paris : Karthala, Amsterdam : Sefhis, 2004, 576 p. et O. Gueye, *Sénégal. Histoire du mouvement syndical*, Paris, L'Harmattan, 2011, 379 p. Les ANOM possèdent aussi un « historique de l'évolution des organisations syndicales » (en AOF) très intéressant réalisé par un stagiaire de l'administration coloniale, M. Gassin, 30 p. : IGT 10.

240. ANOM, IGT 12/8. Lettre du gouverneur de l'Inde française au ministre de la France d'outre-mer, 30 janvier 1947.

241. ANOM, IGT 12/8. Rapport Goumain sur l'inspection du travail en Inde française, début des années 1950.

242. ANOM, IGT 12. Rapport Le Treut, 1954.

d'œuvre dans ce pays sous mandat de la Société des nations. Son rapport, divisé en trois parties, est particulièrement instructif et tranche nettement avec les considérations – disons très “diplomatiques” et systématiquement positives – des rapports annuels adressés par la France à la SDN au sujet du Cameroun. On se contentera ici d'extraire quelques remarques de ce rapport, choisies dans l'objectif de montrer l'inefficience des réformes adoptées en 1937 et, de manière plus générale, de la réglementation du travail. Que dit donc l'inspecteur général Tupinier sur les principaux points sur lesquels il doit rapporter :

- le contrat de travail : « Cette prescription n'est observée à peu près nulle part » ;

- le livret de travail : son usage est « extrêmement limité », 20 % seulement dans la région de la Sanaga maritime. La raison principale tient à son coût – 2,50 F – auquel il faut ajouter le prix de la photographie – entre 2,50 F et 3 F – et les frais de déplacement. Comme l'écrit Tupinier : « N'y a-t-il pas une certaine mesquinerie, d'ailleurs, à faire payer aux salariés le prix d'un document qui leur est imposé et qui présente un intérêt d'ordre public » ;

- le carnet d'embauche : il « n'est tenu à l'heure actuelle par aucun exploitant. Une telle négligence, qui a été dénoncée à plusieurs reprises par les inspecteurs du travail, n'a jamais été sanctionnée » ;

- la durée quotidienne du travail, fixée en 1937 à 9 heures par jour : dans la réalité les travailleurs commencent le matin entre 6 heures et 7 heures, arrêtent entre 12 h 00 et 14 h 00 et ne travaillent pas l'après-midi ; le nombre de jours travaillés n'excède pas 20 par mois ;

- les salaires : « Ils sont payés avec grand retard et quelquefois pas du tout » ; par ailleurs, il est difficile de faire la preuve de leur paiement :

- les livres de paye : « *la plupart du temps tenus par des clercks malhabiles et plus ou moins instruits, [ils] sont fréquemment établis d'une façon défectueuse ou trop sommaire ; les inscriptions y sont parfois portées au crayon ; en outre, ils ne comportent pas d'émargement, ni même parfois de certification du paiement. Dans ce dernier cas, si l'employeur est de mauvaise foi, il peut porter des mentions erronées sur ce document, sans risquer que toutes les caractéristiques du faux en écriture puissent être portées contre lui. Il aura même de fortes chances d'avoir raison en justice contre l'accusation du travailleur qui se prétendrait impayé et qui pourrait difficilement apporter des preuves contre lui* » ;

- le pécule : il « n'est passé nulle part dans les réalisations » car la rétribution des indigènes ne suffit déjà pas à assurer leur subsistance ;

- le logement donne « une impression très pénible » ; « les règles, d'ailleurs trop rigides et mal adaptées aux contingences locales, n'ont à peu près jamais été observées par les employeurs » ; sur la plantation d'hévéas de la Sanaga, à ce moment la plus grosse exploitation du Cameroun qui occupe 2 000 travailleurs, « *les cases sont basses et sordides. Sur les cafètières de la région de*

Mélong, ainsi que sur celles de la région de Foumban, les manœuvres sont logés le plus souvent dans des paillotes croulantes entassées les unes sur les autres. On ne rencontre pas le moindre souci d'un urbanisme le plus élémentaire. » Si cependant certaines entreprises font des efforts, elles se heurtent à la répugnance des indigènes à s'installer dans des cases à matériaux définitifs inspirées des conceptions européennes ;

- l'allocation gratuite de couvertures et de savon : « Sous l'empire de la précédente législation [...], ces prescriptions n'étaient généralement pas observées. Il en est de même actuellement » ;

- les services médicaux : en fait, les prescriptions ne sont pas observées pour les deux entreprises de plus de 1 000 salariés qui y sont théoriquement astreintes : la Compagnie des tabacs de Batchanga (1 000 travailleurs) et celle des plantations d'hévéas de la Sanaga à Disangué (2 000 travailleurs) ;

- les conseils d'arbitrage, créés en 1922 et réorganisés en 1937 : « Ils ont eu à peine l'occasion de fonctionner jusqu'à une date récente ». Les 23 conseils installés n'ont jugé en 1939 que 16 affaires, dont 13 pour la région de Nyong et Sanaga, généralement des conflits entre des commerçants et leurs clercks ;

- les offices du travail : « Il est permis d'affirmer qu'en aucun cas les Offices régionaux du travail n'ont atteint l'objectif pour lequel ils ont été institués et qu'on pouvait espérer d'eux.

Ce dernier exemple est particulièrement illustratif parce qu'il porte sur le Cameroun, territoire sous mandat de la Société des Nations, *a priori* davantage contrôlé que les autres et qu'il a trait à une période qui a théoriquement intégré les améliorations souhaitées par le Front populaire. Il montre que la volonté d'améliorer le sort des travailleurs indigènes dans les colonies par des réglementations sur le contrat de travail est très largement restée un vœu pieux alors même que les sanctions pénales perdurent. Cela explique en grande partie le peu d'attrait que le contrat de travail suscite chez les indigènes d'autant plus que le travail forcé persiste et s'étend même aux entreprises privées comme on va le voir maintenant.

Chapitre 2. La persistance du travail forcé

Le travail forcé dans les colonies est l'un des sujets les mieux renseignés de l'historiographie coloniale. On fera donc ici plutôt œuvre de synthèse – même si certaines archives investiguées apportent des compléments très intéressants à ce que l'on sait déjà – en mettant l'accent sur les questions juridiques et le décalage entre le prescrit et le réel.

La question présente une dimension internationale importante qui méritera d'être traitée pour elle-même dans les publications qui émaneront de cette recherche. Pour aller à l'essentiel, disons

que la Société des Nations et l'Organisation internationale du travail se sont préoccupées du travail forcé dès leur création. Après que la première ait inclus un article sur ce sujet dans la convention internationale sur l'esclavage de 1926, l'OIT s'en saisit en faisant travailler une commission d'experts et en adressant un questionnaire aux pays membres. La France lance alors une vaste enquête auprès des autorités coloniales locales²⁴³, plus large que sur la seule question du travail obligatoire tout en créant une commission *ad hoc* au sein du Conseil supérieur des colonies²⁴⁴.

La procédure aboutit au vote par la conférence générale de l'OIT de la convention n° 29 sur le travail forcé en 1930. L'objectif est sa suppression totale à terme. Pendant une période transitoire, il ne pourra être utilisé que pour des fins publiques, à titre exceptionnel et sous conditions. Il est défini comme « 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 son plein gré ». Sont toutefois exclus de cette définition le travail exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux purement militaires, le travail pénal, celui exigé dans des cas de force majeure et enfin les menus travaux de village. Enfin, les autorités ne peuvent y avoir recours qu'en cas d'intérêt direct et immédiat, que si le travail est d'une nécessité imminente, qu'il a été impossible de se procurer la main-d'œuvre volontaire et qu'il n'en résultera pas « un fardeau trop lourd pour la population actuelle, eu égard à la main-d'œuvre disponible et à son aptitude à entreprendre le travail en question ».²⁴⁵

La convention de 1930 a pu être adoptée du fait de l'alliance de certains pays comme la Grande-Bretagne, la Hollande, l'Italie et l'Espagne avec le groupe ouvrier de l'OIT. Par contre, la France, comme la Belgique et le Portugal, ne la vote pas. Outre le terme même de travail forcé qu'elle refuse, elle considère que les prestations, « sévèrement réglementées », sont un impôt et que le portage étant rémunéré, il ne saurait être considéré comme du travail obligatoire, non plus que le Service de la main-d'œuvre des travaux publics d'intérêt général (SMOTIG) qui concerne la deuxième portion du contingent militaire²⁴⁶. À Genève, cette position fut défendue par Blaise Diagne, le premier député français africain, dans ce que Babacar Fall appelle « une mise en scène grotesque²⁴⁷ ».

Le refus de la France d'adopter la convention internationale du travail de 1930 va néanmoins la pousser à édicter sa propre réglementation avec le décret du 21 août 1930 sur le travail public

243. Voir notamment ANOM, 4107 COL 1, 5 et 9 et 61 COL 2551/2.

244. Les archives de cette commission, et notamment les rapports et les procès-verbaux de réunions, sont conservés dans le fonds SUPCOL aux ANOM. Voir notamment les cartons 16, 18 et 41.

245. Jean Goudal, « La question du travail forcé devant la Conférence internationale du travail », *Revue internationale du travail*, vol. XIX, n° 5, mai 1929, p. 647 - 665.

246. ANOM, 61 COL 2551. Lettre du ministre des Colonies Léon Perrier au ministre des Affaires étrangères, 24 janvier 1927.

247. B. Fall, *Le travail forcé en AOF*, *op. cit.*, p. 266.

obligatoire aux colonies. Il ne concerne que les travaux menés à des fins d'intérêt public et laisse en dehors de son champ d'application les appels annuels de la deuxième partie du contingent et les prestations, c'est-à-dire les deux principaux sujets ayant motivé le refus d'adoption de la convention internationale.

Ce n'est finalement que sous le Front populaire, avec le décret du 17 juin 1937, que la France ratifiera la convention de 1930, mais elle émet, comme elle en a la possibilité, des réserves sur les sujets qui sont toujours autant controversés (prestations, deuxième portion du contingent militaire...) ce qui en amoindrit la portée.

Les développements qui suivent ne traiteront que des colonies d'exploitation car, pendant cette période de l'entre-deux-guerres et de la Deuxième Guerre mondiale, il n'existe apparemment pas de travail forcé, en tout cas de manière réglementée, dans les protectorats ni en Algérie et il disparaît dans les vieilles colonies.

Section 1. Les différentes formes reconnues de travail obligatoire

On reconnaît généralement une assez grande variété de formes de travail forcé ou obligatoire. On laissera ici de côté les cultures obligatoires (ou « champs du commandant ») pour s'intéresser aux quatre principales d'entre elles, dont certaines existaient déjà avant la Première Guerre mondiale et qui ont déjà fait l'objet de développements dans la première partie de ce rapport : le portage, les prestations, la réquisition et le SMOTIG.

A. Le déclin progressif du portage

On a déjà, dans la première partie de ce rapport, traité de l'importance du portage dans les colonies d'exploitation avant la Première Guerre mondiale. On ne reviendra pas ici sur ses conséquences, souvent dramatiques, qui perdurent entre les deux guerres. Son maintien, est bien expliqué dans le rapport annuel adressé par la France à la SDN pour le Cameroun en 1927. Il explique pourquoi elle préfère avoir recours au travail forcé plutôt qu'au volontariat alors même que le portage fait partie de la coutume :

Le premier principe d'où l'administration mandataire tire son droit de réquisition des travailleurs est [...] la nécessité. Ce n'est pas qu'elle estime plus commode, plus économique, le système de la réquisition personnelle ; toutes les fois que l'administration locale des Postes a pu assurer le transport du courrier par un service d'automobiles, elle s'est empressée de recourir à un marché plutôt qu'au portage, lent, dispendieux et quelquefois aléatoire. Il en est de même du

transport du personnel et du matériel administratif. Mais, en l'absence de routes, le portage demeure une nécessité. Il ne serait pas plus difficile à une administration publique qu'à une maison de commerce de trouver des porteurs volontaires, de les engager par contrat ; mais ces porteurs exigeraient, comme vis-à-vis de la maison de commerce, le droit de porter par les voies et dans les délais qui leur sembleraient bons ; d'aller se ravitailler au préalable pour la route dans leur village d'origine, situé parfois à cinquante kilomètres dans le sens opposé à la direction du transport ; de choisir un itinéraire où ils peuvent faire halte chez les membres de la même tribu, du même clan ou de la même association, etc., si bien que le courrier postal arriverait au bout d'un mois à trois étapes de son point de départ ; l'expression "courrier postal" deviendrait une antiphrase ; il en serait de même de tout matériel urgent, médicaments, etc. Si les produits d'exportation peuvent souffrir des délais considérables de transport, il n'en est pas de même du personnel, du matériel et du courrier. Dans le cas présent encore la réquisition des personnes apparaît moins comme une violation du droit de ne rien faire, que les indigènes n'ont jamais invoqué, mais comme une violation des méthodes de travail au fond desquelles on trouve toujours avec un peu d'analyse, un fonds religieux. L'action administrative est une laïcisation forcée.²⁴⁸ »

Ce maintien du portage dans les années 1920 et 1930 s'accompagne d'une réglementation par circulaires ou arrêtés qui évolue dans une perspective plus protectrice. Au Cameroun, elle fixe le poids des charges (25 kg maximum plus 5 kg en cas de circonstances exceptionnelles), souvent dépassé, le montant des salaires (1,75 F par porteur et par jour en 1925, 0,50 F quand le retour s'effectue sans charge), pas toujours respecté, et la nature des sanctions disciplinaires. En AEF, la réquisition de main-d'œuvre pour le transport du personnel et du matériel administratif est réglementée par un arrêté du 29 mai 1933. Elle n'est autorisée que pour les indigènes de 18 à 45 ans lorsque le recours à la main-d'œuvre volontaire s'avère impossible. Le poids maximal des charges est ici aussi fixé à 25 kg et les distances ne doivent pas être supérieures à 25 km par jour, sauf cas de force majeure.

De manière générale, le portage régresse dans les années 1920 pour devenir une question secondaire dans les années 1930. En AEF, le gouverneur Lamblin puis son successeur Dirat expliquent dès la fin de la Première Guerre mondiale que le développement des routes et de l'usage de l'automobile ont réduit le recours au portage qui n'est plus « l'écrasante corvée d'autrefois²⁴⁹ ». En 1927, le lieutenant-gouverneur de l'Oubangui-Chari dans une lettre adressée au gouverneur

248. Rapport annuel du gouvernement français sur l'administration sous mandat des territoires du Cameroun pour l'année 1927, 1928, p. 17 et 18.

249. P. Mollion, *op. cit.*, p. 553 et 554.

général de l'AEF explique que « *la création des routes, leur développement annuel, un arrêté (en préparation) interdisant le portage sur les routes carrossables, enfin, le strict minimum de travailleurs sur les chantiers au fur et à mesure que le personnel de surveillance devient plus nombreux sont autant de mesures prises pour éviter le gaspillage de la main-d'œuvre. Le portage même, autrefois si meurtrier tend à disparaître complètement, grâce aux voies carrossables. Un réseau routier de plus de 6 000 km relie, en effet, entre eux et au chef-lieu tous les postes administratifs et points importants de la colonie. Ce progrès n'a pas peu contribué à l'amélioration du sort des travailleurs, porteurs ou main-d'œuvre quelconque*²⁵⁰ ».

Au Cameroun, la situation est identique. Au fur et à mesure de l'amélioration du réseau routier et ferroviaire et du développement du parc automobile (17 voitures de tourisme, 48 camions et 65 camionnettes en 1939), le portage se réduit et devient l'exception dans le Sud et le Centre au milieu des années 1920, mais il ne disparaît pas complètement. En 1932, on y dénombre encore 29 538 porteurs pour le compte de l'administration et 1 161 pour le compte des entreprises privées. Entre cette date et 1939, le nombre de journées passe respectivement de 243 425 à 158 751 journées de portage pour l'administration et de 14 346 à 9 473 pour les entreprises privées²⁵¹.

B. Les prestations : impôt ou travail forcé ?

Dans la plupart des colonies d'exploitation, le système des prestations est réglementé par des arrêtés ou circulaires avant ou pendant la Première Guerre mondiale, 1912 par exemple en AOF, 1915 en AEF, mais dès 1896 à Madagascar. Elles consistent, en principe, en l'entretien des rues des villages, l'aménagement des gués et lavoirs, des pistes, ponceaux et digues d'intérêt vicinal et l'entretien des pistes télégraphiques, construction et entretien des paillotes pour les marchés et gîtes d'étapes. La construction des chemins ne présentant pas un intérêt vicinal devait faire l'objet non de prestations, mais de travaux rémunérés.

L'administration française a toujours refusé d'y voir du travail forcé, en faisant valoir qu'elles étaient un impôt, à l'image de la taxe vicinale en métropole, et que d'ailleurs elles étaient rachetables. C'est d'ailleurs le principal argument de la France pour ne pas signer la convention internationale sur le travail forcé de 1930. Cette position est bien expliquée en 1927 dans une lettre adressée par le ministre des Colonies Léon Perrier à la Société des Nations : « *La doctrine de mon Département n'admet de "travail obligatoire" imposable à nos populations de nos possessions*

250. ANOM, Gouvernement Général de l'AEF, 1 h 10. Lettre n° 458 du lieutenant-gouverneur par intérim de l'Oubangui-Chari au gouverneur général au sujet du problème de la main d'œuvre, 21 décembre 1927.

251. Rapports annuels SDN Cameroun 1932 et 1939.

lointaines qu'en des fins liées strictement à l'intérêt public. Ce "travail obligatoire" rentre d'ailleurs d'une façon absolue dans la catégorie des travaux de prestations tels que ceux qui sont réclamés aux citoyens de la Métropole. Dans la note plus détaillée jointe à cette communication, je me suis efforcé de mettre en relief le caractère de prestations de ces appels de main-d'œuvre. Une réglementation sévère comportant la limitation des journées exigibles, les conditions de rachat, la localisation des travaux indique nettement que les travaux dont il s'agit sont bien semblables aux charges qui pèsent sur les contribuables métropolitains.

On ne peut, d'autre part, considérer comme travaux obligatoires parce qu'exigibles des autorités les corvées d'eau en cas d'incendie, la lutte contre les inondations, les mesures de défense contre certaines calamités publiques : cyclone, sauterelles, etc.

Par ailleurs, le critère juridique du "travail forcé" semble être l'absence de toute rétribution, c'est pourquoi les prestations, mises à part puisqu'elles constituent une forme d'impôt et qu'elles sont indispensables dans bien des cas pour assurer, sans obérer les finances des collectivités indigènes, le bien être et le prospérité de tout un groupe, on peut affirmer qu'il n'y a pas de travail obligatoire dans nos colonies.²⁵² [sic]»

Deux ans plus tôt, le chef du 1er bureau de la direction des affaires politiques du ministère des Colonies notait quant à lui : « Je ne vois comme pouvant paraître se rattacher, même de loin, aux questions étudiées par la Commission de l'esclavage et, en particulier au régime du travail obligatoire public, que le système, généralement appliqué, des prestations, mais les quelques jours de prestations imposées, et que souvent les indigènes sont admis à racheter, prestations nécessaires pour l'exécution des travaux courants, de vicinalité, correspondent aux prestations, en nature ou en argent, pareillement imposés dans tous les pays d'Europe, et ne sauraient, en aucune façon, être assimilés à l'institution du travail obligatoire ; partant, la réglementation y afférente ne rentre nullement dans la compétence de la Commission de l'esclavage.²⁵³ »

Cette réglementation suit à peu près partout un modèle identique : le nombre de journées de travail obligatoire est limité dans le temps (8 jours par an par exemple au Sénégal, 10 au Cameroun, 12 au Soudan et en Mauritanie, 16 au Laos) ; le travail ne doit pas être effectué au-delà d'une certaine distance (25 km au Cameroun) ; dans le cas contraire, il doit être fourni une ration alimentaire aux travailleurs ; enfin, il est prévu une possibilité de rachat, fixée par exemple de 1 F à

252 . ANOM, 61 COL 2551. Lettre de Léon Perrier à la SDN, 24 janvier 1927.

253. ANOM, 61 COL 2551. Note de E. Paradis, chef de bureau à la direction des affaires politiques du ministère des Colonies, 17 février 1925.

2 F par jour selon les régions au Cameroun par un arrêté du 9 octobre 1925. Dans certains territoires, comme au Togo, cette faculté est largement utilisée – jusqu’à la moitié des prestations sont rachetées – ce qui amène le commissaire de la République à la supprimer.

En pratique, l’administration coloniale cherche à présenter les prestations comme une affaire purement indigène, comme l’a bien montré Babacar Fall. En AOF, les commandants de cercle laissent aux chefs de village le soin de désigner les prestataires dans chaque famille et nomment des auxiliaires ou des garde-cercles pour superviser les travaux, essentiellement l’entretien des routes.

Loin des discours lénifiants des autorités coloniales, le système des prestations engendre de nombreux abus : la durée de la prestation est souvent dépassée dans le but de terminer un tronçon de route ou de piste ; il est quelquefois fait appel à des femmes et des enfants, contrairement à ce que prescrivent les arrêtés ; les travaux vont souvent au-delà du simple entretien des chemins vicinaux et s’étendent à l’entretien de bâtiments administratifs ou à la construction de ponts provisoires²⁵⁴ ; ils sont souvent beaucoup plus éloignés des 5 km réglementaires qui obligent à fournir une ration. Sur ce dernier point, Babacar Fall note que « dans l’ensemble, il est probable que la ration prévue pour les prestataires ne leur ait pas été remise de façon régulière et systématique²⁵⁵ ». Il explique cette situation par la faiblesse des crédits accordés aux commandants de cercle en AOF pour l’entretien des routes.

Quoi qu’il en soit, le système des prestations est massivement rejeté par les populations locales. La productivité s’avère très faible – deux fois moindre qu’avec des volontaires selon le conseil colonial du Sénégal – et les désertions, quelquefois collectives, sont nombreuses. Quelquefois, les négligences peuvent même être interprétées comme des actes de sabotage.

Ces formes de résistance amènent les autorités à prononcer des sanctions, par des peines de prison, vis-à-vis des récalcitrants mais aussi des chefs de village, considérés comme responsables du travail des prestataires.

Plusieurs éléments contribuent à faire évoluer le système. Dans les pays sous mandat de la Société des nations, comme le Cameroun, l’influence de celle-ci se fait sentir. En 1925, le commissaire de la République Marchand est convoqué par sa commission des mandats à Genève, siège de l’organisation, car elle considère que les prestations constituent un travail forcé déguisé. A son retour, Marchand prône une “réorganisation” qui « s’impose aujourd’hui [...] du fait des observations formulées par la commission des mandats qui, si elles n’ont pas été suivies, pour le

254. Ainsi, au Cameroun, les travaux de route représentent 55,30 % en 1936, contre 10,81 % pour les travaux de bâtiments, 10,19 % pour les travaux d’entretien, 14,99 % pour les travaux d’assainissement, 7,44% pour les travaux divers et 1,30 % pour l’aviation. (Rapport annuel SDN Cameroun, 1936).

255. B. Fall, *Le travail forcé...*, *op.cit.*, p. 209.

principe, par le Département doivent néanmoins être prises en considération pour la rédaction du texte à intervenir.²⁵⁶ »

Il prépare donc un arrêté dont le contenu est désavoué, sur plusieurs aspects, par la direction des affaires politiques. Celle-ci estime, en premier lieu, que l'augmentation prévue du nombre de journées de prestations de 10 à 15 est trop élevée, « étant donné la tendance de la Société des Nations à voir dans le régime des prestations une survivance du travail forcé et les critiques déjà faites par elle à ce sujet ». Elle propose au contraire de les diminuer à quatre journées, pour s'aligner sur la situation du Togo. La direction des affaires politiques considère aussi, en second lieu, que le principe du rachat des prestations doit être clairement affirmé : « *Article 9 : – Il est prévu à cet article :*

1°) que la prestation en nature serait seule exigible en principe ;

2°) que son achat serait toutefois possible mais devrait faire l'objet d'une autorisation administrative ;

3°) que seuls les catégories d'assujettis énumérés dans ledit article pourraient réclamer le bénéfice du rachat.

Cet article pose le principe de l'exigibilité en nature de la prestation. J'estime qu'il conviendrait, au contraire, de poser le principe du rachat de la prestation. Car, c'est précisément en soutenant que la prestation est un impôt qui peut toujours être acquitté en argent que la France a pu obtenir de la Société des Nations le maintien de cette servitude dans les pays à mandat.²⁵⁷ »

Ces discussions aboutissent à un compromis. Si Marchand cède sur le nombre de journées de prestations, maintenu finalement à 10, l'arrêté sur les prestations du 9 mars 1927 indique par contre clairement que « la prestation peut toujours être rachetée²⁵⁸ ».

L'autre élément favorisant l'évolution du système de prestations est l'arrivée au pouvoir du Front populaire dont nous avons déjà évoqué les objectifs et les résultats en matière de travail libre. En AEF, le choix est fait d'élargir la possibilité de rachat, aussi bien dans le temps que du point de vue des populations concernées. D'après le directeur des affaires politiques du ministère des Colonies, « *cette innovation doit permettre aux indigènes des régions les plus favorisées et peu à peu à tous les indigènes de la colonie de remplacer de leur plein gré la prestation en nature par un versement en argent ; le budget de la colonie trouvera des ressources nouvelles qui trouveront leur emploi*

256. ANOM, AGEFOM 940. Lettre de Marchand au ministre des Colonies, direction des affaires politiques, 19 décembre 1925.

257. ANOM, AGEFOM 940. Lettre du ministre des Colonies, direction des affaires politiques, à Marchand, 28 décembre 1926.

258. *Journal officiel du Cameroun*, n° 165, 15 avril 1927, p. 186-187.

*normal dans le paiement du corps des cantonniers dont la création est prévue, et des équipes de manœuvres spécialisées dans l'entretien des routes, qui représente le travail le plus lourd imposé à la main-d'œuvre prestations*²⁵⁹ ».

En Indochine, dans le rapport qu'il rend au ministère des Colonies sur le travail et la main-d'œuvre en 1937, Justin Godart consacre un chapitre aux prestations et aux abus qu'ils génèrent. Il confirme qu'elles sont toujours de 16 jours par an au Laos, que 25 % de travailleurs qui construisent la route coloniale sont sous un régime de prestations et souhaite vivement que ce mode d'impôt soit strictement adapté aux prescriptions des conventions internationales sur le travail forcé²⁶⁰. De même, pour l'Annam, où elles sont toujours de 5 pour les villages comme en 1908, et pour lequel il réclame qu'aucune infraction ne soit tolérée ! « dussent les travaux entrepris souffrir des retards même appréciables²⁶¹ ». En Indochine, le système sera finalement aménagé par une répartition entre prestations réservées aux pouvoirs locaux et prestations dues au protectorat, répartition toujours plus favorable au second, et par un mécanisme de rachat des journées de travail sous forme d'un impôt personnel déguisé.

C'est également la solution qui sera adoptée en AOF, territoire qu'on connaît le mieux sur cette question grâce aux travaux de Babacar Fall²⁶². Au terme d'une mission effectuée en AOF et au Togo du 19 décembre 1936 au 18 janvier 1937, le nouveau gouverneur général socialiste de l'AOF Marcel de Coppet adresse une lettre au ministre des Colonies Marius Moutet dans laquelle il dénonce vivement la politique coloniale du travail : « *Nous mentons en France, en Europe, dans le monde entier, à Genève et au Bureau international du travail lorsque, règlements et circulaires en mains, nous parlons de l'organisation du travail aux colonies, sur les chantiers de travaux publics. Nous déshonorons notre Administration coloniale et nous démoralisons les fonctionnaires en leur demandant d'appliquer sur le papier seulement des règlements inapplicables*²⁶³ ».

Il propose de remplacer les prestations par un régime de travail rémunéré au moyen d'un prélèvement opéré sur la taxe de capitation légèrement augmentée. Une augmentation des impôts donc, rendue possible par la reprise économique en 1936 et servant à acheter du matériel adapté à l'entretien des routes et à rémunérer des cantonniers et des manœuvres sur la base du régime du travail libre.

259. ANOM, Gouverneur Général de l'AEF, 2 H 11 : Rapport non daté de présentation en conseil d'administration du directeur des affaires politiques au Gouverneur général de l'AEF au sujet de la réglementation des prestations.

260. Justin Godart, *Rapport de mission en Indochine*, 1er janvier-14 mars 1937, *op. cit.*, p. 119.

261. *Ibid.*, p. 120.

262. Voir aussi N. Bernard-Duquenet, « Le Front populaire et le problème des prestations en AOF », *Cahiers d'études africaines*, n° 61-62, vol. 16, 1976, p. 159-172.

263. Lettre du 25 janvier 1937, citée par B. Fall, *Le travail forcé en AOF*, *op. cit.*, p. 220.

De Coppet décide d'introduire cette réforme progressivement en tenant compte des conditions économiques et sociale de chaque colonie de la Fédération, voir des différents cercles à l'intérieur d'une même colonie. La taxe additionnelle est d'abord mise en œuvre dans l'ensemble du Dahomey et dans douze cercles du Sénégal avant que le système des prestations ne soit supprimé en 1940 pour l'ensemble de la Fédération²⁶⁴.

C. La réquisition

La réquisition est le troisième type de travail forcé qui, elle, n'est pas réglementée avant 1930. Elle a surtout été employée pour la construction des chemins de fer, donc dans l'intérêt public, mais on verra plus loin qu'elle a aussi largement été utilisée au bénéfice des entreprises privées. Cette forme de travail obligatoire est l'une des plus connues du grand public en raison du retentissement des ouvrages d'André Gide – *Voyage au Congo*²⁶⁵ – et d'Albert Londres – *Terre d'Ebène*²⁶⁶ – qui en parlent longuement. Sur le plan académique, la construction du chemin de fer Congo-Océan (CFCO) a aussi fait l'objet d'un très bon article de Gilles Sauter dans les *Cahiers d'études africaines* en 1967²⁶⁷. Cet article a été écrit à partir des archives du gouvernement général de l'AEF qui, à l'époque, étaient conservées à Brazzaville et qui, depuis, ont été transférées aux Archives nationales d'outre-mer à Aix-en-Provence dans un fonds volumineux de 71 cartons et 4,5 ml.²⁶⁸

L'ambition de l'administration avec la construction du chemin de fer Congo-Océan était de relier Pointe-Noire, principal port du Moyen-Congo et haut lieu du commerce maritime, à Brazzaville, le chef-lieu du Moyen-Congo. Le tracé définitif fixé à 512 kilomètres permettait de traverser la totalité de la colonie du Moyen-Congo de l'est à l'ouest et de désenclaver les circonscriptions. D'après Gilles Sauter, « le tracé définitif n'offrait aucune difficulté sérieuse » ; il n'existait de véritables difficultés « qu'à la traversée du Mayombe », qui se situait entre le kilomètre 60 et 150 du tracé, en raison de la « configuration chaotique du sol » ainsi que de la présence de nombreux ravins et d'une forêt fluviale extrêmement dense. Ces difficultés expliquent la volonté de l'administration de confier l'établissement des 172 premiers kilomètres au départ de Pointe-Noire à la Société de Construction des Batignolles (S.C.B). Sur le reste du parcours, « les travaux furent exécutés en

264. *Ibid.* p. 219-226.

265. A. Gide, *Voyage au Congo*, Paris, Gallimard, 1927 (1ère édition), 249 p.

266. A. Londres, *Terre d'Ebène*, Paris, Albin-Michel, 1929, (1ère édition), 268 p.

267. G. Sautter, « Notes sur la construction du chemin de fer Congo-Océan », *Cahiers d'études africaines*, vol. 7, n° 26, 1967, p. 219-299.

268. ANOM, 3 H 1-72.

partie en régie directe » et l'administration dut « jouer le rôle de maître d'œuvre ». L'administration a donc joué un double rôle en réquisitionnant les travailleurs tantôt pour son propre compte, tantôt pour celui de la S.C.B.

Le nombre de travailleurs estimé nécessaire aux travaux était évalué à 20 000, mais les trois circonscriptions les plus proches des travaux ne disposaient que de 6 000 hommes valides. La décision fut alors prise par le gouverneur général Antonetti d'élargir le recrutement à l'ensemble de l'AEF, Gabon excepté. À partir de 1929, les chiffres augmentèrent : en avril 1929, la SCB comptait 2 400 travailleurs, 4 297 en moyenne en 1930, 5 640 en 1931 et plus de 6 000 pendant le premier semestre 1932.

Afin de les recruter, l'administration avait recours à la force et le plus souvent « les recrutements prirent l'allure d'une véritable chasse à l'homme » qui suscita deux types de résistance. La première fut passive et concernait la plupart des indigènes. Elle consistait en la désertion du chantier ou la fuite lorsque l'administration venait à se déplacer pour recruter des travailleurs sur place. La deuxième peut être qualifiée d'active puisqu'elle consistait en des soulèvements de certains indigènes accompagnés d'épisodes de violence parfois sanglants comme le décrit Raphaël Nzabakomada-Yakoma dans son ouvrage consacré à la guerre du Kongo-Wara, une des résistances africaines à l'installation du régime colonial la plus violente qu'ait connu l'Afrique équatoriale française²⁶⁹.

La mortalité sur les chantiers du Congo-Brazzaville a été importante. En effet, d'après Gilles Sauter, il y eut au total 10 200 morts de 1921 à 1928, aussi bien en cours de voyage que sur les chantiers, 1 300 en 1929 et 2 600 de 1930 à 1932, soit un total de 14 100 morts entre 1921 et 1932. Ce chiffre est à majorer de 200 ou 300 unités au plus pour tenir compte des pertes entre 1933 et 1936. Finalement, ce sont près de 16 000 hommes qui ont succombé au travail sur le chantier du Congo-Océan. D'après Sautter, trois causes principales peuvent expliquer le nombre alarmant de décès entre les années 1921 et 1928 : la propagation des maladies (liées aux infections pulmonaires et aux insuffisances alimentaires), les mauvaises conditions de vie et de travail (causées par une mauvaise alimentation, un manque de personnel médical, et un problème de ravitaillement de nourriture) et la transplantation des travailleurs (changement de vie et d'alimentation) qui entraîne la démoralisation de ces derniers.

269. R. Nzabakoma-Yakoma, *L'Afrique centrale insurgée. La guerre du Kongo-Wara (1928-1931)*, Paris, L'Harmattan, 1986, 190 p. ; T. O'Toole, « The 1928-1931 Gbaya Insurrection in Ubangui-Shari : Messianic Movement or Village Self-Defense ? », *Canadian Journal of African Studies*, vol. 18, n° 2, 1984, p. 329- 344 ; T. M. Bah, « Contribution à l'étude de la résistance des peuples africains à la colonisation ? Kamou et l'insurrection des Gbaya », *Africa Zamani*, n° 3, décembre 1974, p. 105-161.

La diminution de la mortalité sur les chantiers est due en partie à l'amélioration de l'état sanitaire, qualifiée de « très sensible » à partir du milieu de l'année 1928, de l'amélioration des conditions de travail, avec l'apparition progressive de la mécanisation sur le chantier, mais également à la progression du chantier après la traversée des zones dites dangereuses, le Mayombe principalement. Le rétablissement progressif de la sécurité sur les chantiers et de l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs permit à l'administration de recruter plus aisément les travailleurs : « Durant les dernières années de la construction, non seulement le recrutement ne se heurta plus à aucune résistance, mais encore un nombre croissant de travailleurs s'engagèrent ou se réengagèrent spontanément ». De fait, on peut constater une augmentation significative du nombre de travailleurs engagés volontairement sur le chantier : 96 volontaires en 1929, 590 en 1930, 1 631 en 1931 et enfin 3 463 pendant les onze premiers mois de 1932.

Fier de l'augmentation du nombre de volontaires, le gouverneur général énonça : « Commencé avec le recrutement forcé, le chemin de fer s'acheva uniquement avec des travailleurs volontaires ». Ses propos méritent cependant d'être nuancés. S'il est vrai que la réquisition des travailleurs pour la construction du chemin de fer s'est effectuée avec moins d'intensité à partir de 1929, elle n'a pas pour autant totalement disparu au profit de l'engagement volontaire.

Le cas de la construction du CFCO est certainement le plus tragique et est resté comme un marqueur des conséquences désastreuses de la colonisation française en Afrique noire. Il ne doit cependant pas faire oublier que la réquisition a été employée dans beaucoup d'autres territoires et à d'autres fins que la construction de chemins de fer. Au Cameroun, pays sous mandat de la SDN, les rapports adressés chaque année par la France à Genève préfèrent ne pas trop s'étendre sur cette pratique. Cependant, certains la reconnaissent explicitement comme celui de 1927 : « L'administration se trouve placée, pour l'exécution des travaux et des services dont elle a la charge, dans des conditions très différentes de celles qui sont offertes aux particuliers. Elle a, en effet, le droit de réquisition – c'est le terme juridique employé pour tout travail forcé ou obligatoire – lorsqu'il s'agit d'assurer les services publics ou d'exécuter les travaux publics essentiels²⁷⁰ ».

Dans les années 1920, certains courriers du commissaire de la République Marchand le reconnaissent aussi, mais pour en dénoncer l'usage abusif. Ainsi, dans une lettre au chef de service des travaux publics de Douala, celui-ci, en parfaite contradiction avec d'autres de ses discours ou écrits, met l'accent sur le fait que le service des travaux publics de Douala emploie des

270. Rapport annuel SDN Cameroun, 1927, p. 7, cité par L. Kaptue, *Travail et main d'œuvre au Cameroun sous régime français (1916-1952)*, Paris, L'Harmattan, 1986, p. 166.

réquisitionnés de façon permanente, « en vertu d'une interprétation abusive du Mandat²⁷¹ ». Il est impossible d'indiquer de manière précise le nombre de travailleurs concernés par la réquisition au Cameroun pendant l'entre-deux-guerres puis la Seconde Guerre mondiale. Quelques données partielles permettent cependant de rendre compte de l'ampleur du phénomène. En 1927, sur 3 115 travailleurs employés sur la voie du centre, 2 518 sont des requis²⁷² ; en 1931, pour l'ensemble du Cameroun cette fois, on en dénombre encore 14 600, soit 2 % de la population indigène masculine valide²⁷³ ; en 1939, il n'existerait qu'un seul chantier de travail public obligatoire, celui de la route N'Kongsamba - Bafang, qui emploierait 250 ouvriers non volontaires²⁷⁴.

Au Cameroun, la mortalité est nettement plus faible qu'en AEF. En 1926, l'Administration comptabilise 415 décès pour 18 760 travailleurs – soit un pourcentage de 2,2 % – dus pour l'essentiel à des problèmes pulmonaires (70,6 % des décès) et gastriques (13,2 %)²⁷⁵. Ce à quoi il faut ajouter la dureté des conditions de travail rappelée par exemple par un témoin de la station de quinquina²⁷⁶ de Dschang : « *J'ai suivi auprès de nos pères et de certains anciens de cette Station que les paysans ont été forcés à travailler ici. Comme le relief de Dschang comporte de nombreuses collines, on obligeait les villageois à creuser les flancs des collines de la station pour constituer des terrasses sur lesquels se cultivaient le quinquina, le café et le thé. Les Blancs surveillaient ceux qui effectuaient ces corvées et se servaient du fouet (souvent appelé aussi "chicotte") pour les remettre au travail en cas de fatigue ou de paresse. Ces villageois étaient nourris à la banane mûre et au macabo cuit non épluché.*²⁷⁷ »

D. Le SMOTIG

Le Service de la main-d'œuvre des travaux d'intérêt général (SMOTIG) est créé en 1926 à Madagascar à l'initiative du gouverneur général Marcel Olivier dans une période de croissance

271. ANOM, AGEFOM 940. Lettre du 1^{er} janvier 1928.

272. Léon Kaptue, *op. cit.*, p. 167.

273. Rapport annuel SDN Cameroun, 1931.

274. ANOM, 4107 COL 99. Synthèse des rapports de l'inspecteur des colonies Tupinier sur la main d'œuvre au Cameroun, 17 mai 1939, p. 3.

275. ANOM, AGEFOM 940. Note du commissaire Marchand, 5 mars 1927.

276. Le quinquina est un arbuste dont on tire de l'écorce la quinine, qui peut servir aussi bien à confection d'apéritifs que comme antipaludéen.

277. Témoignage de Songtsa recueilli par F. E. Tsompbeng, *Le travail salarié et les instances de régulation sur les hauts plateaux de l'Ouest Cameroun (1916-1972). Configuration historique et éléments d'interprétation sociologique*, Paris, L'Harmattan, 2008, p. 112.

économique et de manque aigu de main-d'œuvre²⁷⁸. Il consiste en la réquisition des « éléments de la deuxième portion, c'est-à-dire les éléments non incorporés du contingent militaire », écartés en raison de petits défauts physiques bénins, en les affectant à la réalisation des travaux publics et est présenté comme une alternative ait travail forcé.²⁷⁹

Le fonctionnement concret du SMOTIG sur place peut être connu grâce aux rapports que le Gouverneur général adresse régulièrement au ministre de l'Économie²⁸⁰. Ces rapports sont établis à l'initiative du Gouverneur lui-même, soucieux de faire ressortir « l'importance de cet organisme pour Madagascar » et de le voir assumer une place centrale dans l'action de la France outre-mer. Les rapports passent en revue les « effectifs », les « travaux », la « situation matérielle et morale », ainsi que la « situation sanitaire » des employés²⁸¹. L'élargissement du nombre des indigènes pouvant être recrutés devient le but du Gouvernement général qui, par arrêté du 24 mai 1928, désigne comme étant « aptes au service extérieur » tous « les jeunes qui, sans répondre rigoureusement aux conditions d'aptitude fixées par l'autorité militaire, peuvent cependant, sans inconvénient pour leur santé et sans danger de contamination pour leurs camarades, être employés au service de la main-d'œuvre des travaux d'intérêt général de la Colonie »²⁸². Le nombre des effectifs de la deuxième portion du contingent grimpe ainsi de 5 697 unités en 1927 à 14 295 en 1928.

Très vite, dès 1926, le SMOTIG va essaimer en AOF, en particulier au Niger, pour la construction de l'Office du Niger, au Soudan et, dans une moindre mesure, au Sénégal où les réquisitionnés seront appelés « les tirailleurs - la pelle ».

Le système est réglé par le décret du 31 octobre 1926²⁸³ et plusieurs arrêtés. Ils sont complétés par une instruction du 21 décembre 1926 sur l'organisation et l'administration des travailleurs. En principe, la gestion de ces recrues était confiée à un service spécial indépendant des employeurs (arrêté général du 4 décembre 1926), mais, dans la pratique, le service ne fut pas mis en place et les recrues dépendaient directement des services employeurs²⁸⁴.

Une fois encore, il existe de fortes variations selon les territoires. La réquisition de la deuxième portion du contingent est limitée en Guinée et au Sénégal. Dans le premier cas, elle n'a été mobilisée qu'à partir de 1942 sur les chantiers publics. Au Sénégal, elle ne s'applique que dans des

278. Décret du 3 juin 1926 et arrêté du 29 novembre 1926.

279. F. Valdi, « Une solution au travail forcé : le SMOTIG malgache », *L'Afrique française*, Bulletin du Comité de l'Afrique française, n° 12, décembre 1919, p. 510-516. Cf. également le rapport sur Madagascar réalisé par S. Falconieri.

280. ANOM, GGM, 519 D 1-20.

281. *Ibid.*

282. *Ibid.*

283. Promulgué en AOF par arrêté général du 4 décembre 1926.

284. B. Fall, *Le travail forcé en AOF*, *op. cit.*, p. 158.

proportions relativement réduites. À l'inverse, cette main-d'œuvre est fortement employée au Soudan, en particulier dans le cadre de l'exécution des grands travaux de l'Office du Niger entre 1926 et 1945. La moyenne annuelle s'établit à environ 3 000 personnes entre 1928 et 1939, entre 7 000 et 8 000 entre 1940 et 1942, puis entre 6 000 et 5 000 entre 1943 et 1945.

La réquisition du deuxième contingent correspond à une véritable militarisation du travail avec des « brigades du travail » possédant un habillement et du matériel adapté. Cette réquisition a engendré beaucoup de désertions. Afin de les réduire, diverses sanctions sont instaurées dont l'amende collective au village qui a caché le fugitif. En parallèle, l'encadrement est davantage militarisé. Les fugitifs eux-mêmes sont passibles d'une peine minimale de 5 jours de prison en plus d'une amende ou la suppression du salaire. Le gouverneur général Carde recommande en 1928 « d'envoyer désormais les déserteurs arrêtés dans les chantiers des colonies lointaines et de les maintenir, après la libération des autres, un nombre de jours égal à ceux d'absence ou de prison »²⁸⁵.

Avant de traiter cette question, rappelons brièvement la différence de réglementation entre le travail public et le travail privé. Pour les travaux publics, l'administration possède une réglementation relative d'une part au portage, qu'il soit volontaire ou obligatoire, et, d'autre part, aux prestations qui ne sont pas considérées comme du travail forcé puisqu'elles peuvent être rachetées. Par contre, la réquisition, pour les gros travaux comme la construction des chemins de fer, n'est réglementée qu'en 1930 (1938 au Cameroun). Pour les entreprises privées, l'administration ne peut que fixer le nombre (le contingent) de travailleurs engagés en dehors, et seulement en dehors, de leur circonscription d'origine, mais elle ne peut pas procéder elle-même au recrutement. À l'évidence, cette distinction entre travail public et travail privé pose problème. Pour l'illustrer, on prendra les exemples du Cameroun et de l'AOF, les deux territoires où la pratique du recrutement forcé au profit des entreprises privées est la plus avérée.²⁸⁶

285. Cité par B. Fall, *ibid.*, p. 195.

286. Elle l'est également en AEF. Ainsi, en 1921, le gouverneur général Augagneur envisage-t-il la question de la façon suivante dans des instructions à ses subordonnés (ANOM, 2 H 10. Instruction du gouverneur général de l'AEF sur le travail, 25 septembre 1921) : « Il est établi que, sauf dans quelques régions, quelques agglomérations où l'indigène au contact constant des Européens, a pris l'habitude d'un travail spontanément consenti et à peu près régulier, dans la presque totalité de notre territoire nos sujets ne se décident à travailler que sous la pression de l'administration. En principe, au nom de la liberté des transactions, de la liberté individuelle des droits du commerce, nous devons laisser l'indigène en pourparlers avec ses employeurs, débattre les conditions de son concours et travaillant au tarif qui leur plaît d'accepter. Ceci est la théorie, c'est ce qui se passe en pays civilisé, là où le travail est le fait fatal, entré dans les mœurs de tous. Laissés en tête à tête avec les employeurs, les indigènes sauf exception ne consentiront point à s'engager, l'intervention de l'administration s'impose. Sans elle, pas de main d'œuvre ».

Section 2. Le recrutement forcé au profit des entreprises privées

A. L'exemple du Cameroun

La consultation des archives particulièrement riches relatives au travail et à la main-d'œuvre au Cameroun, notamment les échanges internes à l'administration locale ou de celle-ci avec les employeurs, montre très bien le fossé qui existe entre l'interdiction formelle du recrutement forcé pour les entreprises privées et la réalité. On se contentera de prendre quatre exemples particulièrement significatifs.

Le premier est une proposition de la Chambre d'agriculture du Cameroun en date du 15 juillet 1928 :

« Le Bureau du travail [du commissariat de la République] dirigé par un inspecteur nommé par le gouverneur sera le lien indispensable entre le planteur et l'administration ; il fournira lui-même les contingents demandés par chaque entreprise, connaissant par ses rapports continus avec les diverses circonscriptions les réserves de travailleurs disponibles.²⁸⁷ »

À cette proposition, le commissaire Marchand répond :

« Je pense inutile de vous rappeler que les conditions spéciales du Mandat font une obligation absolue au Représentant de la Puissance mandataire de surveiller exactement le libre jeu de la loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail, les décrets de 1922 et 1925 interdisant rigoureusement toute intervention administrative en matière de recrutement. Je ne vois donc pas comment ces textes inspirés par les dispositions de l'acte constitutif du Mandat pourraient, en quelque manière que ce soit, se concilier avec (cette) proposition.²⁸⁸ »

Marchand ne cessera de rappeler cette obligation aussi bien aux employeurs qu'à ses subordonnés tout au long de la durée de sa fonction de gouverneur du Cameroun, de 1923 à 1932.

Le second exemple émane de la plume du procureur de la République Chassepouille, dans un rapport au ton faussement naïf qu'il transmet en 1931 au commissaire Marchand au moment de la préparation du décret sur le travail public obligatoire (les soulignements – importants – sont du Procureur) :

« Par votre circulaire n° 13 du 26 mars 1931, vous avez bien voulu me demander diverses suggestions relatives aux « modifications ou adjonctions » qu'il serait actuellement opportun

287. ANOM, AGEFOM 940. Proposition citée dans une lettre de Marchand au président de la Chambre d'agriculture du Cameroun, 29 août 1928. Le soulignement est de Marchand.

288. *Idem.*

d'apporter au décret du 9 juillet 1925 sur le régime du travail au Cameroun, et ce en vue de définir « le recrutement de l'emploi de la main-d'œuvre réquisitionnée » dans les mêmes territoires.

Si je m'abuse [sic], il s'agirait non de modifier un texte déjà en vigueur mais d'en rédiger un nouveau, reposant sur un principe tout différent, le premier ne concernant que les travailleurs libres tandis que le second s'appliquerait aux travailleurs « non volontaires ».

Ainsi que le remarque judicieusement la circulaire n° 13, le décret du 21 août 1930 réglementant le « travail public obligatoire » dans les colonies françaises « n'est pas applicable au Cameroun en raison de son statut spécial de Territoire à Mandat. C'est d'ailleurs ce qui explique que la promulgation de ce décret au Territoire suivant arrêté du 26 octobre 1930 ait été rapportée par l'arrêté du 15 décembre 1930.

Si, en conséquence, « la main-d'œuvre réquisitionnée » a déjà été employée au Cameroun, comme il semble résulter de la circulaire, c'est peut-être en vertu d'un texte que j'ignore mais ce n'est certainement pas en application du décret du 9 juillet 1925 puisque aux termes mêmes de la circulaire, la législation locale « a jusqu'ici négligé la réglementation de l'emploi de la main-d'œuvre obligatoire » et qu'il s'agit aujourd'hui, précisément, « de fixer dans un texte les règles qui seront désormais applicables au recrutement et à l'emploi de la main-d'œuvre réquisitionnée²⁸⁹. »

Le troisième exemple est un rapport adressé en 1926 par M. Nicol, chef de la circonscription de Yaoundé, au commissaire Marchand à la demande de ce dernier et suite à une plainte formulée par M. Hirsch, président de la Compagnie des tabacs, la plus grosse entreprise du Cameroun à ce moment. Hirsch se plaint du fait que Nicol n'ait pas accepté l'ensemble du recrutement demandé par son entreprise. Nicol lui répond, indirectement donc, qu'il a effectivement éliminé du recrutement quatorze enfants de moins de six ans, mais il rajoute un point important, le conseil qu'il fait aux chefs de village d'aider au recrutement pour les particuliers :

« Donc "officiellement" j'ai fait ce que je devais, appliquant les dispositions du régime sur le travail. En "réalité" et quoique M. Hirsch prétende le contraire, j'ai aussi conseillé aux chefs d'aider au recrutement des travailleurs pour les particuliers. Je vous adresse à cet égard un extrait du rapport du Conseil des notables du 16 février 1926. Bien plus, allant même à l'encontre de la lettre du décret du 9 juillet 1925, j'ai prévenu mes collègues d'Édéa et d'Esaka que je ne voyais aucun inconvénient à laisser recruter chez eux des originaires de la circonscription de Yaoundé, ce qui a permis à M. Pignare de Nyombé de recruter à Eseka le 1^{er} février 1926, 21 Yaoundé et 15 Bafia [...]. J'ai renouvelé cette autorisation pour la société de Manoka [...]. J'ai donc

289. ANOM, AGEFOM 940. Lettre du procureur de la République Chassepouille au commissaire de la République du Cameroun, 8 juillet 1931.

*conscience d'avoir suivi vos directives et bien loin de contrecarrer vos autorisations j'ai plutôt eu tendance à prêter assistance aux recruteurs.*²⁹⁰ »

Le procès-verbal du conseil des notables de Yaoundé, lors de sa séance du 16 février 1926, joint à cette lettre, confirme ce que dit Nicol. Celui-ci cherche à convaincre les chefs indigènes, qui y sont opposés, d'aider au recrutement de travailleurs au service des entreprises privées : « Je comprends vos raisons mais je connais aussi celles des exploitants qui ont besoin de main-d'œuvre. Vos intérêts particuliers sont opposés, mais il faut voir l'intérêt général du territoire. »

Décryptée, cette lettre et ce compte rendu mettent en évidence que l'administration coloniale joue un rôle dans le recrutement au service des entreprises privées qui va au-delà de ce que lui permet la réglementation. Elle ne se contente pas de fixer le contingent, c'est-à-dire le nombre de travailleurs concernés, elle cherche aussi à en assurer l'effectivité par une forte pression exercée auprès des chefs de village autochtones.

Le quatrième exemple émane du rapport sur la main-d'œuvre au Cameroun de l'inspecteur général des colonies Tupinier en mars 1939²⁹¹, soit après l'adoption de la convention sur le travail forcé ou obligatoire. En 1937 et 1938, les offices régionaux du travail (ORT) de la région du Noun placent 9 400 manœuvres dans les exploitations de la région. On pourrait se féliciter de ce nombre, explique Tupinier, si les travailleurs avaient été volontaires, mais ce n'est pas le cas :

« Pratiquement, les choses se passaient généralement de la façon suivante : après avoir examiné les demandes des planteurs et les avoir réduites le cas échéant, le président de l'O. R. T. répartissait le contingent de manœuvres à fournir au début de chaque trimestre (chaque mois pour Foumban) entre les chefferies de la subdivision, selon un tour de roulement et au prorata du nombre des hommes valides de chacune d'elles.

Les chefs étaient invités à réunir l'effectif qui leur avait été imposé, en exerçant sur leurs ressortissants ce qu'on a appelé, par euphémisme, une "pression morale". Intervenait alors les hommes de main du chef, les "tchinda"», qui, eux, avaient recours à d'autres moyens de persuasion.

Le groupe de travailleurs une fois formé était livré à la date convenue à l'employeur ou à son représentant. Les hommes ainsi désignés, qui ne devaient pas être évidemment les meilleurs ni les

290. ANOM, 61 COL 2889. Lettre de Nicol à Marchand, 3 février 1927.

291. ANOM, 4107 COL 99. Rapport de l'inspecteur des colonies Tupinier sur la main d'œuvre au Cameroun. Vol. 1 : Réglementation du travail, 8 avril 1939, 57 p. ; vol. 2 : Recrutement de la main d'œuvre, 14 avril 1939, 66 p. ; vol. 3 : Rémunération du travail, 20 avril 1939, 51 p. ; synthèse, 17 mai 1939, 42 p. Les rapports sont accompagnés des remarques du directeur des affaires économiques du territoire et de celle du Commissaire de la République Brunot.

plus valides de la chefferie, avaient l'impression qu'ils allaient effectuer trois mois de prestations supplémentaires chez un particulier européen.

Il est inutile de jouer hypocritement sur les mots, comme ont tendance à le faire certains employeurs : il y a eu pendant 18 mois, dans cette partie du Cameroun, un véritable recrutement forcé au bénéfice d'entreprises privées.

Outre que ce fait est de notoriété publique et qu'il a été reconnu dans des notes officielles par les Administrateurs, l'enquête à laquelle j'ai personnellement procédé, en interrogeant notamment les chefs indigènes, ne laisse absolument aucun doute à ce sujet.

Il est même arrivé que des groupes dont les hommes étaient encordés les uns aux autres aient été amenés à la subdivision de Bafang, ou même jusqu'à la plantation de la Niabang, au-dessus de Baré.

On doit constater aussi que ces manœuvres, conduits par contrainte sur les exploitations, y sont demeurés contre leur gré. Ils y ont donc été astreints au travail forcé²⁹² ».

Tupinier en voit la preuve dans le grand nombre de désertions et le faible nombre de volontaires à l'expiration de leur corvée (3 % environ). Dans son rapport, il prend le soin d'apporter la preuve de ce qu'il raconte en citant des archives des offices régionaux du travail, et notamment plusieurs lettres adressées par des planteurs aux ORT. En voici une, qui ne laisse aucun doute sur le rôle de l'administration dans le recrutement forcé de travailleurs au service des entreprises privées. Elle émane de M. Tzouvelos, planteur à N'Kongsamba, et est adressée le 16 novembre 1937 au chef de la subdivision de Dschang :

« J'ai l'honneur de vous faire savoir que, suivant une circulaire de Monsieur le chef de subdivision de Samaba que j'ai reçu hier, je suis venu aujourd'hui à Dschang pour prendre livraison de 30 travailleurs qui me sont accordés pour travailler à ma plantation de N'Samba à 2,50 F par jour. Comme je n'ai trouvé personne aujourd'hui, je vous prie de bien vouloir donner ces 30 travailleurs à mon clerc de la factorerie qui sera chargé de les envoyer à N'Samba. »

Si l'inspecteur Tupinier critique l'attitude des autorités locales, il loue par contre celles du chef de la région du Noun, Fourneau, des chefs de subdivision de Fouban et de Bafang et surtout celle du commissaire de la République, le gouverneur général Brunot, qui peu après son arrivée au Cameroun a fait immédiatement cesser tout recrutement forcé. Celui-ci note d'ailleurs en marge du rapport, précisément sur ces événements :

292. Les soulèvements sont de l'inspecteur Tupinier.

« Je remercie Monsieur l'Inspecteur, Chef de Mission, de la netteté de ses constatations, indiscutables d'ailleurs.

Je dis = "Je remercie", parce qu'ayant arrêté ces abus, dès mon arrivée, j'ai été l'objet d'attaques (j'y suis habitué) par les planteurs de Foumban qui se sont permis de rappeler mon attitude à la Côte d'Ivoire en 1924²⁹³, ce qui n'avait rien à faire dans le présent débat.

Ce léger conflit est d'ailleurs apaisé car les employeurs ont bien compris que si je ne puis admettre (principalement dans ce territoire à mandat) le recrutement forcé, je ferai tout ce qu'il est possible pour le recrutement de volontaires, car on ne peut pas admettre, surtout dans les circonstances actuelles, qu'une richesse se perde²⁹⁴. »

En effet, comme il l'indique dans cette annotation, l'association des colons de la région du Noun avait adressé au ministre des Colonies le 3 janvier 1939 une note pour protester contre la décision du gouverneur Brunot de faire cesser le travail forcé.

B. L'exemple de la Côte d'Ivoire

Le recrutement forcé au bénéfice des entreprises privées est également avéré en Côte d'Ivoire. En 1932, son gouverneur explique ainsi : « Il faut donc appeler les choses par leur vrai nom : il n'est pas possible de laisser subsister dans la réglementation le principe de la liberté du travail pour l'indigène quand il s'agit du recrutement de main-d'œuvre dont les particuliers ont besoin. Dans les exploitations forestières et agricoles, il n'y a pas de volontaires. Cette vérité a été trop souvent dite pour qu'il y ait encore une personne qui aujourd'hui ignore la véritable situation. Veut-on donc répondre aux demandes des colons ? Alors c'est le recrutement forcé avec tout son cortège d'abus. Il faut choisir.²⁹⁵ »

Avec l'arrivée du Front populaire, la nomination de Marius Moutet comme ministre des Colonies et celle de Marcel de Coppet comme Gouverneur général de l'AOF, le problème est posé à nouveaux frais²⁹⁶. En 1935, le gouverneur de la Côte d'Ivoire avait baissé les salaires pour faire face à la baisse des prix du café et du cacao, entraînant des désertions massives de travailleurs notamment vers les plantations britanniques de la Gold Coast. Très inquiets pour les récoltes, les employeurs redoublent alors d'interventions auprès des administrations locales pour qu'elles leur apportent la main-d'œuvre dont ils ont besoin, quels qu'en soient les moyens. Quelques semaines

293. H. Yayat d'Alepe, *op. cit.*

294. Les soulignements sont de Brunot.

295. B. Fall, *Le travail forcé en AOF...*, *op. cit.*, p. 154.

296. F. Cooper, *op. cit.*, p. 51-64.

après son arrivée, Marcel de Coppet prend conscience du problème et écrit une lettre-circulaire aux gouverneurs : « *Des informations qui me parviennent révèlent que dans certaines colonies du groupe une erreur aurait ainsi été renouvelée de l'intervention directe de l'autorité administrative à l'occasion de recrutements de main-d'œuvre pour des particuliers. Ce sont là des pratiques que je ne saurais admettre* » [...] « *Aucune hésitation n'est possible : les autorités administratives, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne doivent intervenir directement pour procurer de la main-d'œuvre à telle entreprise ou tel particulier qui souhaite en recruter.* »

Le gouverneur de la Côte d'Ivoire – Mondon – prend alors des initiatives parmi lesquelles le relèvement des salaires, change de lexique en utilisant la formule d' « apostolat du travail » et se rapproche de la plus haute autorité traditionnelle Mossi, le Mora Naba, qui lui donne des assurances pour compter sur « un nombre de travailleurs relativement important ». Tenu au courant de ces discussions, Marcel de Coppet ne cache pas son scepticisme : « *Il est bien certain en effet que si un recruteur opérait en pays Mossi sans l'aide de l'administration française, mais après accord avec l'organisation très centralisée que représente le Moro Naba et ses lieutenants, il existait de ce fait une pression certaine et inadmissible sur les populations autochtones. Cet exemple n'a d'ailleurs que la valeur d'une hypothèse puisque vos rapports sont formels en ce qui concerne l'absence de toute intervention.* »

En AOF, et notamment en Côte d'Ivoire, ainsi qu'au Cameroun, on constate donc une évolution du discours sous le Front populaire qui coïncide avec la publication du décret du 21 août 1936 ratifiant la convention internationale sur le travail forcé de 1930. Dans la réalité pourtant, le recrutement forcé au profit des entreprises privées se maintient apparemment dans la plupart des territoires, même s'il n'est pas forcément généralisé, avec une pression plus forte mise sur les chefs locaux.

Section 3. L'aggravation durant la Seconde Guerre mondiale

La Seconde Guerre mondiale ne marque pas de rupture nette dans la réglementation du travail dans les colonies d'exploitation avant que ne se tienne la conférence de Brazzaville début 1944, même si quelques changements peuvent être constatés en AOF, en AEF et en Indochine. La Charte du travail promulguée en métropole en octobre 1941 n'y connaîtra aucune application, même s'il existe quelques groupements de travailleurs coloniaux.

L'essentiel tient à la réquisition des travailleurs pour les entreprises privées, rendue possible par la loi du 11 juillet 1938 sur l'organisation de la nation pour le temps de guerre²⁹⁷ et son décret d'application du 28 novembre 1938. Dès 1939, les gouverneurs sont sur le pied de guerre. En Côte d'Ivoire, le mot d'ordre est « travailler deux fois plus pour aider les tirailleurs à gagner la guerre²⁹⁸ ». De même, le gouverneur général du Cameroun explique dans un discours prononcé le 17 janvier 1940 que « *l'effort économique du territoire devra s'adapter aux demandes de la métropole pour les besoins de la défense nationale. Chacun doublera son effort, se rappelant que l'avenir de la France est en jeu. La production du palmiste et de l'huile de palme est appelée à constituer le poste le plus considérable des exportations. L'industrie des bois devra également recevoir un essor nouveau. Pour soutenir les efforts de chacun, pour étayer cette oeuvre de libération des masses, les sociétés de prévoyance, chacune dans leur rayon, ont donné l'exemple de la prévoyance et de la solidarité [...]. Une majoration du taux de l'impôt de capitation, de l'impôt personnel, et l'augmentation de la durée des prestations sont demandées aux indigènes. L'agriculteur apportera sa contribution au budget sous forme de taxes de sortie.*²⁹⁹ »

L'effort demandé aux indigènes sera bien considérable. Et contraint. Le territoire le mieux documenté pour cette période est celui de la Côte d'Ivoire. En 1943, le gouverneur Rey annonce clairement la couleur dans une circulaire : « *Le marché du travail n'est pas libre, seule l'action administrative peut sauver le pays. Je la veux totale dans les limites que je vous fixe. Ne nous leurrons pas de mots. Il ne s'agit pas d'"aide" ou même de "pression administrative". il s'agit de fournir les contingents de manœuvres que je vous impose*³⁰⁰ ».

La même année, un rapport de l'inspecteur des colonies Pruvost explique que la main-d'œuvre volontaire en Côte d'Ivoire est devenue tout à fait exceptionnelle, que les décès sont nombreux et que les travailleurs sont traités comme un cheptel.³⁰¹ Le successeur de Rey, André Latrille prend un autre chemin. Dans son rapport à la conférence de Brazzaville début 1944, il ne s'embarrasse pas des euphémismes utilisés par l'administration coloniale en général dans la période précédente. Il explique d'abord la réalité du recrutement "administratif" : « *En théorie, le recrutement devrait se passer ainsi : un employeur désireux de rechercher des manœuvres dans une région, s'adresse à l'Office du Travail. Cet organisme, compte tenu des embauches déjà faites dans cette contrée, lui accorde autorisation ou lui conseille une autre région. L'employeur envoie un représentant faire*

297. *Journal officiel* du 13 juillet 1938.

298. ANOM, IGT 5. Exodes et migrations de haute Côte d'Ivoire en Gold Coast (1919-1947).

299. *Journal officiel du Cameroun*, 1er février 1940.

300. ANOM, IGT 5. Exodes et migrations de haute Côte d'Ivoire en Gold Coast (1919-1947), circulaire du 23 avril 1943.

301. *Ibid.*

l'embauche. Les hommes s'engagent librement d'après contrat dont l'Administration surveille la teneur.

En pratique, dans presque tous les cas, les faits sont les suivants : le Chef de Cercle reçoit de l'Inspection du Travail un avis ainsi conçu : "recrutement de X manœuvres pour un employeur N... autorisé dans telle subdivision". Le chef de subdivision est avisé ; il choisit la région où aura lieu le recrutement. Il prévient les chefs de cantons et envoie des gardes en nombre suffisant. Les gardes ramènent au poste un effectif d'hommes jeunes déjà trié par eux et égal à trois ou quatre fois le nombre de travailleurs demandés. La sélection médicale s'opère ensuite au poste. Si le nombre d'hommes reconnus aptes n'est pas suffisant, on fait repartir les gardes pour rechercher un complément d'effectif.

Lorsque le chiffre voulu est atteint, le chef de subdivision remet généralement les travailleurs à un envoyé de l'employeur. À partir de ce moment-là, les engagés ont droit à leurs frais de nourriture. Quant à la nourriture pendant les jours antérieurs, quant aux dépenses qu'ont faites les indigènes qui ont été pris dans les villages et qui n'ont pas été reconnus aptes, nul n'en a jamais parlé.

Les indigènes sont donc remis au représentant de l'employeur mais ils sont escortés jusqu'au lieu de travail par des gardes et par des auxiliaires des chefs indigènes. Sans cette précaution, il en arriverait bien peu, parfois, à destination. Les faits prouvent cette assertion chaque fois que l'escorte policière est insuffisante.³⁰² »

La question du recrutement forcé au service des entreprises privées est également largement traitée, et avec des détails très intéressants, dans le rapport du gouverneur de la Côte française des Somalis, Raphaël Saller³⁰³. En réalité, ce rapport ne traite pas vraiment de ce territoire car il est nourri essentiellement d'un autre rapport, recopié et présenté comme le "témoignage" d'une femme dont le nom n'est pas cité et réalisé en mai 1942 dans un territoire inconnu du lecteur, mais qui pourrait aussi être la Côte d'Ivoire. L'intérêt de ce témoignage réside dans l'enquête de terrain menée par cette femme auprès de 47 plantations. Voici ce qu'elle écrit au sujet des méthodes de recrutement : « *L'office du Travail a dit au chef supérieur : "Tu dois me donner quarante hommes". Les yeux brillants, il appelle ses chefs de villages et leur transmet la consigne : "On me demande soixante hommes, donnez-les moi vite". Les chefs de villages décident entre eux du nombre que chacun donnera pour fournir les soixante individus. "Moi, je peux en donner dix." Il appelle ses messagers et leur dit en secret: "Amenez-moi quinze hommes." Un autre déclare : "Je pourrai te donner quinze hommes". Il en réclame vingt à ses messagers, etc., etc... Les messagers, munis de*

302. ANOM, 61 COL 872. André Latrille, « Le régime du travail indigène en Côte d'Ivoire ».

303. ANOM, 61 COL 2201.

leur inévitable chicote s'abattent alors sur les villages et se saisissent de qui ils rencontrent, de jour ou de nuit. Certes, le chef de village leur a indiqué ses ennemis, eux-mêmes ont les leurs, et ils sauront les trouver.

Dans les cases, dans les champs, ils font la chasse à l'homme, sans pitié. Ils frappent et blessent. [...] "Tu veux être relâché ? donne-moi une poule; donne-moi 3 fr. Tu n'en as pas ? Tant pis pour toi". Ils en prennent le plus grand nombre possible, pour pouvoir en libérer le plus possible contre des cadeaux rémunérateurs. Quelle joie pour eux que les périodes de recrutement : vite, on amène chez le chef de village ceux qui n'ont pas pu se racheter, et souvent sans leur avoir d'abord permis de retourner jusqu'à leur case ou de prendre congé de leur femme, ils sont enfermés à clef, pour être livrés à l'échelon supérieur le lendemain. Le chef a reçu les vingt hommes demandés. Mais alors il intervient à son tour : "Que ceux qui veulent être libérés me fassent un cadeau ; qui veut se racheter ?"

L'un promet deux poulets, deux autres se cotiseront pour donner une chèvre, un quatrième apportera dix mesures de mie, le cinquième une grosse calebasse d'huile. Comme il est facile de s'entendre !

Cinq sont libérés, les quinze demandés seront envoyés au chef supérieur. Mais nos cinq libérés peuvent-ils rentrer chez eux ? Ce serait trop simple. "Si vraiment tu veux être libre, que ta femme m'apporte le cadeau promis mais toi tu travailleras d'abord pour moi pendant une semaine." Il n'y a qu'à accepter sans discuter, et, nourris à peine, nos cinq hommes serviront à tous les travaux avant de pouvoir regagner leurs foyers.

Pendant ce temps, leurs quinze camarades sont arrivés chez le chef supérieur. Dans l'espace de quelques jours, les soixante hommes sont trouvés et réunis devant lui. Maintenant commence la même comédie du rachat : "Qui veut me faire un cadeau ? Celui qui me donnera une chèvre sera libre de rentrer chez lui." Que le sacrifice soit énorme, on l'accepte plutôt que d'aller se ruiner plus encore dans une plantation. « Moi, je donne la chèvre," dit l'un. "Je ne veux pas de ta chèvre," répond le chef qui, depuis longtemps, désire prendre la femme du malheureux. Il sait d'avance lesquels partiront coûte que coûte et il faut bien qu'ils partent, ils n'ont de recours auprès de personne si le chef supérieur le veut ainsi. L'un ou l'autre voudrait-il même lors de son passage à la subdivision plaider sa cause pour être libéré, il ne le peut pas car à quelles persécutions ultérieures ne s'exposerait-il pas de la part de son chef supérieur, de son chef de village de tous les messagers ? Comme l'on dit dans la langue [illisible], "Mieux vaut tout avaler".

Pendant que le recruté passe par tous les échelons administratifs, les vingt libérés du chef supérieur partent pour le travail du potentat. Ils passeront quinze jours ou un mois sur sa propre plantation de café, travailleront en recevant la ration de 0.30 par jour, seront sous les verrous pendant les nuits et, affamés, ne seront libérés qu'après le versement de leur prix de rachat.

Voilà donc nos recrutés arrivés à la subdivision, ils passent la visite médicale. Le médecin, s'il n'est pas consciencieux, voit arriver avec terreur tous ces hommes, les infirmiers peuvent bien faire ce travail. Quelle chance pour les infirmiers ; car eux aussi peuvent dire: "Tu es inapte si je reçois un poulet." Un autre recevra la visite de sa concubine. "Celui-ci est mon frère, laisse-le, tu le remplaceras par un malade que tu aurais renvoyé".

Dans tous les contingents qui passent la visite médicale, il y a des inaptes : l'un est rachitique, l'autre a une hernie, un troisième est trop vieux. Plus il y aura d'inaptes, plus le chef supérieur s'en réjouira. Car ils seront "cueillis" après la visite, et au lieu de rentrer chez eux, le vieux, le hernieux et le rachitique iront rejoindre au travail le groupe des "rachetés". Le chef supérieur a donc ses recrutés, comme les planteurs européens.

Enfin, les contingents étant au complet, ils peuvent passer sur les plantations, sous l'oeil vigilant des "polices". "Et nous, serions-nous assez sots pour ne pas avoir notre petit profit ?" Tout en marchant c'est si facile de s'entendre avec l'un, avec l'autre : "Si tu me donnes 2 fr, je te remplacerai ce soir par un autre". »

Ces deux rapports portent aussi sur les conditions de travail et, plus généralement, de vie des indigènes recrutés. Pour Latrille, qui parle de "demi esclavage", les quantités de nourriture fixées dans les rations sont très rarement respectées ; les conditions de logement sont "lamentables" ; en matière de soins médicaux, sauf épidémie ou accident grave, le médecin n'est jamais appelé ; en matière de salaire minimum, le montant est souvent réduit sous les prétextes les plus divers (arrivées en retard, mauvais rendement, absence de quelques minutes) ; les erreurs abondent dans les états de pécule (ainsi en Côte d'Ivoire une société a versé le pécule trois ans après la libération des engagés et après des poursuites judiciaires) ; des travailleurs sont quelquefois rétrocedés à d'autres employeurs.

La généralisation du travail forcé au service des entreprises privées pendant la Seconde Guerre mondiale et la dégradation de conditions de travail déjà très difficiles ne se limitent pas à la Côte d'Ivoire, mais concernent l'ensemble de l'Afrique française. Dans les autres territoires de l'AOF, la situation est identique. À Ouagadougou, en Haute Volta, le commandant du cercle indique dans un rapport en 1943 : « Beaucoup (de travailleurs) arrivaient dans leurs villages pour y mourir. Certains expiraient en cours de route³⁰⁴ ».

304. ANOM, IGT 5. Exodes et migrations de haute Côte d'Ivoire en Gold Coast (1919-1947), p. 54.

Au Cameroun, les populations de l'Est s'épuisèrent à la recherche du caoutchouc sylvestre indispensable à la fabrication des pneus des véhicules utilisés pendant le conflit mondial³⁰⁵ ; le recrutement de la main-d'œuvre des mines d'or de Bétaré-Oya « *se faisait par de véritables razzias, des rafles organisées dans les villages et la déportation de tous les hommes adultes et aptes aux durs travaux [...] Fuir les mines de Bétaré-Oya était chose pratiquement impossible. Perdu dans d'immenses forêts désertes, on était soit dévoré par les bêtes sauvages, soit massacré par les habitants de ces forêts [...] Les autorités administratives se montraient extrêmement sévères à l'égard des chefs qui ne parvenaient pas à fournir les quantités de vivres exigées. Ils étaient arrêtés, condamnés aux travaux obligatoires pendant quinze jours, voire un mois, forcés de défricher les marécages de Yaoundé et d'entretenir la voirie, ce qui était pour eux une grande humiliation aux yeux de leurs propres sujets.*³⁰⁶ »

Au Togo, tous les rapports consultés par Essoham Assima-Kaptcha mentionnent la permanence des pratiques de l'entre-deux-guerres, notamment le recours massif au travail forcé et l'existence marginale des travailleurs libres dans les maisons de commerce. La tendance des entrepreneurs est donc de solliciter l'administration pour le recrutement et la mise à disposition des prestataires et des travailleurs réquisitionnés comme auparavant [...]. Cette situation encourage aussi l'abandon de la réglementation du travail, de sorte que les travailleurs libres n'ont même pas de recours en cas de violation de leurs droits³⁰⁷. »

Cette situation n'est donc pas limitée aux seuls territoires restés un moment sous le contrôle de Vichy. Elle concerne également ceux passés sous le giron gaulliste dès 1940, en particulier l'AEF et le Cameroun qui fournissaient à la France libre le bois et le caoutchouc dont elle avait besoin, mais aussi l'or et les diamants qui lui remplissaient les coffres³⁰⁸. En AEF précisément, gouvernée par Félix Éboué, très tôt rallié à de Gaulle, les mines d'or sont considérées comme des chantiers publics.

305. Léon Kaptue, *op. cit.*

306. Témoignage du père Engelbert Mveng à un colloque de la Fondation du Maréchal Leclerc publié dans C. Onana, *La France et ses tirailleurs*, Paris, éditions Duboiris, 2003, p. 159.

³⁰⁷. E. Assima-Kaptcha, « Les travailleurs des entreprises privées au Togo », in Hubert Bonin, Christophe Bouneau et Hervé Joly (dir.), *Les entreprises et l'outre-mer français pendant la Seconde Guerre mondiale*, Bordeaux, Maison des sciences de l'Homme d'Aquitaine, 2010, p. 260.

308. E. Jennings, « La France libre en AEF et au Cameroun : recrutement et extraction des ressources », in S. Cornil-Ferrot et P. Oulmont (dir.), *Les Français libres et le monde* (Actes du colloque international au musée de l'Armée des 22 et 23 novembre 2013), Paris, Nouveau monde éditions, 2015, p. 219.

À la fin de la Seconde Guerre mondiale, le droit du travail dans les colonies apparaît donc toujours autant morcelé. Dans les vieilles colonies, il est à peu près aligné sur le droit métropolitain. Dans les protectorats, le souffle de 1936 a laissé sa marque. Dans les colonies d'exploitation, des progrès ont aussi été réalisés progressivement, mais de manière différenciée, l'AOF et le Sénégal en particulier apparaissant plus en avance que d'autres territoires. Cependant, la réglementation est partout très mal appliquée et cela s'aggrave pendant la Seconde Guerre mondiale avec le recours massif au travail forcé aux profit des entreprises. C'est cependant à la fin de cette guerre que des transformations substantielles vont être opérées, comme on va le voir dans une troisième partie.

Troisième partie : de la conférence de Brazzaville aux indépendances

Dans cette partie, il sera essentiellement question des territoires d'outre-mer. Ce qu'il était convenu d'appeler les "vieilles" colonies (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion) deviennent des départements d'outre-mer par la loi du 19 mars 1946. La réglementation métropolitaine y est désormais directement applicable, même si quelques particularités subsistent. On se reportera aux rapports territoriaux de Philippe Auvergon sur les Antilles et la Guyane et à celui de Delphine Connes sur La Réunion pour en prendre connaissance.

Il ne sera pas non plus question du mandat français en Syrie et au Liban dans la mesure où la France reconnaît officiellement la souveraineté de ces deux territoires en janvier 1944. Par contre, l'évolution du droit du travail au Cameroun et au Togo sera bien traitée ici car ces deux territoires restent administrés par la France non plus sous le mandat de la Société des Nations mais sous la tutelle de l'Organisation des Nations Unies qui possède désormais, à la différence de son prédécesseur, la possibilité d'effectuer des contrôles et des visites sur place.

La Tunisie et le Maroc deviennent quant à eux indépendants en 1956. Pour l'analyse détaillée de la réglementation du travail on renverra aux rapports territoriaux de Dominique Blonz, d'une part, et de Bruno Dubois et Sandra Gérard-Loiseau, d'autre part. On voulait simplement signaler ici, de manière générale, une triple évolution.

Dans ces protectorats qui dépendent du ministère des Affaires étrangères, l'autonomie des autorités locales autochtones est plus importante et plus précoce que dans les territoires d'outre-mer. En Tunisie par exemple, c'est dès 1943 que les services du travail et de la protection sociale sont confiés à une personnalité tunisienne. Au Maroc, le projet élaboré en 1947 par le protectorat visant à accorder le droit syndical aux Marocains est refusé par les autorités du Mahkzen, pour des raisons sur lesquelles nous reviendrons plus loin mais qui tiennent en partie à leur volonté d'assurer elles-mêmes le contrôle des syndicats, et ce n'est qu'en 1956, soit seulement 6 mois avant l'indépendance que ce droit sera accordé officiellement aux syndicats.

Dans les deux protectorats, la principale préoccupation des autorités françaises est la montée en puissance des partis indépendantistes : l'Istiqlal au Maroc et le néo-destour en Tunisie. Ceux-ci lient la question sociale et la question nationale et invitent leurs adhérents et leurs sympathisants à entrer en masse dans les syndicats nationalistes, par exemple, en Tunisie, dans l'Union générale tunisienne du travail, créée en 1944 et l'Union syndicale des travailleurs de Tunisie créée quant à elle en 1946.

Cette situation, qui s'alimente d'une pauvreté endémique, est à la source de graves tensions sociales que les autorités françaises cherchent à endiguer par des mesures protectrices. En Tunisie,

l'après guerre mondiale voit ainsi se multiplier les initiatives sur l'extension des congés payés aux indépendants et aux travailleurs agricoles (1944), l'hygiène et la sécurité (1950), les conventions collectives (1949). De nombreuses décisions sont également prises en matière de salaires de 1946 à 1948 pendant que sont créées les allocations familiales qui connaissent un succès fulgurant. Les adhésions patronales passent de 4 851 en 1945 à 15 685 en 1951 et les allocataires de 16 000 à 56 000 pour la même période. Les allocations versées, d'un peu moins de cent millions en 1945, approchent les deux milliards en 1951. La même année, c'est un régime spécial de sécurité sociale qui est mis en place pour les fonctionnaires, couvrant les risques d'intervention chirurgicale, de longue maladie et de décès. L'évolution est un peu différente au Maroc mais procède du même état d'esprit. Dans une sorte de course contre la montre, il s'agit d'améliorer le sort des populations pour des raisons à la fois sociales et politiques.

Dans les territoires d'outre-mer, la situation se présente un peu différemment dans la mesure où les revendications nationalistes apparaissent plus tardivement. Les syndicats proprement africains, ne se détachent des confédérations françaises qu'au milieu des années 1950 et, jusqu'à ce moment,, leur mot d'ordre est celui de l'assimilation. Celle-ci est largement réalisée en théorie, d'abord par toute une série de mesures prises après la conférence de Brazzaville, puis par la promulgation en décembre 1952 du Code du travail des territoires d'outre-mer.

Chapitre 1. L'esprit de Brazzaville

La Seconde Guerre mondiale n'a pas substantiellement modifié la réglementation du travail dans les colonies d'exploitation, hormis quelques transformations opérées dans certains territoires africains dirigés par la France libre. Pour autant, les conditions de travail se sont largement dégradées, du fait notamment du recours assez systématique au travail forcé au service des entreprises privées.

C'est pourtant pendant la guerre que les idées évoluent. Alliée de puissances délibérément hostiles au colonialisme (les USA et l'URSS), la France libre entreprend début 1944 avec la conférence de Brazzaville de refondre sa politique coloniale sur de nouvelles bases, particulièrement dans le domaine du travail où est fortement réaffirmé le principe de la liberté du travail.

On peut naturellement s'interroger sur l'importance de cette conférence dans la mesure où le droit syndical n'est pas entièrement reconnu et que l'abolition définitive du travail forcé n'est prévu qu'à terme. On doit cependant constater que les principes directeurs de la conférence ont bien été mis en œuvre dans les quelques années qui suivent la fin de la Seconde Guerre mondiale, que ce

soit la reconnaissance du droit syndical, l'abolition définitive du travail forcé ou la création d'une véritable inspection du travail rendue enfin indépendante.

Section 1. La conférence de Brazzaville

La conférence de Brazzaville est organisée par le président du Comité Français de Libération Nationale (CFLN), Charles de Gaulle, et son commissaire aux colonies, René Pleven, du 30 janvier au 6 février 1944. La question du travail y occupe une place importante comme le soulignent la présence des syndicalistes Albert Gazier (CGT) et Marcel Poimboeuf (CFTC) et le fait que les rapports présentés sur la question du travail devaient être « longs et détaillés » contrairement à ceux présentés sur d'autres sujets qui, eux, au contraire, ne devaient pas dépasser deux ou trois pages.³⁰⁹ Deux séances y sont entièrement consacrées : celle du 2 février 1944 sur le régime du travail indigène³¹⁰, celle du 8 février sur la question du recrutement et du statut des fonctionnaires coloniaux³¹¹, qu'on ne traitera pas ici.

Son importance est discutée par des témoins et des historiens. Albert Gazier, qui y participait, estime plusieurs années plus tard que « vue d'aujourd'hui, la conférence est d'une surprenante timidité. Dans certains cas, ses textes sont choquants, jusque dans leur vocabulaire : “colonies”, “indigènes”, etc. Ils excluent catégoriquement toute idée d'autonomie, de “self government” et d'évolution hors du “bloc français”, de “l'Empire”. » Une page plus loin, il estime toutefois qu'« en dépit de leurs insuffisances et leurs lacunes les propositions de la conférence, sans que les participants en aient eu clairement conscience, ont amorcé une évolution qui a mené à l'indépendance politique et à un début de décolonisation. C'est pourquoi l'importance de cette manifestation ne devrait pas être sous-estimée.³¹² » Pour l'historien sénégalais Babacar Fall, « la démarche reste dominée par le conservatisme », la suppression du travail forcé n'étant notamment prévue dans le programme issu de la conférence que dans un délai de cinq ans³¹³.

Les rapports préalables portent sur la Côte des Somalis (Saller), l'AEF (Delmas), la circonscription de Dakar et dépendances (Becq, inspecteur du travail), le Cameroun (Guillaume), la Côte d'Ivoire (Latrille), Madagascar (Manicacci) et sont accompagnés de notes plus ciblées telle

309. Institut Charles de Gaulle - Institut d'histoire du temps présent, *Brazzaville (janvier-février 1944). Aux sources de la décolonisation*, Paris, Plon, 1988, lettre d'H. Laurentie, citée par Charles-Robert Ageron.

310. ANOM, 61 COL 2295. Procès-verbal de la séance du 2 février 1944.

311. ANOM, 61 COL 2295. Procès-verbal de la séance du 8 février 1944.

312. A. Gazier, *Autour d'une vie de militant* (textes réunis par G. Morin et F. Cépède), Paris, L'Harmattan, 2006, p. 163-164

313. B. Fall, *Le travail au Sénégal au XXe siècle, op. cit.*, p. 131.

celle rédigée par Jacques Berque sur « le bureau marocain du travail » à Casablanca.³¹⁴ L'un des rapports les plus intéressants, déjà cité, est celui du gouverneur Saller qui demande l'arrêt définitif du travail obligatoire et de l'intervention de l'autorité administrative dans le recrutement de la main-d'œuvre, la disparition de certaines plantations, une hausse immédiate des salaires et une réglementation du travail « qui ne soit pas une œuvre purement formelle ».

Le plus connu est celui d'André Latrille, gouverneur de la Côte d'Ivoire, qui servira de base à la plupart des propositions de la conférence. A l'instar de celui de Saller, son rapport est extrêmement critique sur le travail dans la colonie que pourtant il gouverne. Pour lui, le recrutement n'est que très rarement volontaire ; il parle de « demi-esclavage » et compare le transfert de villages ou de tribus entières d'un employeur à un autre à ce que fait Hitler. Les règles concernant l'alimentation, le logement, l'habillement ne sont pas respectées ; on fait travailler les femmes et les enfants pendant les périodes de récolte ; le pécule n'est pas toujours versé, etc.

Malgré d'assez fortes différences, les points de vue des gouverneurs et gouverneurs généraux présents à Brazzaville vont dans le sens de l'assimilation, c'est-à-dire de la mise en œuvre progressive de règles d'inspiration occidentale. En cela ils se distinguent de la pensée du gouverneur général de l'AEF Félix Éboué, d'origine martiniquaise, qui plaide plutôt pour l'association et la prise en compte des spécificités. Cette divergence est soulignée par Jacques Berque : « *À Brazzaville, deux tendances s'affrontaient : assimilation d'une part (prônée par le gouverneur Saller) ou liberté politique octroyée aux territoires (proposée par Éboué et Laurentie). [...] Le général ne se prononçait pas clairement : selon sa méthode, il laissait mûrir. Pleven restait neutre. Éboué, qui était sourd, avait de la peine à suivre... Le résultat est un tissu de propositions contradictoires qui ne tiennent pas debout [...] Mais les Africains, bien que non conviés aux débats, les suivaient avec ferveur, persuadés que l'évolution était en marche : ainsi se créa la légende de Brazzaville, que devait conforter le général après son retour en France, lors de la conférence de presse du 25 octobre 1944, se prononçant alors pour un système d'autonomie.*³¹⁵ »

La pensée coloniale de Félix Éboué est qualifiée par le gouverneur Deschamps de « lugardisme », expression issue du nom de Frederick Lugard, officier puis gouverneur britannique de Hong Kong puis du Nigeria et l'un des principaux théoriciens de l'*indirect rule* en matière coloniale³¹⁶. Selon lui, il faut conserver les institutions indigènes quand on n'a pas mieux pour les

314. Ces notes et rapports sont conservés aux ANOM dans le carton 61 COL 2202.

315. Cité dans J. Lacouture, *De Gaulle, le rebelle*, Paris, Seuil, p. 752.

316. F. Lugal, *The Dual Mandate in British Tropical Africa*, Edimbourg-Londres, W. Blackwood and Sons, 1922, 643 p.

remplacer et faire évoluer les indigènes dans leur propre milieu.³¹⁷ Il plaide aussi pour le développement des cultures indigènes, à l'exemple du coton en AEF, en misant sur les sociétés de prévoyance, « la grande affaire des indigènes ». Toutefois, ce qui vaut selon lui pour l'agriculture ne vaut pas pour les exploitations minières et forestières ou industries de toutes sortes qui nécessitent un apport de capital important et une exécution du travail qui ne saurait se faire que sous le commandement d'un Européen.³¹⁸

En réalité, entre Éboué et la plupart des gouverneurs, entre assimilation et association, les positions ne sont pas irréductibles. Une note de la direction des affaires politiques du CFLN souligne que si « Éboué envisageait [le perfectionnement des institutions] dans un sens original indigène, la conférence s'est prononcée pour leur évolution dirigée vers les concepts occidentaux qui sont les nôtres ». La nouvelle doctrine coloniale sera « l'assimilation conduite non pas par des parlementaires ignorants des questions coloniales mais par des coloniaux expérimentés très au courant des coutumes et de la sociologie ». Étant donné que les indigènes participeront tôt ou tard à la gestion de la chose publique, cette « doctrine de l'assimilation sera corrigée par celle de l'association, les indigènes, c'est-à-dire les premiers intéressés, étant mis en mesure de dire quel degré d'assimilation leur paraît souhaitable »³¹⁹.

La principale recommandation de la conférence de Brazzaville sur le régime du travail, préparée à la demande de René Pleven par un groupe composé des gouverneurs Latrille, Carras et Laurentie avec l'assistance de Jean Manicacci, inspecteur du travail à Madagascar, est l'établissement de la liberté du travail dans un délai de 5 ans, délai nécessaire selon eux pour tenir compte de l'effort de guerre qu'il faut maintenir. Elle s'accompagne de la volonté déclarée d'augmenter les salaires et de développer l'apprentissage et la formation professionnelle. En outre sont prévues l'instauration d'un service obligatoire du travail dans les seuls chantiers publics pour les indigènes de 20 à 21 ans reconnus aptes et qui n'auraient pas été pris dans la première portion du contingent militaire – en quelque sorte une extension à tous les territoires du SMOTIG existant à Madagascar et dans certaines parties de l'AOF – et pour lequel seraient exemptés les indigènes qui pourraient prouver avoir travaillé pendant 18 mois chez un employeur privé ; la généralisation d'un livret de pécule destinée à assurer une retraite aux indigènes ayant 15 à 20 ans de travail ; l'observation régulière du repos hebdomadaire ; la journée de 8 heures, le respect de toutes les croyances religieuses ; l'interdiction des retenues de salaire sans assentiment de l'administration. Enfin des mesures plus

317. ANOM, 61 COL 2295. Note de la direction des affaires politiques du CFLN sur l'attitude de la conférence de Brazzaville à l'égard de la circulaire du 8 novembre 1941 du gouverneur général Eboué, s. d.

318. F. Éboué, *La nouvelle politique indigène pour l'Afrique équatoriale française*, Paris, Office français d'édition, 1945, 61 p.

319. ANOM, 61 COL 2295. Note précitée.

vagues comme le développement des associations professionnelles (il n'est pas question de syndicats), la création d'un corps spécialisé d'inspection du travail, l'accompagnement des maris par leurs femmes sur les lieux de travail sont également envisagées.³²⁰

On peut effectivement discuter de l'importance de la conférence de Brazzaville dans le domaine du travail des indigènes : la suppression du travail forcé est repoussée à 5 ans, la liberté syndicale n'est pas vraiment reconnue... Pour autant, elle marque un tournant de la politique sociale dans les territoires dits dépendants, comme l'est également à ce moment la conférence de Philadelphie de l'OIT du 24 avril au 12 mai 1944. Comme on a pu parler d'un esprit de Philadelphie³²¹, on peut aussi parler d'un esprit de Brazzaville. Le Comité Français de Libération Nationale présentera d'ailleurs à Philadelphie un rapport sur la politique sociale des territoires dépendants présenté par l'administrateur L. Pignon directement inspiré des recommandations de la conférence de Brazzaville, du décret du 29 juillet 1942 portant modification du régime du travail et de main-d'œuvre en Afrique équatoriale française et de celui du 7 janvier 1944 portant réglementation du travail au Cameroun.³²²

Par ailleurs, les recommandations de Brazzaville ont très vite fait l'objet de mesures dans les différentes colonies. Une commission s'est en effet réunie à dix reprises à ce sujet du 27 mars au 3 juin 1944 et a élaboré plusieurs projets de décrets instituant un code du travail indigène pour l'AOF, l'AEF, le Togo, le Cameroun et la Côte française des Somalis, des syndicats professionnels pour les mêmes territoires, un corps d'inspecteurs du travail des colonies et l'extension des livres I et II du Code du travail à certaines vieilles colonies.³²³ Au printemps 1944, un certain nombre de circulaires ont également été promulguées dans quelques territoires concernant l'atténuation du régime de l'indigénat à Madagascar³²⁴, la suppression des prestations, déjà réalisée au Cameroun depuis 1943, en AOF et à Madagascar au 1er janvier 1945³²⁵ et la suppression du travail obligatoire dans un délai de 5 ans en AOF, AEF, Madagascar, Côte française des Somalis et Cameroun.³²⁶

Il est important de noter qu'à partir de la Conférence de Brazzaville, le commissariat aux Colonies n'est plus seul à décider des orientations de la réglementation du travail. Celui des

320. ANOM, 61 COL 2295. Recommandation de la conférence de Brazzaville sur le régime du travail.

321. Alain Supiot, *L'esprit de Philadelphie*, Paris, Seuil, 20109, 178 p.

322. ANOM, 61 COL 2295. Rapport (LP/SC) présenté au nom du Comité Français de Libération Nationale à la 26e session de la conférence de l'organisation internationale du travail sur la politique sociale dans les territoires dépendants, s.d. (avril 1944).

323. ANOM, 61 COL 2295. Note sur l'état actuel du programme d'exécution des recommandations de la conférence de Brazzaville, 7 juin 1944. On ne trouve pas trace dans ce dossier des comptes rendus de réunions de cette commission.

324. TO n° 487 du 1er avril 1944 et lettre n° 6407 du 6 mai 1944.

325. TO n° 122 SG du 7 avril 1944 de Douala ; TO n° 449 AP du 7 avril 1944 de Dakar ; TO n° 447 du 1^{er} mai 1944 de Tananarive.

326. Circulaire n° 5816 du 31 mars 1944.

Affaires sociales est désormais complètement associé à la préparation de celle-ci. Ainsi, une note du 7 juin 1944 qui fait le point sur l'état du programme d'exécution des recommandations de la conférence de Brazzaville indique-t-elle qu'il reste à transmettre aux gouverneurs un texte portant réglementation du travail des Européens qui « fait actuellement l'objet d'une mise au point qui ne pourra être rendue définitive qu'après accord complet du Commissariat aux affaires sociales qui a été saisi de la question³²⁷ ».

Les recommandations de la conférence de Brazzaville sont très mal reçues par les exploitants coloniaux, particulièrement chez les planteurs de caféiers de Côte d'Ivoire dont le président du syndicat, Jean Rose, ex-président de la chambre d'agriculture, adresse plusieurs lettres à Pleven sur un ton catastrophiste et menaçant. Celle du 19 avril 1944 en rend bien compte : « *Il nous a été donné CINQ ANS pour "faire nos bagages". il s'agit bien de cela, n'est-ce pas puisque, passé ce délai, le travailleur redeviendra absolument libre de reprendre sa vie de "lézard au soleil", comme l'écrivait si justement le gouverneur général Brévié ?*

Dans cinq ans, la colonisation française aura vécu.

Nous avons déjà vu à l'œuvre les Nouvelle, Moutet et autres Legray, c'est-à-dire nos socialistes et nos communistes qui prétendaient avoir découvert les colonies. Ils sont passés, ils ont fait un tort immense à tout le monde, puis ils ont disparu, leur politique néfaste avec eux.

Nous sommes convaincus qu'il en sera encore de même cette fois-ci. [...]

Je n'irai pas jusqu'à vous décrire l'incommensurable désarroi qui s'en suivra, vous pourrez aisément l'imaginer vous-même, mais nous nous permettons de douter que vous accepterez la responsabilité d'avoir détruit nos colonies ou tout au moins, en voyant les choses au mieux, leur armature économique et politique. Vous n'oserez pas, Monsieur le Ministre, mettre votre signature au dessous d'un tel plan de destruction, nous en sommes certains.

Vous ne voudrez pas que votre nom soit jeté en pâture à l'opinion publique comme celui d'un homme qui a démoli l'œuvre immense que des colons français ont érigé en quelques cinquante ans, au prix d'un travail de chaque heure, sous la pluie et le soleil tropical, et de souffrances et de privations dont beaucoup ignorent l'ampleur.

Vous ne voudrez pas que le chemin parcouru par la colonisation française, semé de très nombreux Français "morts au champ d'honneur de la Colonisation" (Monsieur le Gouverneur Général Reste dixit), soit fermé et interrompu par un écriteau portant ces mots :

"Ici s'arrête la Colonisation française"

327. ANOM, 61 COL 2295. Note du 7 juin 1944, *op. cit.*

signé : PLEVEN »

Section 2. Les nouvelles règles du jeu

À la Libération, les mesures prises par le Gouvernement provisoire dirigé par le général de Gaulle vont au-delà des recommandations de la conférence de Brazzaville. Un décret du 7 août 1944 accorde le droit syndical aux autochtones ; le 17 août, un service d'inspection du travail, *a priori* indépendant des autorités locales est créé ; cependant il faut attendre la loi du 11 mai 1946 pour que le travail forcé soit définitivement aboli.

A. La suppression du travail forcé

On a vu dans la deuxième partie de ce rapport que la France avait beaucoup tardé à ratifier la convention de l'OIT sur le travail forcé de 1930. Il a fallu attendre 1937, à la suite d'une initiative du gouvernement de Front populaire, pour que ce soit chose faite, mais cette ratification fut assortie de réserves qui allaient en amoindrir beaucoup la portée. Pendant la Seconde Guerre mondiale, les réquisitions, pudiquement appelées "recrutement administratif", se développèrent même largement, comme on l'a vu.

Dans certains territoires comme le Cameroun, les prestations sont supprimées dès 1943, mais le travail obligatoire n'est pas définitivement aboli tout de suite ; conformément aux recommandations de la conférence de Brazzaville, il est prévu un délai de cinq ans pour son abolition définitive. En réalité, c'est la loi du 11 avril 1946, dite Houphouët Bobigny, du nom de son rapporteur, qui interdit de manière définitive et complète le recours au travail forcé dans les colonies³²⁸. Son article 1 dispose que « le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue dans les territoires d'outre-mer », ce qui implique l'abrogation complète des réserves qui avaient été formulées dans le décret du 12 août 1937 sur les travaux à caractère purement militaire, le travail forcé ou obligatoire demandé à titre d'impôt, le travail forcé ou obligatoire imposé en vue de l'exécution de travaux d'intérêt général, la culture pour fins d'enseignement agricole expérimental. Seuls demeurent, comme en métropole, les cas de réquisition de personnes prévus par l'article 475, paragraphe 12, du Code pénal en cas de nécessité urgente.

La loi ajoute que « 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

328. *Journal officiel de la République française*, 12 avril 1946, p. 3063.

texte répressif prévoyant des sanctions correctionnelles ». En réalité, ce texte ne verra pas le jour et il faudra attendre le Code du travail des territoires d'outre-mer en 1952 pour que les sanctions soient édictées. L'article 184 punit en effet d'une amende de 500 à 2 000 F et de 6 jours à 3 mois ou de l'une de ces deux peines seulement « toute personne qui, par violence, menaces, tromperies, dols ou promesses, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré ». En cas de récidive, l'amende est portée de 2 000 à 5 000 F et l'emprisonnement de 15 jours à 6 mois. On ne peut être plus clair : le travail forcé est désormais interdit et fait l'objet de sanctions pénales. Mais qu'en est-il dans la réalité ?

À l'annonce faite à Brazzaville de la suppression à terme du travail forcé, les réactions des exploitants européens en Afrique sont très négatives et prennent un tour assez désespéré. Les plus vives peuvent être constatées en Côte d'Ivoire, territoire le plus riche de la côte occidentale de l'Afrique grâce aux plantations de café et de cacao. La Côte d'Ivoire présente des caractéristiques particulières dans les colonies d'exploitation. Les plantations indigènes y représentent en effet une part très importante des productions agricoles, précisément 86 % de la production de cacao et 82 % de la production de café entre 1938 et 1943. Jusqu'à cette date, les planteurs indigènes peuvent être astreints à travailler pendant les récoltes chez les planteurs européens, aux côtés notamment des travailleurs voltaïques venus du pays Mossi au nombre de 75 000 à 100 000 chaque année entre 1932 et 1944.³²⁹

Pour illustrer ces réactions, on citera une autre lettre de Jean Rose, président du syndicat agricole de la Côte d'Ivoire, à René Pleven, commissaire aux colonies du CFLN, datée cette fois du 23 mai 1944, à la suite d'une conférence organisée sur le problème de la main-d'œuvre par le gouverneur Latrille à Abidjan le 19 mai.³³⁰ Le ton de cette lettre est d'emblée catastrophiste : « *Je fus invité à assister à cette conférence, mais ma surprise ne fut pas un peu grande lorsque, dès l'ouverture de la séance, le gouverneur LATRILLE nous signifia immédiatement que le but réel de cette conférence était simplement de répartir entre les différentes corporations et administrations publiques les coupes sombres qu'il avait proposé à l'Administration centrale d'opérer dans le recrutement administratif des travailleurs indigènes.*

La conférence n'avait donc plus pour objet l'étude du problème de la main-d'œuvre, mais : quelle corporation devait être la première désignée pour disparaître ?

Il résulte des travaux menés par les fonctionnaires que cette corporation est celle des planteurs de caféiers. [...] J'ai refusé pour ma part de discuter et naturellement d'entériner des propositions

329. B. Fall, *Le travail forcé en AOF*, op. cit., p. 272.

330. ANOM, 61 COL 872.

qui condamnent lentement à la disparition la corporation la plus importante et la plus active de la colonie.

Au surplus, on ne demande pas à un condamné à mort s'il est satisfait de ce qui lui arrive, et s'il veut bien approuver sa condamnation : c'est cela, en somme, que l'Administration désirait obtenir de nous. »

Pour Jean Rose, la substitution du volontariat au travail forcé prévue par le gouverneur Latrille à la suite des recommandations de la conférence de Brazzaville est un leurre. Elle n'a pas été préparée et les fonctionnaires qui en ont la charge seraient pour la plupart opposés aux colons européens, ce dont témoigneraient les formules qu'ils utilisent : « *“Il faut que les planteurs disparaissent” ; “Nous ne serons tranquilles que lorsqu'il n'y aura plus de colonies en Afrique” ; “Administrer les colonies serait aisé s'il n'y avait plus de colons” ; “Nous ne sommes plus au temps où les planteurs pouvaient faire déplacer un fonctionnaire”* ».

De fait, certaines sociétés connaissent un grave problème de main-d'œuvre consécutif à la suppression du travail forcé. Ainsi la société des plantations d'Élima qui recrute 360 travailleurs pour la récolte du café début 1947 alors qu'il lui en aurait fallu 1 800. Sur ces 360, 300 partent quinze jours après leur arrivée pour rejoindre les plantations anglaises de la Gold Coast et malgré l'intervention du Bâ Mossi (un chef indigène) pour les convaincre de rester. Pour le directeur, la suppression du travail forcé a été réalisée trop rapidement : « *Malheureusement, nous sommes bien obligés de constater qu'on a été trop vite dans l'octroi de nouveaux droits insuffisamment compensés par des idées de devoir. L'indigène semble n'avoir retenu des nouvelles dispositions que les côtés qui lui sont favorables et paraît n'avoir aucune idée du respect de ses engagements, pourtant librement consentis, que comportent les nouvelles dispositions*³³¹ ».

La situation apparaît désespérée : « *Tous nos chefs de plantations sont littéralement prostrés devant la situation actuelle qui paraît sans issue et, comme une dérision du sort, la récolte s'annonçait belle. Ils ne peuvent que la contempler mélancoliquement sans pouvoir procéder à la dite récolte. Un phénomène d'écœurement les atteint et je vous assure que le moral est bien bas. Pourvu que ce ne soit pas là le commencement de la destruction voulue des plantations européennes et les signes avant-coureurs de notre mise à la porte des colonies !*³³² ».

331. A. N. Pierrefitte, 19870329, carton 7. Lettre du PDG de la Société des plantations d'Élima (G. Guibert) au ministre des Colonies, 20 février 1947.

332. A. N. Pierrefitte, 19870329, carton 7. Lettre du directeur local de la société des plantations d'Élima au PDG, 10 mars 1947.

Tout en reconnaissant les difficultés de la situation, l'inspecteur général du travail de l'AOF met directement en cause le mode de recrutement opéré par la société : « *Très vraisemblablement à l'aide de promesses fallacieuses, ce dernier [le recruteur professionnel] a embauché pour Elima des travailleurs qui ont quitté très rapidement le travail. Il n'y a certainement pas eu contrat au lieu d'engagement car aucun travailleur saisonnier n'a à ma connaissance contracté d'engagement formel en 1946 en Côte d'Ivoire. Nous sommes trop près de l'époque du travail forcé pour que les intéressés acceptent une forme d'emploi qui leur rappelle désagréablement ce temps révolu. Il est notable que la plupart des employeurs qui font appel aux services des recruteurs blancs ou noirs ont de sérieux mécomptes car ces modernes "négriers" usent de procédés dont l'effet le plus certain est d'accentuer encore l'instabilité de la main-d'œuvre*³³³ ».

Péllisson, l'inspecteur général du travail de l'AOF qui écrit ce courrier, met aussi en cause la gestion tant technique que sur le plan de la main-d'œuvre de la société à partir d'une étude sur 31 plantations de Côte d'Ivoire qui montre que la situation n'est pas aussi grave pour les autres plantations. Si la Société des plantations d'Élima n'occupe que 16 % de son effectif optimum en décembre 1946, la moyenne des 31 plantations s'élève à 54 % et la société Eleïss (« qui est actuellement la mieux gérée des grandes exploitations ») atteint quant à elle 83 %³³⁴.

Les exploitants européens ne se contentent pas de proclamations hostiles à la fin du travail forcé. En 1946, les fournisseurs de bois de chauffage décident d'une rétention pour provoquer l'arrêt des chemins de fer et des wharfs et créer ainsi une crise susceptible de paralyser l'activité à Abidjan qui se soldera par un échec. De manière générale, la crise s'estompe progressivement grâce à la pression exercée par le gouverneur Latrille sur les planteurs africains pour qu'ils alignent les salaires sur ceux pratiqués en Gold Coast entraînant ainsi, dans leur sillage, les exploitants européens. Cette politique semble réussir puisque le 13 janvier 1947, Latrille annonce à l'ouverture du Conseil général que 42 000 travailleurs volontaires s'étaient embauchés pour participer librement à la vie économique du territoire alors qu'au début de 1946 on ne comptait que 35 000 recrutés administratifs travaillant dans les entreprises.³³⁵

Dans les autres territoires de l'AOF, la situation apparaît contrastée : si, en Guinée, l'administration est « gagnée par la panique » du fait des désertions des indigènes dans les chantiers de brousse, au Soudan et au Sénégal, l'existence de la deuxième portion du contingent militaire permet d'amoindrir les conséquences de la loi du 11 avril 1946.³³⁶

333. A. N. Pierrefitte, 19870329, carton 7. Lettre de Péllisson, inspecteur général du travail de l'AOF, à Lucrèce Guelfi, 9 avril 1947.

334. *Ibid.*

335. B. Fall, *Le travail forcé en AOF, op. cit.*, p. 276.

336. *Ibid.*, p. 276-282.

La question de la mise en œuvre de la loi du 11 avril 1946 et de la réalité de l'abolition du travail forcé rebondit en 1949 avec un mémorandum sur les discriminations raciales et le travail forcé dans les territoires d'outre-mer adressé par la CGT au Président de la République et remis à la Fédération syndicale mondiale pour être transmis à l'ONU.³³⁷ Ce mémorandum pointe la persistance du travail forcé dans un certain nombre de territoires. Au Cameroun, quatre faits sont ainsi dénoncés. A N'Gaoundéré, un administrateur a fait recruter, à l'aide de policiers, des équipes de manœuvres pour une durée de trois mois, pour les chantiers de route, de construction ou forestiers. Ces travailleurs ne sont en fait libérés que lorsqu'arrive une autre équipe recrutée dans les mêmes conditions. Ils figurent sous le titre de prestataires sur le casernet.

À M'Banga, en pays Bamiléké, le chef de division a expédié le 22 avril 1949 la note suivante : "Les chefs de groupement bamiléké sont invités à se présenter à la subdivision de M'Banga le mercredi 27 avril 1949, à 8 h précises, accompagnés des travailleurs qui leur ont été demandés les 17 mars 1949". Suivent 20 noms de chefs de groupement et les lieux où les 60 hommes ainsi désignés doivent être envoyés.

À Esseka, l'administrateur Ferral, disant agir selon les instructions du commissaire du Cameroun Hoffherr, aurait fait recruter en septembre 1947, « à l'aide de gardes armés, des villageois qui ont été attachés par le cou, couchant la nuit sur le sol nu dans une case gardée, puis dirigés au lieu de travail ».

Enfin, à Amban Sangmelima, deux administrateurs auraient aussi eu recours au travail forcé, notamment pour les frontaliers désirant un laisser passer pour la Guinée espagnole.

Pour la CGT, d'autres atteintes au principe de la liberté du travail sont constatées dans d'autres territoires africains. Au Sénégal, deux camps de travail forcé auraient existé jusqu'en juillet 1948 à Richard Toll et dans la presqu'île du Cap Vert. À Bangui, au Congo, des femmes auraient été ramassées en juillet 1949 pour travailler obligatoirement dans le village de Mandja, pendant que les hommes étaient au travail.

En Haute Volta, le député de la Côte d'Ivoire Muezzin Coulibaly rapporte que le 10 novembre 1946, sur la route Ouagadougou-Dori, des foules d'hommes creusant le sol et transportant sur leur tête les traditionnels paniers de terre l'informent « qu'ils avaient été recrutés dans les villages par les chefs, qu'ils n'étaient nullement volontaires, qu'ils faisaient le travail du "commandant" et

337. ANOM, IGT 10. Extrait du mémorandum sur les discriminations raciales et le travail forcé dans les territoires d'outre-mer de l'Union française, remis par la Confédération générale du travail à la Fédération syndicale mondiale pour être transmis à l'ONU, s.d.

qu'ils ne savaient pas s'ils seraient payés ou non. » Un peu plus loin, l'administrateur de Léo envoie à tous les chefs de caution des bons de réquisition avec le message suivant : « Vous êtes priés d'envoyer à Léo des manœuvres. Ce travail étant dans l'intérêt du pays, les manœuvres ne seront pas payés. »

À Madagascar, le député Gabriel Citerne rapporte un propos de l'administrateur de Nossi-Bé qui explique les raisons pour lesquelles, les jugements des détenus prennent beaucoup de retard : « Je souhaite avoir le plus de prisonniers possible. Quand je n'en ai pas, je ne peux pas faire de routes ».

Au Sénégal, c'est le recours à l'emploi de la deuxième portion du contingent qui poserait problème. A Dakar, en 1947, le député Muezzin Coulibaly aperçoit lors du voyage du président de la République Vincent Auriol « une multitude d'hommes habillés de bleus de chauffe qui, de 6 heures à 13 h 15, surveillés cravache à la main par des gardes, creusaient de profondes tranchées » en étant payés 4,50 F par jour.

À ce moment, le SMOTIG concerne 16 937 hommes en AOF dont 11 376 au Soudan. Plusieurs rébellions, d'appels à la grève ou de manifestations sont constatés au cours desquels la revendication porte sur le statut particulier des travailleurs : « Sommes-nous militaires ou sommes-nous civils ? » La question apparaît suffisamment importante pour que les conseils généraux des territoires concernés s'en saisissent et se prononcent tous, à l'exception de celui de la Guinée, pour la suppression définitive de cette forme particulière de travail forcé. Ce qui sera effectivement décidé par un arrêté du 18 novembre 1948 qui décide la libération anticipée des dernières recrues à partir du 15 février 1949.³³⁸

Tous les cas mentionnés ici concernent les chantiers administratifs consacrés à des travaux d'intérêt public mais la CGT craint également l'extension du travail forcé au bénéfice des entreprises privées avec la création par un arrêté du 16 mars 1949 d'un corps de pionniers en AEF, soi-disant volontaires, et dont il n'est pas dit qu'ils ne seront pas recrutés au services d'intérêts privés.³³⁹

Ces affirmations ne sont pas totalement contestées par l'administration coloniale. Ainsi, une note de la direction du contrôle du ministère de la France d'outre-mer, rédigée en 1950 par un inspecteur en mission sur place, indique :

338. B. Fall, *Le travail forcé en Afrique occidentale française*, op. cit., p. 283-287.

339. Dans une lettre adressée à l'Inspecteur général du travail de l'AEF, Lucrèce Guelfi indique que cet arrêté déborde la compétence de son auteur et qu'à l'avenir les projets de texte dépassant le cadre de la stricte administration courante devront être examinés par le Service central. A. N. Pierrefitte, 19790006, carton 2, lettre du 27 février 1950.

« S'agissant du Cameroun, j'ai été saisi, pendant ma mission, de différents cas, par des organisations syndicales. On notera que les exemples cités dans le mémorandum sont, pour la plupart, déjà anciens. Il ne me paraît pas douteux que certains administrateurs aient crû pouvoir et devoir évoquer les droits coutumiers des chefs traditionnels pour obtenir des prestations de main-d'œuvre, afin de pourvoir à des travaux d'intérêt local.

Il faut considérer que les représentants locaux de l'Administration se trouvent souvent devant des difficultés majeures de main-d'œuvre pour faire face à des tâches dont ils ont la responsabilité. Ils sont placés dans l'alternative de ne rien faire du tout ou, au contraire, de réaliser quelque chose, grâce à un biais ou un "coup de pouce".

Je persiste à estimer que, sur ce point, il est absolument indispensable que le Département et les chefs de territoire donnent aux exécutants des instructions extrêmement précises qui engagent entièrement leur responsabilité, plutôt que de s'en remettre plus ou moins tacitement au savoir-faire et au débrouillage de ces derniers. Si le recours aux prestations coutumières est condamnable ou condamné, il faut que les chefs de circonscription le sachent sans équivoque possible.³⁴⁰ »

Le travail forcé n'a donc pas complètement disparu après son interdiction « absolue » en 1946. Néanmoins, on doit pouvoir affirmer que son usage s'est beaucoup raréfié et qu'il a sans doute complètement disparu dans les années 1950. En effet, au cours de débats organisés par le Conseil économique et social de l'ONU en 1953, des allégations sont formulées par l'URSS, la Biélorussie et la Fédération syndicale mondiale (d'obédience communiste) sur la persistance du travail forcé dans les colonies françaises. Ces allégations reprises du mémorandum de la CGT s'étendent à l'Indochine pour laquelle le représentant biélorusse prétend que les autochtones seraient astreints au travail forcé parce qu'ils ne peuvent s'acquitter des impôts trop lourds qui leur sont imposés. Elles sont vivement contestées par le gouvernement français. En Indochine, l'impôt de capitation a été supprimé en 1946 et la taxe dite de contribution générale aux charges publiques de 30 piastres imposée aux populations montagnardes du sud indochinois apparaît comme la seule praticable et relativement modérée, son montant équivalent au prix de 30 kg de riz. Le ministère de la France d'outre-mer souligne par contre que le travail forcé est monnaie courante dans les régions contrôlées par le Viet Minh.³⁴¹

Ces allégations sont examinées par un comité *ad hoc* sur le travail forcé qui, après avoir examiné les réponses à celles-ci, les éléments de preuve les concernant, les commentaires et observations du

340. ANOM, IGT 10. Note du 13 janvier 1950.

341. ANOM, IGT 44. Lettre du ministre de la France d'outre-mer au ministre des Affaires étrangères, 5 août 1949.

gouvernement français et la réponse de celui-ci au questionnaire du Comité conclut sans équivoque à l'inexistence générale des reproches faits à la France pour ses territoires ultramarins³⁴².

B. La reconnaissance du droit syndical

Le droit syndical est reconnu au Cameroun et au Togo, en AOF, en AEF et dans la Côte des Somalis, par un décret du 7 août 1944³⁴³. Il est renforcé par le préambule et les articles 80 et suivants de la Constitution du 27 octobre 1946 qui reconnaissent expressément aux ressortissants des territoires d'outre-mer, désormais citoyens français, la jouissance des droits et libertés énoncés par le préambule.

Curieusement, ce même droit n'est pas reconnu au Maroc avant 1955³⁴⁴, soit environ 6 mois avant l'indépendance. On a vu dans la deuxième partie de ce rapport que le droit syndical n'avait été reconnu dans ce protectorat en 1936 qu'aux Européens et qu'en 1938 un dahir, en réalité non respecté, avait prévu des sanctions pénales pour les Marocains qui décideraient de passer outre. Le problème se pose à nouveau après la Seconde Guerre mondiale. Un projet visant à reconnaître le droit syndical aux Marocains est alors élaboré par les services du protectorat, mais avec plusieurs réserves : le droit syndical ne s'appliquera pas dans l'agriculture ; il sera limité à certaines zones – les plus « évoluées » – du territoire et conditionné à l'exercice d'un emploi permanent ; les bureaux des unions et des fédérations devront comprendre au moins 50 % de Français. Derrière cette dernière réserve se trouve l'explication du retard que prend l'application du droit syndical au Maroc. Pour les autorités du protectorat, réserver 50 % des places dans les bureaux des unions et des fédérations à des « vieux » Français permettrait de tempérer l'ardeur des « jeunes » Marocains particulièrement sensibles aux revendications nationalistes soutenus par l'Istiqlal, le parti nationaliste, particulièrement actif dans les syndicats.

Ce projet est ensuite transmis au Makhzen, c'est-à-dire aux autorités marocaines, qui le rejette pour plusieurs raisons, la principale étant celle de l'autorité (française ou marocaine) charge du contrôle des syndicats. La situation reste donc bloquée jusqu'à ce que les pressions internationales, notamment devant l'ONU, obligent la France à se conformer au droit international du travail et donc à reconnaître le droit syndical de manière pleine et entière aux Marocains.

342. BIT, Rapport du comité spécial du travail forcé, supplément n° 13 aux procès-verbaux officiels de la seizième session du Conseil économique et social, n° 36 des *Études et documents* (nouvelle série) du Bureau international du travail, Genève, 1953, p. 39 et s. et 289 et s.

343. *Journal officiel de la République française*, 17 août 1944, p. 720.

344. Dahir du 12 septembre 1955.

Hormis cette situation particulière, le régime juridique des syndicats est donc alors à peu près aligné sur le droit métropolitain. Ils peuvent rédiger leur règlement intérieur, acquérir des biens meubles ou immeubles et ester en justice. Il existe cependant deux différences importantes. La première est l'obligation faite aux dirigeants de savoir parler, lire et écrire le français et avoir au minimum le certificat d'études primaires ou un diplôme équivalent, cette deuxième condition étant rapidement abandonnée en pratique. La seconde est la communication adressée chaque année au procureur de la situation financière de l'année précédente.

Cette libéralisation va générer la naissance d'un très grand nombre de syndicats, aussi bien de salariés que d'employeurs et développer des élites qui seront très souvent, à l'image d'un Sékou Touré, aux manettes des nouveaux États indépendants à partir des années 1960.

Ce développement du syndicalisme, outre le rapport au politique et au nationalisme, bien connu notamment grâce aux travaux de Frederic Cooper et que nous ne traiterons pas ici, présente certaines caractéristiques.

La première est l'évolution des centrales syndicales africaines vers l'autonomie vis-à-vis des centrales métropolitaines. En effet tous les syndicats créés à partir de 1944 sont rattachés soit à la CGT, soit à la CFTC, soit, à partir de 1947, à la CGT-FO, ce qui marque une nette différence avec la situation existante dans les colonies belges et britanniques, par exemple, où les syndicats sont indépendants des confédérations métropolitaines. Ce rattachement n'est pas dénué d'un certain paternalisme comme le montre cet extrait d'un discours du leader de la CGT Léon Jouhaux publié dans le quotidien *Le Peuple* du 12 avril 1946 : « *Il faut en réalité que les populations des régions de l'Empire deviennent les égales des populations de la métropole, et quand on vous entendait à cette tribune dans un français si pur, en un français, je puis bien le dire sans blesser personne, que beaucoup de camarades devaient en eux-mêmes vous envier, nous étions en quelque sorte fiers de notre civilisation qui, certes, est encore une civilisation capitaliste, mais qui a pu vous élever, à la notion de l'homme, à la notion de la liberté, à l'impératif de la conscience, et vous permettre aujourd'hui de prendre votre place dans la métropole parmi les hommes libres* ».

A partir du début des années 1950, un processus d'autonomisation va s'affirmer dans toute l'Afrique francophone qui aboutira à la création de trois confédérations proprement africaines en 1956 et 1957 : la Confédération des travailleurs croyants AOF-Togo, issue de la CFTC, l'Union générale des travailleurs d'Afrique noire, dirigée par Sékou Touré et venue de la CGT, et, enfin, la Confédération africaine des syndicats libres, issue quant à elle, de la CGT-FO.

La deuxième caractéristique porte sur l'existence ou non de syndicats mixtes entre Européens (blancs) et Africains (noirs). L'administration est favorable aux syndicats mixtes compte tenu des

« dangers qu'un syndicalisme à base raciale comportait au point de vue de la naissance et du développement de nationalismes locaux »³⁴⁵. Elle pense aussi que la présence des Européens aura un effet modérateur sur les Africains. Mais les quelques expériences tentées en 1946 ne perdurent pas. Au-delà du racisme ordinaire, les salariés européens sont plus proches des employeurs que des salariés africains, presque tous manœuvres et beaucoup moins rémunérés. Interrogée sur une éventuelle obligation de mixité, Lucrece Guelfi, la responsable de l'Inspection générale du travail au ministère des Colonies, refuse d'envisager une quelconque obligation de mixité et préfère mettre l'accent sur la « lutte contre la prolifération d'un prolétariat blanc sans qualification réelle et dont les tendances racistes reflètent la crainte de se voir concurrencer directement, sur le marché du travail, par des travailleurs africains de qualification égale ». Selon elle, il faut décourager la venue outre-mer de tout Européen qui ne soit pas cadre.

La troisième particularité du syndicalisme africain tient à son émiettement et à sa relative faiblesse. Comme en métropole les syndicats sont regroupés en fédérations d'industrie, ce qui aboutit à une forte fragmentation. En AEF, par exemple, en 1958, il existe 507 syndicats pour 7 000 syndiqués, soit une moyenne de 13 syndiqués par syndicat³⁴⁶.

Dans tous les territoires – c'est également vrai en métropole mais à un moindre degré – il y a aussi une différence importante entre le nombre de syndiqués et le nombre réel de cotisants. Selon une enquête de l'Inspection générale du travail outre-mer de 1952³⁴⁷, il y aurait 13 000 cotisants sur 25 000 syndiqués au Sénégal soit un taux de syndicalisation de 44,50 %, le plus élevé de tous les territoires d'outre-mer. Au Togo, l'Union des syndicats confédérés du Togo revendique 4 302 adhérents mais n'aurait que 1 835 cotisants ; à la CFTC, le ratio serait de la moitié. Les chiffres sont plus élevés à Madagascar avec 43 807 syndiqués sur 250 000 travailleurs en 1953, soit 17 %, mais les adhérents à la CFTC, au nombre de 34 761, sont majoritairement des agriculteurs à temps partiel.³⁴⁸ Les autres territoires investigués par cette enquête sont le Cameroun (20 000 syndiqués principalement chez les employés), l'Inde (25 000 syndiqués) et l'Océanie (2 000 à 3 000 syndiqués représentant les deux-tiers des salariés). Au total le nombre de syndiqués dans les territoires d'outre-mer serait donc en 1952 de l'ordre de 200 000 pour plus de 30 millions d'habitants mais pour un million de salariés seulement, ce qui représente une proportion de 20 % environ.

345. ANOM, IGT 10. Note L. Guelfi, 28 novembre 1952.

346. P. F. Gonidec, « L'évolution du syndicalisme en Afrique noire », *Penant*, n° 691, avril-mai 1962, p. 167 et s.

347. ANOM, IGT 11. Note sur le syndicalisme outre mer, 27 mars 1952.

348. A.N. Pierrefitte, 19790006/6. Rapport annuel de l'inspecteur Manicacci, 1953.

La quatrième caractéristique tient à l'obligation contenue dans le décret du 7 août 1944, et à laquelle sont tenus les syndicats, de déclarer chaque année la situation financière de l'organisation au procureur de la République. Cette obligation, dérogoire au droit commun métropolitain, est vivement contestée dans les rangs syndicaux qui y voient, à juste titre, de la méfiance. C'est bien en effet de méfiance dont il s'agit, comme le montrent de nombreux rapports d'inspection du travail soulignant l'importance de la corruption au sein du syndicalisme africain. En 1950, alors qu'il est question de supprimer cette obligation, Soucadaux, le haut Commissaire du Cameroun, justifie ainsi son maintien : « *La suppression du contrôle administratif que permettait le dépôt périodique de la situation financière laisserait des pouvoirs excessifs entre les mains d'une minorité de lettrés dont sont composés les conseils d'administration des syndicats, et leur laisserait toute liberté de disposer à leur guise des fonds dont ils sont responsables.* »

L'expérience a largement démontré que les malversations, avec l'auto-organisation, étaient inévitables, notamment en matière de coopératives. En fait, le respect de l'obligation du dépôt du bilan imposée par la législation actuelle n'a pas toujours été observé. Comment d'ailleurs en vérifier la sincérité ? Cette disposition au fond, demeurera purement formelle si elle n'est pas davantage respectée. »

Soucadaux y voit une garantie du mouvement syndical : « *Il est hors de doute que des malversations dans l'utilisation des fonds recueillis se produisent qui, faute de possibilité de contrôle, ne peuvent être relevées légalement. Les membres qui s'en rendent compte n'osent s'adresser à l'autorité pour porter plainte, mais, constatant l'insuffisance des services rendus par le syndicat, ils s'abstiennent de payer leurs cotisations.* »

C'est une des raisons qui a entravé jusqu'ici le développement du mouvement syndical et a empêché cette véritable prise de conscience qu'on peut attendre au profit des salariés.³⁴⁹ »

En AEF, l'inspecteur territorial du Moyen Congo est plus direct. Pour lui, la suppression de l'exigence de publicité des comptes, « au lieu de fortifier le syndicalisme [...] a de très fortes chances d'en favoriser la dégénérescence ». La tutelle administrative étant écartée, « il faut s'attendre à voir proliférer des abus de tous genres : extorsions de fonds, dilapidation, trafics d'influence³⁵⁰ ». Il estime que « beaucoup de représentants ouvriers sont portés à considérer les fonctions syndicales comme des sinécures ou des officines de travail d'influence³⁵¹ ». Selon lui,

349. ANOM, IGT 115. Réponse de Soucadaux à l'enquête du ministre de la France d'outre-mer Aujoulat, 14 octobre 1950.

350. ANOM, Gouvernement Général de l'AEF, 1 H 130. Lettre de l'inspecteur territorial du travail du Moyen-Congo à monsieur l'inspecteur général du travail de l'AEF au sujet de la situation du syndicalisme dans le territoire du syndicalisme, 28 septembre 1950.

351. *Ibid.*

cette mesure permet également de garantir le mouvement social puisque sans elle, les risques d'augmentation injustifiés des cotisations syndicales sont à prévoir : « Certains dirigeants, ceux du syndicat des employés de commerce de Pointe-Noire par exemple, n'hésitent pas à réclamer à leurs adhérents des cotisations excessives par rapport à leurs ressources et aux services rendus ». Pour l'inspecteur territorial du Moyen-Congo, « l'abolition de la clause exigeant des dirigeants syndicaux la possession de certificat d'études était défendable. La suppression du contrôle judiciaire sur la gestion financière ne l'est pas ».

On ne saurait clore ce développement sur la reconnaissance du droit syndical sans dire un mot de la répression dont sont victimes un certain nombre de syndicalistes, notamment cégétistes ou marxistes, même si les documents portant sur ce point s'avèrent extrêmement rares. L'un d'entre eux, qu'il n'a pas été possible de confronter à d'autres sources, est une lettre du principal dirigeant syndical camerounais, Jacques Ngom, adressée au ministre de la France d'outre-mer en juillet 1953³⁵². Il y dénonce notamment le fait qu'un des responsables de l'USCC- CGT – M. Sando – ait été détenu pendant 48 h 00 pendant une tournée de propagande ; que la diffusion de documents de la Fédération syndicale mondiale, d'obédience communiste et à laquelle appartient l'USCC, ait été interdite par le gouverneur Soucadaux ; que 5 000 cartes syndicales et 2 800 exemplaires du Code du travail des territoires d'outre-mer sont à ce moment bloqués en douane ; qu'il est impossible pour son organisation de faire imprimer ses documents au Cameroun « car des sociétés colonialistes propriétaires des imprimeries nous font des conditions impossibles » ; que de nombreux militants soient licenciés et que l'un d'eux – M. Abessolo – soit interné, et selon ses dires, a été frappé et ligoté au moment de sa comparution devant ses juges. On ne saurait bien évidemment dire si ces faits sont exacts, mais leur énonciation témoigne, pour le moins, d'une relation très tendue entre la CGT et le Haut-commissariat.

C. La création d'une véritable inspection du travail

L'esprit de Brazzaville se manifeste aussi par la création d'un corps d'inspecteurs du travail aux colonies par le décret du 17 août 1944. Certes, un arrêté du 4 avril 1943 avait déjà envisagé la création d'une inspection générale distincte des autres services administratifs en AOF, mais cette réforme ne concernait qu'une partie du territoire, la formation et les conditions de recrutement des

352. ANOM, IGT 70. Lettre de Jacques Ngom au ministre de la France d'outre-mer, 7 septembre 1953.

inspecteurs étaient inchangées et, surtout, l'inspection du travail restait « sous l'autorité immédiate du gouverneur ». ³⁵³

Le décret du 17 août 1944 va plus loin en créant, conformément aux recommandations de la conférence de Brazzaville, dans chaque fédération (AOF et AEF) ou territoire autonome, un service du travail dépendant directement du service central du travail du Commissariat aux Colonies, créé pour l'occasion.

Les attributions des inspecteurs sont de veiller à l'élévation des conditions matérielles et morales des travailleurs, de contrôler l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au travail et d'étudier les questions sociales.

Jusqu'aux indépendances, l'application de ce décret va être confronté à deux questions principales : celle de l'indépendance réelle des nouveaux inspecteurs pour rapport aux autorités coloniales territoriales ; celle des moyens dans un contexte d'augmentation et de diversification des tâches.

1°) L'indépendance toujours en question

Avant 1944, les inspecteurs du travail, comme on l'a vu, n'étaient pas indépendants. Choisis parmi les administrateurs des colonies, ils dépendaient uniquement des gouverneurs qui pouvaient révoquer ceux qu'ils avaient nommés et suspendre provisoirement ceux nommés par le pouvoir métropolitain.

De longue date, l'indépendance de l'inspection du travail avait été réclamée aussi bien vis-à-vis du secteur privé que du secteur public. Dans les colonies, les entreprises privées sont en effet souvent liées à l'administration par une solidarité d'intérêts moraux et matériels comme la nécessité d'obtenir des travaux plus importants et l'échange de services multiples dans l'emploi de certains matériels ou l'exécution de services gratuits. Dans le secteur public, l'administration est souvent le principal employeur, et pas toujours le meilleur, la nécessité de réaliser des programmes de travaux, l'insuffisance des crédits l'amenant parfois à ne pas respecter les règles que pourtant elle a même édictées. Dans l'un et l'autre cas, l'inspecteur du travail peut être gêné pour accomplir sa mission quand il n'en est pas empêché.

C'est pour répondre à ces problèmes que la conférence internationale du travail de 1933 avait déterminé un certain nombre de principes parmi lesquels le contrôle direct et exclusif d'une autorité nationale et non la dépendance vis-à-vis d'autorités locales, une rémunération convenable des

353. F. Renucci, « L'inspection du travail et le droit en Afrique noire... », *op. cit.*

inspecteurs et la création d'un statut organique qui les rende indépendants des changements de gouvernement. En 1939, le conseil d'administration de l'OIT inscrit cette question à l'ordre du jour de la conférence de 1940 et entame des travaux préparatoires, mais, en raison de la guerre, elle ne sera discutée qu'en 1947, année où sera adoptée la convention n° 85.

Avec la création d'un Service central du travail rue Oudinot à Paris, le décret du 17 août 1944 marque la volonté du gouvernement d'aller le plus loin possible dans la voie de l'autonomie des inspecteurs sans cependant les soustraire totalement à l'autorité hiérarchique des gouverneurs puisque l'article 8 du décret édicte que « la correspondance entre inspecteurs du travail et le commissariat aux colonies, tant au départ qu'à l'arrivée, est faite sous le couvert du chef de colonie ou de territoire qui transmet obligatoirement ses observations s'il y a lieu. »

L'indépendance est garantie par différentes mesures à venir : l'organisation d'un concours spécial, qui sera finalement confiée à l'École nationale de la France d'outre-mer³⁵⁴, un traitement élevé qui va de l'indice 275 à l'indice 750, soit l'indice d'un directeur d'administration centrale – les inspecteurs ont rang d'administrateur et les inspecteurs généraux celui de gouverneur³⁵⁵ –, la création auprès des inspecteurs du travail de services du travail dépendant directement du Service central du département, le droit de correspondance directe sous le couvert des chefs de territoire ; la gestion du personnel par l'inspecteur général, chef du service central.

Le 12 avril 1946, l'Assemblée nationale confirme fortement cette volonté dans une résolution votée à l'unanimité. Celle-ci réaffirme sa volonté de voir « le gouvernement prendre toutes décisions utiles afin d'assurer le plus rapidement possible la mise en place dans les territoires d'outre-mer, d'une inspection du travail digne de ce nom, relevant directement du ministre de la France d'outre-mer ». Le rapporteur de cette résolution indique aussi : « *Au sujet des attributions, il importe d'insister sur l'indépendance dont les inspecteurs doivent jouir non seulement vis-à-vis des entreprises qu'ils ont à contrôler ou des organisations professionnelles avec lesquelles ils auront à prendre contact, mais aussi vis-à-vis des autorités locales. Il est indispensable que l'inspecteur du travail puisse se prononcer en toute impartialité, sans avoir à redouter une intervention du Gouverneur qui soit de nature à étouffer ses rapports ou à gêner son action. L'inspecteur du travail doit pouvoir communiquer directement avec Paris ; il suffira au Gouverneur de voir passer les*

354. Décret du 31 octobre 1950.

355. Ce statut ne sera adopté en réalité qu'avec le décret du 20 décembre 1955, après une campagne de revendications et des grèves que les inspecteurs appelèrent la « bataille du statut ». En 1959, pour éviter toute homonymie avec les inspecteurs du travail métropolitains, ils changent de nom et deviennent « conseillers au travail et à la législation sociale ». Les archives du principal syndicat (autonome) du corps sont conservés aux Archives nationales de Pierrefitte : 19870329/8 et 9.

*rapports sous son couvert, ce qui lui permettra d'y joindre les observations qu'il pourrait juger nécessaires. Il importe donc que les inspecteurs aient à la fois la possibilité de se livrer à un contrôle précis et consciencieux et le pouvoir de sanctionner les manquements sans être obligés d'en référer aux autorités locales.*³⁵⁶ »

En réalité, cette volonté et les règles du décret de 1944 ne seront pas respectées, ce qui engendrera de fortes tensions entre le Service central à Paris et les chefs de territoires : les Services territoriaux du travail ne seront pas créés faute de moyens et les dispositions du décret statutaire seront abrogées par un décret du 21 mai 1946 ; la gestion du personnel sera supprimée et le droit de correspondance sous couvert du chef de territoire fortement contesté. Sur ce dernier point, une circulaire ministérielle en abroge le principe même puisqu'elle pose formellement la subordination de tous les services publics, à l'exception de la justice et de la Défense nationale, au Haut Commissaire, commissaire ou gouverneur. Selon le Service central à Paris, cette circulaire emporte toute une série de conséquences, notamment la subordination des inspecteurs non seulement au chef de territoire, mais aussi à chaque représentant de l'organisation administrative à tous les échelons du territoire – provinces, régions, cercles, subdivisions, districts – qui pourra les noter.³⁵⁷ Cette absence d'indépendance peut recouvrir des aspects très concrets. Ainsi, en AEF, l'inspecteur territorial du Gabon n'effectue que 40 tournées en 1947 (contre 121 pour l'inspecteur général de l'AEF) parce que le gouverneur du Gabon, « hostile aux tournées de l'inspecteur qu'il tenait pur inutiles », lui refuse continuellement tout moyen de transport.³⁵⁸

En mars 1949, une note de l'Inspection générale du travail fait quelques propositions pour régler la situation : confier au service central la direction technique des services du travail d'outre-mer et la gestion du personnel encore entre les mains des gouverneurs ; imputer les soldes des inspecteurs sur le budget de l'État et non sur les budgets locaux ; accorder un droit de correspondance directe entre inspecteurs et inspecteurs généraux des divers échelons avec ampliation adressée aux gouverneurs ou gouverneurs généraux ; laisser initiative des enquêtes et tournées aux inspecteurs.³⁵⁹

Après un vif débat, au cours duquel le ministre des Colonies Aujoulat menacera même de démissionner, le Code du travail des territoires d'outre-mer reprendra à son compte la plupart de ces préconisations. L'article 146 prévoit en effet que les inspecteurs ont l'initiative de leurs tournées et de leur enquêtes et qu'ils n'ont par conséquent pas d'instructions à recevoir des représentants du

356. ANOM, IGT 116. Note de l'Inspection générale du travail sur les possibilités de conciliation entre les pouvoirs réglementaires des gouverneurs et la liberté d'action indispensable de l'inspection du travail, mars 1949.

357. ANOM, IGT 116. Note sur l'indépendance de l'inspection du travail de la France d'outre mer, s.d. (sans doute de L. Guelfi).

358. ANOM, 1 H 30. Rapport annuel de l'Inspection générale du travail de l'AEF, 1947.

359. ANOM, IGT 116. Note sur l'indépendance de l'inspection du travail de la France d'outre mer, *op. cit.*

gouvernement pour l'organisation de leur travail. Par ailleurs, ils correspondent directement avec le ministre sous le couvert du haut commissaire ou du chef de territoire qui transmettent obligatoirement et sans délai leur correspondance et ne sont plus que des facteurs diligents (art. 147, 2°). Cependant la solde des inspecteurs est toujours affectée au budget des territoires.

La situation n'en est pas réglée pour autant et les tensions entre chefs de territoire et certains inspecteurs du travail perdurent. Ainsi au Togo où le Haut Commissaire écrit en 1954 : « L'inspection du travail est effectivement le seul service, la justice mise à part, qui ne relève pas du Gouverneur. Cette situation est à la fois fâcheuse et choquante, le domaine du travail et de la politique sociale, étroitement lié à la situation économique et financière ainsi qu'au maintien de l'ordre, ne peut qu'occuper l'une des toutes premières places parmi les préoccupations d'un Chef de territoire³⁶⁰ ».

Cette position est vivement contestée par la responsable du service de l'Inspection générale du travail à Paris, Lucrèce Guelfi. Elle estime en effet que « *la nature de l'activité de l'Inspection du travail et des lois sociales ne peut être ramenée à celle des services locaux relevant des chefs de territoire. C'est, selon les termes de la loi, une activité de contrôle, de conciliation et de conseil qui s'adresse aussi bien au secteur privé qu'à l'Administration elle-même en tant qu'employeur de main-d'œuvre. Aussi, les exigences de cette activité ne se présentent-elles pas comme compatibles avec une position de dépendance envers l'Administration locale qui reste souvent l'employeur le plus important.* »³⁶¹

Sans doute celle-ci n'est-elle pas entendue car l'année suivante, en 1955, le Haut-Commissaire du Cameroun cette fois réclame le départ de l'inspecteur interrégional de Douala soutenu en cela par l'inspecteur Desbordes : « *L'inspection du travail (de Douala), sédentarisée, présente l'aspect d'un bureau administratif, ouvrant à des heures dont la régularité ne concorde pas avec les nécessités du monde du travail, et offrant aux travailleurs la consultation de contrôleurs du travail, sous-chefs de bureau d'administration générale, l'un recevant les Européens, l'autre les autochtones, les cas délicats étant seulement présentés à l'inspecteur interrégional.*

Par ailleurs, les contrôleurs du travail sont le plus souvent chargés des enquêtes sur les lieux de travail, ce qui n'est pas sans provoquer certaines réactions de la part d'employeurs qui se plaignent des maladresses commises par ceux-ci : travailleurs européens interrogés devant les travailleurs autochtones, mise en doute devant les travailleurs autochtones d'assertions patronales, etc.

360. ANOM, IGT 114. Rapport de l'inspecteur de la France d'outre-mer Truitard sur le service de l'inspection générale du travail et des lois sociales au Togo, 1954.

361. ANOM, IGT 114. Note de L. Guelfi pour le directeur du contrôle, 23 mars 1954.

*D'autre part, l'Inspecteur interrégional du travail, s'attachant à la doctrine plus qu'aux réalités, dans les réponses données aux demandes de renseignements sur un différend individuel, conseille le plus souvent aux travailleurs requérants de présenter directement à leurs employeurs les arguments fournis, leur indiquant par ailleurs qu'au cas où leur demande ne recevrait pas satisfaction, il leur resterait à porter le différend devant le tribunal du travail.*³⁶²

Il est par ailleurs reproché à cet inspecteur interrégional de favoriser la CGT et de ne pas respecter la neutralité de sa fonction.

La question de l'indépendance va aussi se poser entre 1957 et 1960 au moment du processus d'autonomisation qui amène à l'indépendance. Il est alors créé des ministères du travail indépendants dirigés par des autochtones mais qui continuent à faire appel à l'Inspection générale du travail. On recense plusieurs cas de mise à mal de l'indépendance des inspecteurs alors restés sur place. En Haute Volta, en 1958, l'inspecteur territorial du travail Mouric est remercié par le ministre des affaires sociales Denis Yaméogo en raison d'un différend sur les salaires. Favorable aux revendications de l'Union générale des travailleurs d'Afrique noire, il lui est reproché de « directement ou indirectement pousser une organisation syndicale à s'insurger contre le gouvernement »³⁶³. En 1962, au Tchad, l'inspecteur Pierre Berthoumieu fait deux jours de garde à vue pour avoir appuyé un collaborateur africain, directeur de la Caisse d'allocations familiales qui avait refusé de mettre à la disposition du premier président du Tchad indépendant – Tombalbaye – l'encaisse de l'établissement.³⁶⁴

2°) Des attributions variées ; des moyens limités

Les attributions des inspecteurs du travail d'outre-mer sont plus variées qu'en métropole. La plus importante est celle du contrôle de l'application de la réglementation du travail, en constante augmentation. En AEF, en 1953, on dénombre 20 tournées d'inspection représentant 197 jours de tournées et 281 établissements sont visités représentant 43 643 salariés³⁶⁵. En 1957, le nombre de tournées s'élève à 70 représentant 318 jours et 390 établissements sont visités représentant

362. ANOM, IGT 115. Rapport de l'inspecteur Desbordes sur l'inspection du travail au Cameroun, 5 avril 1955.

363. A. Duperray, « L'inspection du travail en AOF et les travailleurs de Haute Volta, 1932-1960 », in G. Coquery-Vidrovitch, O. Georg et C. Tshimanga (dir.), *Histoire et devenir de l'Afrique noire au XXe siècle*, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 219.

364. J. Larrue, « Les inspecteurs du travail, les conseillers au travail et à la législation sociale », in J. Clauzel (dir.), *La France d'outre-mer (1930-1960). Témoignages d'administrateurs et de magistrats*, Paris, Karthala, 2003, p. 614.

365. ANOM, 1 H 16. Rapport annuel de l'Inspection générale du travail de l'AEF, 1953.

40 900 travailleurs. Cette même année, ces visites font l'objet de 730 observations dont 125 mises en demeure, 111 procès-verbaux. Au Cameroun, le nombre de procès-verbaux évolue de 2 en 1950, à 4 en 1951, 27 en 1952, 57 en 1953 et 61 en 1954¹⁵⁷, la plupart en raison du retard constaté dans le paiement des salaires.

Un autre aspect important des tâches de l'inspection du travail est la mission de conciliation à titre préventif ou curatif des conflits, qu'ils soient individuels ou collectifs. En AOF, le nombre de consultations passe ainsi de 5 626 en 1948 à 10 567 en 1952 (2 500 la même année au Cameroun) et 96 % des différends individuels sont réglés par cette voie au Sénégal, en Guinée et en Côte d'Ivoire en 1945-1946.

Comme en métropole, les inspecteurs du travail ont aussi à partir de 1953 un pouvoir de décision en matière de licenciement de salariés protégés, en l'occurrence, dans les territoires d'outre-mer, les délégués du personnel.

Ils possèdent également une mission générale d'information et doivent procéder « à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux intéressant les territoires d'outre-mer » (article 145). Cela va donc au-delà des seules questions du travail pour couvrir les problèmes sociaux en général. En Haute Volta, l'inspecteur Rourre lance par exemple en 1952 une *Note d'information* destinée tant aux employeurs qu'aux salariés traitant de thèmes variés.³⁶⁶

Du point de vue des attributions, la principale différence avec la métropole est le rôle de l'inspection du travail dans l'élaboration de la réglementation. Le Code du travail des territoires d'outre-mer prévoit en effet qu'elle élabore les règlements de sa compétence, même si un décret du 29 décembre 1955 est plus prudent en déclarant qu'elle participe à l'élaboration des règlements. Ils n'ont pas formellement le pouvoir de décision en matière réglementaire, mais, dans la réalité, ce sont eux qui détiennent la réalité du pouvoir³⁶⁷.

Prenons un exemple de cette diversité de missions avec la Haute Volta³⁶⁸. En 1956, le service de l'inspection du travail comprend deux inspecteurs – un à Bobo et un à Ouagadougou – et deux contrôleurs du travail pour environ 20 000 salariés, un nombre n'ayant pratiquement pas augmenté depuis 10 ans. Le service doit naturellement effectuer sa mission traditionnelle de contrôle par des visites d'entreprises au nombre de 11 dans le public et 54 dans le privé. Pour les effectuer, il faut bien sûr des véhicules mais la vieille Simca, souvent en panne, ne sera remplacée par une Renault neuve qu'en 1952.

366. A. Duperray, *op. cit.*, p. 205.

367. P. F. Gonidec, *Le droit du travail des territoires d'outre-mer*, *op. cit.*, p. 306.

368. A. Duperray, *op. cit.*

Il concilie 200 litiges individuels par mois et trois conflits collectifs. Mais, à ce moment, l'essentiel de sa tâche est de préparer les arrêtés d'application du Code (15 sur les prestations familiales, trois sur le fonctionnement de la main-d'œuvre et trois sur les conventions collectives). Il lui faut aussi assurer le fonctionnement de la commission consultative, du conseil d'administration de l'office de la main-d'œuvre et du comité technique consultatif en matière d'hygiène et de sécurité dans le travail. Sans compter la mise en place d'un Service médical et sanitaire d'entreprise, en lien avec la direction de la santé publique et de la caisse de compensation des prestations familiales. Ce à quoi s'ajoute le rapport annuel d'activité.

Cette activité en forte augmentation, surtout avec l'application du Code du travail des territoires d'outre-mer, n'est pas complètement compensée par une augmentation des moyens. En 1946, les effectifs sont prévus de la manière suivante :

Arrêté du 27 août 1946 fixant les effectifs du corps des inspecteurs du travail aux colonies

Répartition	Inspecteurs généraux	Inspecteurs principaux de 1ère classe	Inspecteurs principaux de 2e et 3e classe	Inspecteurs
Service central (Département)	1	1	2	1
AOF	1	2	4	8
AEF	1	1	2	2
Madagascar et Comores	-	1	1	2
Cameroun	-	1	1	1
Nouvelle Calédonie et Nouvelles Hébrides	-	-	-	1
Etablissements français de l'Inde	-	-	-	1
Total	3	6	10	16
Total général	35			

Ils augmentent ensuite pour grimper à 62 en 1952 mais les besoins sont estimés à 136³⁶⁹. De tous côtés, l'insuffisance des moyens est dénoncée. En AEF, le rapport de l'Inspection générale du travail pour 1947 souligne que « la bonne marche du service avec un unique inspecteur est admissible pour le Tchad, mais absolument inconcevable pour les autres territoires³⁷⁰ ». Il faut croire que le message est entendu puisque l'arrêté du 21 décembre 1948 fixant les effectifs du corps des inspecteurs du travail aux colonies instaure 78 inspecteurs sur l'ensemble des colonies dont treize en AEF.

Pour l'inspecteur général Manicacci, responsable du service central de Madagascar qui compte quatre personnes dont lui-même et six inspecteurs en province en 1953, « *le problème des effectifs est évidemment le problème-clef. Si l'on veut poursuivre la mise en œuvre du Code et faire de cette charte politique, économique et sociale, un instrument de progrès et de paix sociale, les effectifs doivent nécessairement être augmentés. Sinon, le Code et les nombreux arrêtés pris pour son application risquent de rester lettre-morte. Il est impossible à un inspecteur d'exercer un contrôle efficace dans un province qui couvre 87 785 kilomètres carrés, qui nourrit 771 773 habitants et qui compte 3 500 entreprises avec 60 000 salariés (Tamatave). L'exemple de la province de Tuléar est tout aussi significatif : un seul inspecteur, assisté d'un seul secrétaire autochtone pour 195 000 kilomètres carrés, soit plus du tiers de la superficie de la France.* »³⁷¹

Chapitre 2. Le Code du travail des territoires d'outre-mer : une « mystique de l'égalité » ?

Le Code du travail des territoires d'outre-mer est certainement, avec le travail forcé, le sujet le mieux renseigné par l'historiographie. Avant même sa promulgation en décembre 1952, les travaux parlementaires avaient déjà fait l'objet d'une étude sérieuse de la part de J. Delange dans un numéro spécial de *Présence africaine*. Après sa promulgation, le droit du travail d'outre-mer devient une sorte de matière académique dont le meilleur connaisseur est Pierre-François Gonidec, longtemps professeur à Dakar avant de terminer sa carrière à l'université de Rennes. Son traité³⁷² reçoit la collaboration de M. Kirsch, avocat à Dakar et auteur lui-même de nombreux articles sur tel ou tel aspect du Code et de son application³⁷³. Des thèses y sont également consacrées³⁷⁴. Les principaux

369. *Ibid.*, p. 302.

370. ANOM, 1 H 16. Rapport annuel de l'inspecteur du travail et des lois sociales de l'AEF, 1947.

371. A.N. Pierrefitte, 19790006. Rapport annuel de l'inspecteur général Manicacci, 1953.

372. P. F. Gonidec, *Le droit du travail des territoires d'outre-mer*, op. cit., 743 p.

373. Voir la bibliographie.

374. P. Chaleur, *Le régime du travail dans les territoires d'outre-mer*, Paris, Encyclopédie d'outre-mer, 1956, 689 p.

auteurs de la Doctrine travailliste de l'époque, comme Paul Durand³⁷⁵ ou Jean Brèthe de la Gressaye³⁷⁶, y consacrent aussi des articles généraux ou particuliers.

Les historiens commencent à s'y intéresser dans les années 1990 avec l'ouvrage de Frederick Cooper, *Decolonisation and African Society. The Labor Question in French and British Africa*, publié en 1996, traduit en français en 2004, qui y consacre un long chapitre et la thèse d'Omar Guèye, *Sénégal : Histoire du mouvement syndical. La marche vers le Code du travail*, publiée chez L'Harmattan en 2011.

Autant dire que le sujet a déjà été abondamment traité et que nous ne ferons que reprendre ici les principales observations et analyses des auteurs cités sans trop entrer dans les détails. Pour autant, ces derniers se sont principalement intéressés à la genèse et au contenu du Code du travail d'outre-mer et se sont assez peu penchés sur son application qui reste largement méconnue³⁷⁷ alors même que les sources existent pour en traiter. On pense ici aux trois volumineux cartons rassemblant les archives du Conseil supérieur du travail du ministère de la France d'outre-mer, qui contiennent notamment tous les procès-verbaux *in extenso* des débats, de même qu'à une documentation plus dispersée, dans le même fonds « Inspection générale du travail outre-mer », relative aux discussions menées dans chaque territoire au sein des commissions consultatives du travail.

Section 1. Genèse et contenu du Code du travail des territoires d'outre-mer

Le Code du travail des territoires d'outre-mer est le fruit d'une assez longue histoire. À la suite de la conférence de Brazzaville, de la création de l'inspection générale du travail outre-mer et de la reconnaissance du droit syndical, un décret rassemblant les règles éparses édictées depuis la Libération est promulgué le 18 juin 1945³⁷⁸, mais il ne concerne que les travailleurs autochtones d'Afrique noire. Parallèlement, une législation différente est élaborée pour les salariés européens du Cameroun³⁷⁹. Ces deux réglementations ne seront en réalité jamais appliquées en Afrique car la distinction entre travailleurs autochtones et travailleurs européens, principalement français, est

375. P. Durand, « Note sur la rupture abusive du contrat de travail dans les territoires d'outre-mer », *Droit social*, n° 1, janvier 1957, p. 23-26.

376. J. Brèthe de la Ressayre, « Le code du travail des territoires d'outre-mer », *Droit social*, n° 6, juin 1953, p. 334-346.

377. Voir pendant F. Renucci, « L'élaboration du Code du travail Outre-mer et la durée du travail en Afrique occidentale française », in A. Chatriot et al., *Les politiques du travail (1906-2006)*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2006, p. 59-68.

378. Décret n° 45-1352 instituant un code du travail indigène pour les territoires français de l'Afrique continentale relevant du ministère des Colonies, *Bulletin officiel du ministère des colonies*, p. 373-384.

379. Décret n° 45-1929 relatif au travail des Européens ou assimilés dans les entreprises privées du Cameroun, *Bulletin officiel du ministère des Colonies*, 1945, p. 654-667.

rendue caduque par la Constitution de 1946, puis la loi du 7 mai 1946, dite loi Lamine-Guèye, étendant la citoyenneté française à tous les ressortissants des territoires d'outre-mer³⁸⁰.

Marius Moutet, à nouveau ministre de l'outre-mer comme il l'avait été sous le Front populaire, prend alors l'initiative de promulguer le 17 octobre 1947 un texte plus général applicable à l'ensemble des territoires d'outre-mer et connu sous la dénomination de "Code Moutet"³⁸¹. Comportant 167 articles et s'inspirant largement de la réglementation métropolitaine, il ne couvre cependant pas toutes les matières du droit du travail, laissant de côté la durée du travail, le droit syndical et la sécurité sociale, par exemple. Par ailleurs, il laisse aux gouverneurs un assez large pouvoir d'adaptation.

Bien accueilli par les organisations ouvrières, le Code Moutet est par contre vilipendé, par les organisations patronales, inquiètes, comme d'habitude, des charges nouvelles qui vont désormais peser sur les entreprises coloniales. Le Comité de l'Empire français mène alors une intense campagne qui amène le successeur de Moutet, Coste-Floret, à surseoir à son application par un décret antidaté du 25 novembre 1947³⁸².

Très embarrassé par cette manipulation, le gouvernement hésite alors entre prendre l'avis des assemblées compétentes (Conseil économique, Assemblée de l'Union française) ou présenter directement un nouveau projet de loi. L'assemblée émet l'avis que le Code Moutet soit immédiatement appliqué alors que plusieurs propositions de loi, à l'initiative de parlementaires d'outre-mer ou de socialistes, sont déposées. Finalement, le gouvernement reprend la main en déposant un projet de loi sur le bureau de l'Assemblée nationale le 19 mai 1948.

Les discussions vont prendre quatre ans, tant à l'Assemblée nationale qu'au Conseil de la République, un processus, comme le dit avec humour Frederick Cooper, qui laisse « des archives aussi longues – et aussi arides – qu'une piste marchande transsaharienne³⁸³ ». On se contentera ici d'exposer les principaux points de divergences entre les familles politiques représentées dans les deux instances avant d'en analyser brièvement le contenu.

A. Les principaux sujets de discussion

Le premier, essentiel, porte sur la nature même de ce Code. Pendant les travaux de l'Assemblée constituante en 1946, la question de la législation du travail applicable en outre-mer est au cœur des

380. *J. O. de la République française*, 8 mai 1946.

381. *J. O. de la République française*, 20 octobre 1947.

382. P. F. Gonidec, *Droit du travail des territoires d'outre-mer*, op. cit., p. 48.

383. F. Cooper, op. cit., p. 287.

débats. Jacques Soustelle la présente ainsi : « *Est-ce à dire qu'il suffise d'étendre purement et simplement à ces territoires d'outre-mer les institutions et les usages de nos provinces continentales pour résoudre les problèmes posés par l'Histoire ? Évidemment non, et c'est là précisément qu'est le fond de la question. Nous sommes devant un problème de civilisation, un problème d'institutions, un problème politique* »³⁸⁴. Pour la résoudre dans le domaine des relations de travail, trois options dominent.

La première est celle de l'alignement des normes applicables aux colonies sur celles de la métropole. Du fait de la disparition des discriminations avec la Constitution de 1946, il n'y aurait pas lieu de prévoir des législations spécifiques pour les colonies. Le slogan « À travail égal, salaire égal » symbolise parfaitement cette perception. Certes, des aménagements peuvent être prévus dans des textes d'application, mais il n'y a aucune raison que les droits reconnus aux travailleurs métropolitains ne le soient pas aussi aux travailleurs ultramarins. La législation du travail métropolitaine aurait ainsi force obligatoire dans l'ensemble de l'Union française. Il en irait de même des dispositions relatives à la protection sociale. Cette option est surtout défendue par des hommes politiques africains, notamment M. Fode Mamadou Touré. C'est ce député, avec ses amis du groupe socialiste, qui dépose déjà le 22 mai 1947 une proposition de loi dont l'objet est d'étendre à l'AOF et à l'AEF l'application du Code du travail métropolitain, de même que la législation sur la Sécurité sociale, les assurances sociales, les accidents du travail, les allocations familiales et le salaire unique. Même si elle est rejetée par le Code, cette exigence perdure après 1952 lorsqu'il s'agit de prévoir les textes d'application de cette loi. Alors que certains historiens n'ont de cesse de mettre en avant la volonté d'indépendance qui se serait affirmée chez les peuples colonisés après 1945, force est de reconnaître que l'on retrouve plutôt en leur sein les plus grands défenseurs du modèle assimilationniste véhiculé par la métropole et, de ce fait, de la transposition quasi-systématique du droit du travail métropolitain outre-mer.

La deuxième option est celle du choix d'un cadre général sur l'organisation du travail dans les territoires relevant du ministère de la France d'outre-mer, laissant à chaque colonie le soin de légiférer dans son espace. Le fondement de cette option est l'article 74 de la Constitution de 1946 qui dispose en son article 74 : « *Les territoires d'outre-mer sont dotés d'un statut particulier tenant compte de leurs intérêts propres dans l'ensemble des intérêts de la République. Ce statut et l'organisation intérieure de chaque territoire d'outre-mer ou de chaque groupe de territoires sont fixés par la loi, après avis de l'Assemblée de l'Union française et consultation des assemblées territoriales* ».

384. J.O. A.N. du 24 mars 1946, p. 1033.

Parmi les tenants de cette ligne, on trouve notamment les employeurs dont l'hostilité à l'éventualité d'une législation unique apparaît déjà en 1946³⁸⁵. C'est en ce sens que s'inscrivent diverses propositions de lois. La première est celle du sénateur Durand-Réville déposée le 4 mars 1948. Ce parlementaire, par ailleurs planteur gabonais, affirme que « les modalités de la réglementation du travail doivent varier selon les territoires ». Sa proposition consiste en un loi-cadre de 14 articles posant des principes généraux, qui seront précisés par la suite par des textes d'application pour chaque territoire. Dans le même sens, une autre proposition est déposée par M. Castellani (député de Madagascar) et Malbrant (député de l'Oubangui Chari) en 1949³⁸⁶. Les arguments qui sont mis en avant sont d'abord économiques et socioculturels. Ils correspondent à une conception du droit qui semble remettre en cause l'universalisme français tant proclamé. Dans cette perspective, plutôt que de considérer le droit comme un outil valable en tous lieux, il convient de l'adapter en fonction du contexte dans lequel il doit être appliqué. Cette position va particulièrement s'illustrer pendant les débats parlementaires sur le Code du travail des territoires d'outre-mer avec la demande de MM. Castellani, Bayrou (député du Moyen Congo et du Gabon) et Malbrant pour que les conventions collectives soient territoriales. Le risque encouru est en effet celui de l'ineffectivité de ce droit chez ceux qui les reçoivent. Ces débats vont du reste perdurer au-delà des indépendances des États africains.

La troisième option est celle d'un Code du travail unique pour l'ensemble de l'Outre-mer. C'est déjà en ce sens que s'inscrit la proposition de loi déposée le 20 février 1948 par Jean Hilaire Aubame du groupe socialiste. Elle vise à instituer un Code du travail pour les territoires français d'Afrique relevant du ministère de la France d'Outre-mer³⁸⁷. Même si la proposition de M. Aubame est rejetée, c'est cette option qui sera retenue aussi bien dans le projet de loi du 20 août 1948 que dans le projet définitif.

Le second point de divergence, non moins essentiel, a trait à la définition même du salariat et donc au champ d'application du CTTOM. L'une des particularités de ce dernier est qu'il donne une définition du travailleur, ce que n'a jamais fait le Code du travail métropolitain, y compris jusqu'à nos jours. L'article 1 alinéa 2 considère « *comme travailleur, au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité du travailleur, il ne*

385. ANOM, IGT 10. Note confidentielle de M. Raynaud, Inspecteur principal du travail pour Monsieur l'inspecteur général du travail des territoires d'outre-mer.

386. Voir Exposé des motifs du projet du 12 avril 1949, A.N., Doc. 8281.

387. *J.O. A.N.* n° 122 de 1950, p. 8178, séance n° 272 du 27 novembre 1950.

sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui de l'employé ». Cette formulation doit beaucoup à un amendement proposé par L. S. Senghor qui estime nécessaire de distinguer le travail salarié et le travail coutumier. Lors de la séance de l'Assemblée nationale du 9 décembre 1950, il présente ainsi cet amendement : « *Le projet de loi tend, en effet, à établir des rapports juridiques stables, équitables entre employeur et salarié. La loi s'appliquera dans la mesure exacte où la notion de salariat aura modifié les anciennes formes coutumières du travail.*

Il s'agit donc ici essentiellement (...) de définir le salariat, c'est-à-dire le travailleur. Du même coup, l'employeur est lui-même défini.

(...) Vous savez que la coutume n'est pas quelque chose de stable ; je dirai mieux : les hommes qui vivent sous le régime communautaire n'y sont pas tout le long de l'année et en toute circonstance.

J'illustrerai mon amendement de deux exemples.

Le premier concerne les "navétanes", travailleurs saisonniers qui viennent pendant l'hivernage dans des territoires comme celui du Sénégal ; l'autre a trait à ceux que j'appellerai les "noranes", ces hommes qui vont louer leurs services dans les villes pendant la belle saison.

Les navétanes, comme l'indique ce mot dans lequel le suffixe "ane" marque la coutume, travaillent sous le régime coutumier. La loi ne s'appliquera donc pas à eux. Quant aux noranes, les paysans qui vont louer leurs services dans les villes comme boys, manœuvres, etc., et qui toucheront un salaire, la loi s'appliquera à eux.

Récemment, à la commission, M. le président Juglas a fait remarquer que le cas pourrait être plus complexe en ce qui concerne les Mossi qui vont travailler en Côte d'Ivoire. Il nous a dit que les travailleurs qui loueront leurs services à un planteur européen toucheront un salaire et tomberont sous le coup de la loi. Mais qu'adviendra-t-il des travailleurs qui loueront leurs services à un colon indigène ?

Je dirai à M. le président Juglas que, pour les cas litigieux, il y a des tribunaux, dont le rôle est de les régler, et qu'il appartiendra à M. l'inspecteur du travail de déférer les délinquants devant les tribunaux »³⁸⁸.

L'amendement sera finalement adopté malgré l'opposition des représentants des colons blancs d'Afrique qui craignaient que cette formulation ne joue en faveur de la concurrence déloyale que pourrait leur apporter les employeurs noirs. L'un d'entre eux, Jules Castellani, expliquait ainsi : « *En effet, sous le couvert d'une expression évidemment moins choquante, ce que vous avez appelé les droits coutumiers, vous avez consacré les droits féodaux et, grâce à vous, on pourra continuer à*

388. *J.O. A.N.* du 10 décembre 1950, p. 8895.

exploiter les travailleurs dans les territoires d'outre-mer »³⁸⁹. Un autre argument consistait à mettre en avant l'importance de l'appareil de contrôle nécessaire à l'application de la législation aux travailleurs coutumiers.

Sur le plan juridique, la définition du travailleur contenue dans l'alinéa 2 de l'article 1 ne réglait en réalité pas grand-chose, obligeant le ministère de la France d'outre-mer à préciser plus nettement ses contours. Pour celui-ci, deux conditions sont nécessaires. D'une part, le travail doit être rémunéré, à l'exception des enfants mineurs employés par les parents qui disposent à leur égard de la puissance paternelle et des apprentis ; d'autre part, il doit être subordonné, ce qui exclut le tâcheronnage, le métayage et le colonat paritaire. Le ministère demande donc aux chefs de territoire d'être particulièrement vigilants sur cet aspect : « *La notion de subordination est d'une importance particulière pour apprécier la situation des régimes coutumiers du travail vis-à-vis du Code. Quand les conditions dans lesquelles le travail est exercé sont soumises à un droit de surveillance, il y a dépendance et application du Code. Il est nécessaire et j'attire tout particulièrement votre attention sur ce point, qu'en ce domaine, l'analyse de la subordination soit très stricte de manière à éviter un développement abusif de formes de travail prétendues coutumières dans le but de placer le plus grand nombre possible de salariés hors du champ d'application de la loi.*³⁹⁰ »

Une autre question relative au champ d'application du code porte sur les agents publics, particulièrement nombreux, notamment en AOF où, en 1955, ils représentent 107 700 travailleurs sur 349 881. Le Code du travail déclare s'appliquer, aux termes de son article 1, al. 2, aussi bien aux travailleurs des entreprises publiques qu'à ceux des entreprises privées. Il apporte cependant à l'alinéa suivant du même article une correction à ce principe en disposant que les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions de la loi. Ce faisant, il reprend les éléments donnés pour caractéristiques de la situation du fonctionnaire par la loi du 19 octobre 1946 portant statut de la fonction publique.

En conséquence, toutes les personnes employées par le secteur public relèvent du Code du travail dès lors qu'elles n'ont pas la qualité de fonctionnaire comment l'a clairement décidé le tribunal des conflits : « *Il résulte des termes clairs et précis de cette disposition (article 1er) que la loi du 15 décembre 1952 est applicable à tous les agents des collectivités publiques, qu'ils soient employés dans les conditions du Droit privé ou soumis à un régime de Droit public, à la seule exception des agents nommés dans un emploi permanent d'un cadre d'une Administration publique, c'est-à-dire ceux qui ont la qualité de fonctionnaire*³⁹¹ ».

389. F. Cooper, *op. cit.*, p. 288.

390. A. N. Pierrefitte, 19870329/1. Lettre du ministère de la France d'outre-mer aux chefs de territoire, 18 mars 1953.

391. T. C. 28 mars 1955, Sirey, 1957, p. 426, note P. F. Gonidec.

Ainsi apparaît une originalité des territoires d'outre-mer par rapport à la métropole, où seuls les agents de l'administration soumis à un statut de droit privé relèvent droit du travail.

B. les caractéristiques essentielles du Code du travail des territoires d'outre-mer

Le contenu du Code est donc largement le résultat de la victoire de l'assimilation sur le particularisme. La plupart des grands thèmes abordés reprennent sinon le détail, du moins les principes du Code métropolitain. Au-delà de la définition unique du travailleur et de la suppression du travail forcé, dont l'interdiction est affirmée « d'une façon absolue » dans l'article 1er, les restrictions à la liberté syndicale sont supprimées, notamment celle qui prévoyait la communication des bilans au procureur général.

En matière de négociation collective, le Gouvernement avait souhaité s'inspirer de la loi de 1946, ce qui aurait permis un contrôle très strict de l'administration nécessaire en raison de l'insuffisance des syndicats, mais il a dû abandonner ce projet pour tenir compte du principe de légalité et s'inspirer davantage de la loi du 11 février 1950, plus libérale.

C'est sans doute en matière de salaires que le principe de l'assimilation est le plus marqué. L'article 91, que L. Senghor considérait comme la « pierre angulaire du code », indique ainsi qu' « 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 ».

L'égalité se manifeste aussi dans la durée hebdomadaire du travail, fixée à 40 heures pour tous et dans l'octroi des allocations familiales dont bénéficiaient déjà les fonctionnaires ultramarins depuis la loi Lamine Gueye de 1950.

Pour autant, le Code du travail des territoires d'outre-mer n'est pas qu' « une pâle copie » du code métropolitain³⁹². Le particularisme se manifeste dans la reconnaissance des associations professionnelles coutumières, dans la substitution des tribunaux du travail aux conseils de prud'hommes, dans l'absence de comités d'entreprises ou dans la mise en œuvre des allocations familiales dont la création est facultative et les modalités laissées à l'appréciation des chefs de territoire. On notera aussi que le rôle de l'inspection du travail apparaît nettement plus important dans les territoires d'outre-mer qu'en métropole, ce qui justifie son appellation « inspection du travail et des lois sociales ».

392. P. F. Gonidec, « Une mystique de l'égalité. Le Code du travail des territoires d'outre-mer », *Revue juridique et politique de l'Union française*, n° 2, avril-juin 1953, p. 176-196.

Section 2. La mise en œuvre du Code du travail

Adopté donc le 15 décembre 1952, le Code du travail des territoires d'outre-mer va faire l'objet d'un dispositif complexe pour sa mise en œuvre. À Paris, l'Inspection générale du travail outre-mer élabore les décrets d'application et les arrêtés-type après avoir consulté le Conseil supérieur du travail auprès du ministère de la France d'outre-mer qui se réunira pendant sept sessions de juillet 1953 à décembre 1956³⁹³. Dans chaque territoire sont ensuite promulgués les arrêtés d'application, qui, eux aussi, doivent faire l'objet de discussions préalables au sein des assemblées territoriales et des commissions consultatives du travail³⁹⁴. Cette procédure d'application en deux temps génère une réglementation extrêmement touffue qu'il est impossible de détailler dans ce rapport d'ensemble. On se contentera d'en décrire et d'en analyser les principaux traits, en distinguant les relations individuelles des relations collectives puis en s'intéressant à la protection sociale.

A. Les relations individuelles

En matière de relations individuelles, deux questions apparaissent essentielles : celle des salaires, largement liée à la réduction de la durée de la semaine de travail à 40 heures, et celle des tribunaux du travail, institués pour régler les conflits individuels du travail.

1°) Salaires et durée du travail

L'une des principales questions posées par l'application du Code du travail des territoires d'outre-mer est celle du montant des salaires effectifs après la fixation du temps de travail hebdomadaire à 40 heures. Quelques jours avant la promulgation du Code, le ministre de la France d'outre-mer Pierre Pflimlin adresse un télégramme classé "secret" aux gouverneurs et commissaires des colonies :

« Code du travail a été définitivement voté par AN le 13 novembre – stop – publication JO interviendra prochains jours – stop – département entreprend élaboration textes réglementaires et instructions définissant modalités application – stop – aucune application du Code ne doit être

393. Les dossiers des sessions sont conservés dans ANOM, IGT 1-3.

394. Les dossiers relatifs à ces travaux et plus généralement à l'application du Code du travail des territoires d'outre-mer dans les divers territoires sont conservée aux ANOM dans le fonds de l'Inspection générale du travail outre-mer : Cameroun : cartons 70-71 ; AOF : cartons 72-75 ; AEF : cartons 81-82 ; Togo : carton 83 ; Nouvelle Calédonie et Établissements français de l'Océanie : carton 84 ; Madagascar : carton 85-87 ; Comores : carton 88 ; Côte française des Somalis, Saint-Pierre et Miquelon : carton 89.

envisagée avant publication ou notification de ces textes et instructions – stop – attire particulièrement votre attention sur points suivants – stop – application Code du travail ne doit pas entraîner majoration taux des salaires horaires – stop – hausses de salaires correspondront seulement à heures supplémentaires selon barèmes qu’aurez à fixer dans conditions à définir par textes application – stop – article 227 Code prévoit pour Gouverneurs faculté instituer un régime prestations familiales – stop – il ne faudra user de cette faculté qu’avec grande circonspection compte tenu notamment circonstances économiques et selon modalités que proposeront textes d’application et instructions – stop - vous signale dès à présent que notion prestations peut couvrir non seulement allocations en espèces mais toute autre forme aide à famille et enfants répondant à besoins et structure familles autochtones – stop - veuillez faire comprendre à représentants travailleurs nécessité délais pour mise au point modalités application sérieuses et bien adaptées – stop – mettez les en garde contre illusion qu’application Code du travail pourrait modifier rapidement et profondément leurs conditions de vie.³⁹⁵ »

L’inspection générale du travail, qui n’avait pas été consultée, réagit négativement à ce télégramme-circulaire, sous la plume sans doute de Lucrèce Guelfi. Elle « ne peut qu’émettre les plus expresses réserves sur les conséquences fâcheuses qu’elle risque d’avoir sur le plan social » et elle ajoute :

« De telles instructions intervenant immédiatement après le vote du Code du travail risquent d’être interprétées par la masse des travailleurs comme un moyen détourné de battre en brèche les dispositions de la loi concernant la fixation de la durée du travail. Appliquées à la lettre, elles risqueraient de se traduire, pour l’ensemble des travailleurs, par la réduction de leur rémunération. Les taux horaires des salaires n’étant pas modifiés et la semaine légale de travail étant désormais de 40 heures, c’est une diminution de 16,66 % de leurs salaires que, dans l’immédiat, peut entraîner l’application du Code du travail. On imagine facilement les perspectives d’agitation qu’une telle situation risque d’ouvrir.³⁹⁶ »

Ce télégramme ne reste pas secret bien longtemps. Le 17 décembre 1952, Ruben Um Nyobé, secrétaire général de l’Union du Peuple camerounais, indique dans une réunion de commission de l’ONU en avoir pris connaissance et dénonce « le ministre des Colonies [qui] ne se gêne pas de son côté pour mettre tout en œuvre pour saboter l’application du Code³⁹⁷ ».

395. Arch. nat. Pierrefitte, 19870329/1. Télégramme du 28 novembre 1952.

396. Arch. nat. Pierrefitte, 19870329/1. Projet de note de l’Inspection générale du travail outre-mer pour le secrétaire d’Etat à la France d’outre-mer Paul-Louis Aujoulat, s.d.

397. Arch. nat. Pierrefitte, 19870329/1. Lettre de Broustra, directeur du secrétariat et des conférences, au ministre de la France d’outre-mer, 5 février 1953.

De fait, les discussions au sein des commissions consultatives du travail, consultées pour avis sur les arrêtés, s'avèrent très vives et des grèves éclatent au Soudan, au Niger, en Guinée et au Sénégal. Les employeurs jugent que la mise en application du nouveau régime du travail ne doit entraîner de modification du salaire qu'au titre de la majoration pour les heures supplémentaires au-delà de 40 heures ; les représentants de travailleurs réclament un premier relèvement automatique et uniforme de 20 % égal au rapport 48/40 des anciennes et nouvelles durées du travail, et à un second relèvement proportionnel à l'augmentation du coût de la vie enregistrée depuis la date de la dernière fixation des salaires.

Au bout du compte, plusieurs augmentations de salaires, variables selon les territoires seront prises en 1953 ainsi que, en AOF, une réglementation des heures supplémentaires majorant les rémunérations de 10 % (de la 41e à la 48e heure) à 100 % (repos hebdomadaire et jours de fêtes).³⁹⁸

Au-delà de cette question particulièrement sensible de la répercussion de l'introduction de la semaine de 40 heures sur le montant des salaires effectifs se pose celle de l'échelle ou de la hiérarchie des salaires. En Afrique, le salaire minimum concerne 70 à 75 % des salariés dans les années 1950. Si, comme en métropole, il contribue à écraser la hiérarchie des salaires, celle-ci n'en reste pas moins très importante et pose un problème spécifique dans les territoires d'outre-mer.

Ce problème concerne d'abord la différence de traitement entre les ouvriers, comme on l'a dit très majoritairement manœuvres, et les "évolués", employés des entreprises privées et surtout de l'administration. En 1951, un employé hors catégorie à Dakar gagne 800 F par jour, soit quarante fois le salaire minimum d'un manoeuvre dans le nord du Cameroun (20 francs).³⁹⁹

Il touche aussi à la différence entre les autochtones et les Européens. En AOF, en 1951, le salaire des Européens varie de 23 100 à 54 500 F CFA par mois dans l'industrie et de 22 496 à 40 624 F dans le commerce, non compris les gratifications annuelles, les commissions, les facilités d'achat au prix de gros, le logement et la prise en charge des frais de voyage ; pour les Africains, il oscille entre 3 955 F et 18 800 F dans l'industrie, et entre 4 285 F et 21 425 F dans le commerce.⁴⁰⁰

Le Code du travail des territoires d'outre-mer ne changera pas grand-chose à cette situation. Certes l'article 91 déclare que « 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... ». Toutefois, indique l'article 94, « lorsque les conditions climatiques de la

398. A. N. Pierrefitte, 19870329/1. Note de l'inspection générale du travail, 8 février 1954.

399. L. Guelfi, « Quelques aspects du problème des salaires dans les territoires d'outre-mer, *Revue d'économie politique*, septembre-octobre 1952, p. 938.

400. P. F. Gonidec, *Le droit du travail des territoires d'outre-mer, op. cit.*, p. 543.

région du lieu d'emploi différent 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 ».

On remarquera que cet article 94 n'utilise pas le mot "expatriement", qui aurait immanquablement signifié la résurgence d'une discrimination raciale. Mais encore fallait-il définir les notions de "résidence habituelle" et de risque climatique ou d'éloignement. Cette question, l'une des plus importantes s'agissant de l'application du Code du travail des territoires d'outre-mer, fera l'objet de réponses divergentes et ambiguës des chefs de territoires dans leurs arrêtés locaux avant qu'un arrêté général, valable pour tous les territoires, ne soit finalement promulgué le 13 juin 1955, après des discussions très nourries au sein du Conseil supérieur du travail des ministères des territoires d'outre-mer.

Cet arrêté distingue les territoires en quatre groupes, y compris l'Algérie et les vieilles colonies, l'indemnité d'éloignement n'étant accordée qu'en cas de passage d'un groupe à un autre et non à l'intérieur du même groupe. Un Guadeloupéen allant travailler en AEF pourra ainsi en bénéficier mais pas un Togolais s'établissant au Sénégal. Le taux de l'indemnité d'éloignement est calculé selon un pourcentage qui tient compte à la fois de la résidence habituelle et du lieu d'emploi et varie de 1,5/10^e à 4/10^e du salaire, mais il s'agit ici de minima qui peuvent être augmentés par les conventions collectives. En réalité, et malgré les intentions affichées, l'objectif du dispositif était bien d'attirer ou de retenir dans les colonies d'exploitation des travailleurs qualifiés avec des salaires élevés. Ce qui sera le cas jusqu'aux indépendances.

2°) Les tribunaux du travail

L'une des principales innovations du CTTOM est la création de tribunaux du travail pour le règlement des litiges individuels au cas où ceux-ci n'auraient pu être réglés par l'inspection du travail. À la différence des conseils de prud'hommes métropolitains, leurs membres ne sont pas élus mais nommés sur des critères de représentativité syndicale par le président du tribunal qui est un magistrat. Par ailleurs, ces tribunaux ont une compétence exclusive, ce qui n'est pas le cas en métropole où les conseils de prud'hommes n'existaient pas partout avant 1979.

Au 1er octobre 1956, leur nombre, qui augmente progressivement dans certains territoires, est le suivant⁴⁰¹ :

Nombre de tribunaux du travail dans les TOM en 1956	
AOF	21
AEF	10
Madagascar	7
Cameroun	5
Comores	3
Côte française des Somalis	1
Nouvelle Calédonie	1
Saint-Pierre et Miquelon	1
Océanie	1
	48

Le nombre de jugements augmente lui aussi régulièrement dans tous les territoires, comme le montre le tableau ci-après⁴⁰² :

	1954	1955	1956
CFS		55	101
AOF	2 116	3 768	4 030
Cameroun	148	910	1 612
Madagascar	20	545	852
AEF	701	861	1 254
Océanie	3	36	19
Nouvelle Calédonie	32	87	97
	3 020	5 401	7 965

401. ANOM, IGT 116. Conseil supérieur du travail, 6e session, Les tribunaux du travail.

402. ANOM, IGT 116. Nombre de jugements des tribunaux du travail dans les TOM, 1954-1956.

Le contentieux porte principalement sur les salaires et la résiliation du contrat de travail, plus marginalement sur la durée du travail, l'hygiène et la sécurité, les congés et les voyages et transports comme le montre le tableau ci-dessous qui concerne les tribunaux du travail de Nkongsamba et Douala, au Cameroun, pour les années 1954 et 1955.⁴⁰³

Nature des affaires							
	Nombre d'affaires enrôlées	Nombre de jugements	Résiliations du contrat de travail	Salaires	Durée du travail Hygiène et sécurité	Congés	Voyages et transports
Nkongsamba	66	26	66	48	6	16	4
Yaoundé	215	188	192	183	38	-	24

Le nombre de conciliations est assez faible (6 à Nkongsamba, 10 à Douala pour la période 1954-1955), ce qui s'explique par le rôle conciliateur de l'inspection du travail, que les parties peuvent saisir avant toute démarche judiciaire. Ainsi, en 1954-1955, l'inspection du travail du Centre du Cameroun traite 2 183 affaires. En AEF, en 1953, 92 % des litiges sont réglés grâce à la procédure de conciliation, en 1957, ce pourcentage représente 75 % des litiges.⁴⁰⁴

Globalement, la nouvelle institution donne satisfaction : la procédure est simple, gratuite et, surtout, il n'existe désormais qu'une seule juridiction pour traiter des conflits individuels du travail, que les justiciables soit européens ou autochtones. Pour autant, diverses critiques voient le jour dès leur mise en place. On leur reproche notamment l'absence de magistrats spécialisés et le *turn over* des juges (5 magistrats en 6 mois par exemple à Yaoundé en 1954), l'inexistence d'une véritable

403. ANOM, IGT 71. Le tribunal du travail de Yaoundé a commencé à fonctionner en juillet 1954, mais les affaires enrôlées comprennent tous les litiges du 1er janvier 1954 au 31 mars 1955.

404. Rapport territorial A. Clément, p. 127.

jurisprudence du fait de sentences contradictoires et un taux d'appel trop important (47 affaires sur 91 à Douala en 1954)⁴⁰⁵.

Trois points focalisent particulièrement l'attention. Le premier touche à leur compétence exclusive. Contrairement à la situation qui prévaut en métropole, ils doivent trancher tous les litiges individuels du travail, dès lors qu'ils n'ont pas éventuellement été réglés par l'inspection du travail. Comme le nombre de tribunaux du travail est assez faible, les distances à parcourir par les parties sont quelquefois considérables. En Oubangui-Chari, les affaires dont est saisi le tribunal du travail à Berbérati sont jugées en première instance par le juge de paix de Bouar, qui se situe à environ 200 kilomètres du tribunal. Plus grave encore, l'absence de juge de paix dans les régions minières où les litiges se multiplient.

Le second point concerne les assesseurs, souvent absents aux audiences et accusés d'être trop fréquemment juge et partie. À Yaoundé, l'inspection du travail constate que les assesseurs salariés obéissent trop souvent aux mandats impératifs de leurs organisations syndicales et que les assesseurs patronaux « choisis parmi les grandes entreprises de transport sont ceux qui ont le plus grand nombre de procès pendants devant le tribunal et qui soutiennent dans ces litiges des thèses allant à l'encontre de la lettre et de l'esprit du Code du travail de la France d'outre-mer pour justifier leur façon de procéder ». Le remède consisterait à accorder une plus grande latitude de choix au président dans le choix des assesseurs, en privilégiant les patrons connus pour les réalisations sociales et leurs sympathies africaines et les syndicalistes ayant le sens du bien commun. Seraient par contre exclus, « les employeurs racistes et négriers, ceux publiquement connus pour le caractère scandaleux de leur ascension économique, etc.⁴⁰⁶ »

Le troisième point, qui a suscité une multitude d'enquêtes, de notes et de débats, notamment au sein du Conseil supérieur du travail de la France d'outre-mer⁴⁰⁷, a trait à la procédure d'appel. En France métropolitaine, les conseils de prud'hommes constituent une juridiction paritaire et l'intervention d'un magistrat, le juge de paix cantonal, n'est prévue qu'en cas de partage de voix. Dans les territoires d'outre-mer, le tribunal du travail est présidé par un magistrat de carrière, issu des tribunaux de première instance et des justices de paix à compétence étendue siégeant sur le principe du juge unique. Exceptionnellement il peut s'agir d'un fonctionnaire.

Aux termes de l'article 204 du Code, « les jugements sont susceptibles d'appel devant la justice de paix à compétence étendue ou le tribunal de première instance ». Ces dispositions, adoptées sans discussion à l'Assemblée nationale, ont donné lieu à des interprétations divergentes, mais plusieurs

405. ANOM, IGT 116. Lettre d'Emery à l'Inspection générale du travail à Paris, 21 avril 1955.

406. ANOM, IGT 116. Rapport sur le fonctionnement du tribunal du travail de Yaoundé, 13 avril 1955.

407. ANOM, IGT 1. Deuxième session, septembre 1953.

points obscurs ont fait l'objet d'une circulaire du 4 février 1955. Celle-ci indique que le juge de paix à compétence étendue peut cumuler des fonctions avec celle de président du tribunal du travail, l'appel étant dans ce cas porté devant le tribunal de première instance du ressort. Si le ressort des tribunaux du travail dépasse celui de la juridiction de droit commun auprès de laquelle ils ont leur siège, l'appel peut être porté devant la juridiction d'appel du lieu du litige. Le rédacteur de la circulaire ajoute : « C'est dans le sens d'une extrême souplesse que doivent être interprétés les termes de l'article 204 in fine qui laisse toute latitude pour définir, selon les circonstances, le tribunal d'appel : soit la justice de paix à compétence étendue, soit le tribunal de première instance ».

Cette circulaire ne règle cependant pas tous les problèmes, identifiés notamment à la suite d'une enquête auprès des inspections générales du travail des différents territoires d'outre-mer en 1955. Pêle-mêle, les inspecteurs généraux soulignent qu'il arrive souvent que le juge d'appel ne soit pas plus gradé que le juge d'instance ou qu'ils soient tous les deux trop proches car seuls magistrats du lieu, que la multiplicité des juges d'appel s'oppose à l'unicité de la jurisprudence et, surtout, qu'il paraît anormal qu'une juridiction composée de cinq membres, soit un magistrat, voit ses jugements examinés en appel par un juge unique.

C'est principalement pour cette dernière raison que plusieurs modifications de la procédure d'appel furent proposées par le Service central du travail du ministère de la France d'outre-mer consistant à porter l'appel soit devant un nombre restreint de tribunaux (un par territoire ou province), le conflit étant jugé par le tribunal, assisté de deux magistrats, soit devant le président du tribunal civil assisté d'assesseurs comme au tribunal du travail, soit devant une chambre spéciale de la Cour d'appel. Aucune de ces propositions ne verra cependant le jour, apparemment, avant les indépendances africaines en tout cas.

B. Les relations collectives

L'un des principaux apports du Code du travail des territoires d'outre-mer est l'organisation de véritables relations collectives du travail. Certes, elles existaient avant 1952. Dès 1925, des offices du travail avaient été créés à Madagascar et en AOF, mais dans ce dernier territoire, selon un rapport de l'inspection du travail de 1947, « ils constituaient en règle générale une simple façade et qu'ils n'avaient guère d'activité réelle ». Les délégués du personnel existaient également en AOF. Créés sur une base purement conventionnelle, ils n'avaient toutefois pas réussi à s'implanter véritablement du fait de la double opposition des syndicats et du patronat à leur encontre. De même quelques conventions collectives avaient été signées en AOF avant la Seconde Guerre mondiale, mais l'organisation des relations collectives resta néanmoins très embryonnaire jusqu'à la fin de la

Seconde Guerre mondiale. Entre celle-ci et la promulgation du Code, quelques améliorations peuvent être constatées, notamment en AOF. Les conventions collectives se développent avec deux conventions fédérales, l'une concernant l'industrie en 1945, l'autre le commerce, mais elles ne valent que pour les Européens. Les autochtones ne sont pas pour autant exclus du système mais ils ne bénéficient que de conventions locales (152 en 1948), majoritairement au Sénégal. L'arbitrage des conflits existe aussi en AOF depuis 1937, mais il est peu utilisé et jamais la moindre poursuite n'est engagée par les autorités administratives en cas de non respect de la procédure.

Face à ces lacunes et aux différences existant entre les territoires, le Code organise donc un système d'ensemble, valable pour tous les territoires d'outre-mer, même si, ici aussi, des adaptations peuvent être faites par arrêtés gubernatoriaux. Une première série de mesures concerne la généralisation du paritarisme au niveau des territoires. Sont ainsi créés ou réorganisés des comités consultatifs par l'hygiène et la sécurité, des offices de la main-d'œuvre et, surtout, des commissions consultatives du travail, systématiquement consultées notamment avant la promulgation des arrêtés locaux d'application du Code. Au Cameroun, cette commission est créée par un arrêté du 27 avril 1953. Elle se réunit sous la présidence de l'inspecteur général du travail pendant des sessions de deux ou trois jours, environ tous les trimestres, de mai 1953 jusqu'apparemment avril 1956⁴⁰⁸. Les discussions portent sur les projets d'arrêtés d'application du Code préparés par les services du Haut-commissariat. De très nombreuses questions vont ainsi être discutées au sein de la commission : salaire minimum et zones de salaires, durée du travail, travail des femmes et des enfants, tribunaux du travail, délégués du personnel, logement et ration de nourriture, délégués du personnel, allocations familiales, etc.

Il est très difficile d'évaluer l'impact de ces discussions et des avis qui en sont issus sur la décision finale car celle-ci est le produit d'un processus complexe qui fait intervenir trois instances consultatives – outre le Comité consultatif territorial du travail, le Conseil supérieur du travail auprès du ministre des colonies qui siège à Paris, et l'Assemblée territoriale qui est un organisme politique – et deux instances décisionnaires : le Haut-commissariat et le ministère de la France d'outre-mer dans lequel l'inspection générale du travail joue un rôle déterminant.

L'un des débats les plus vifs concerne la composition de cette commission pensée comme strictement paritaire avec douze représentants des employeurs et douze représentants des salariés. Si la représentation patronale ne pose pas de problème particulier, celle des salariés est plus délicate du fait du pluralisme syndical. Les critères de représentativité sont à peu près les mêmes qu'en

408. Les comptes-rendus ou synthèses de ces réunions sont conservées aux ANOM dans les cartons IGT 70 et IGT 71.

métropole, hormis l'attitude patriotique pendant l'occupation, et concernent les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience du syndicat et l'étendue et la nature de son activité. Le problème est que le principal critère – celui des effectifs – est difficile à établir car les chiffres donnés par les organisations sont partiels ou exagérés. L'Administration prend donc en compte d'autres indicateurs comme le nombre de nouveaux syndicats créés et le résultat des élections de délégués du personnel. Mais ces indicateurs posent également des difficultés. Celui du nombre de syndicats nouvellement créés est biaisé par la règle selon laquelle lorsqu'une organisation syndicale est reconnue suffisamment représentative, elle a seule le droit de présenter une liste de candidats au premier tour des élections de délégués du personnel : « Cette disposition a incité les syndicats à regrouper leurs adhérents et, dans la mesure du possible, à créer des syndicats intérieurs (nombre minimum : 7) pour couper court à toute contestation sur la représentativité.⁴⁰⁹ » En 1953, on le verra plus loin, le nombre d'entreprises ayant procédé à des élections est par ailleurs assez faible.

Un autre problème tient au fait que les salariés votent davantage pour une personne que pour un programme : « *L'on a pu constater que le syndicalisme est dépassé par la question de personnalité, d'esprit de corps professionnel ou de race. La CGT subit ainsi un échec dans une entreprise où elle a 70 % d'adhérents car le candidat présenté n'est pas de la convenance des électeurs. Ailleurs, son candidat est battu parce qu'il est clerck et que le collège unique met les clercks en minorité, les autres cégétistes s'abstenant de voter pour un candidat qui n'est pas de leur groupe professionnel. Par contre, un candidat cégétiste bamiléké remporte tous les suffrages des manœuvres et ouvriers bamiléké, même non USCC [CGT]*⁴¹⁰ ». Des problèmes de nature identique se posent en AEF.⁴¹¹

Cette organisation au niveau territorial se double d'une organisation au niveau de l'entreprise ou plutôt de l'établissement. Le Code du travail des territoires d'outre-mer n'a en effet pas transféré les comités d'entreprise dans les territoires d'outre-mer, à l'étonnement de certains observateurs, comme Pierre-François Gonidec, qui y voyaient une institution adaptée à la mentalité notamment africaine. Il a au contraire généralisé les délégués du personnel, élus par établissement et non par entreprise. Si leurs attributions sont fixées par le Code, certains points comme les établissements soumis à la réglementation, le nombre de délégués, les modalités de l'élection sont fixés par arrêté gubernatorial.

409. ANOM, IGT 70. Rapport de l'inspecteur du travail A. De Gaillande sur la répartition des organisations d'employeurs et de travailleurs au sein de la Commission consultative territoriale du travail, 21 mai 1955.

410. *Ibid.*

411. Voir le rapport territorial d'Ariane Clément, p. 105-110.

En AEF, le seuil d'effectifs est fixé à 20 salariés et au Cameroun à 15. On ne connaît rien, faute de sources, de leur activité réelle. On sait simplement qu'une majorité d'entre eux sont des délégués indépendants, c'est-à-dire non présentés sur des listes syndicales. En AEF, ils sont 1 166 sur 2191 délégués, soit 57,25 %, en 1957.

Nonobstant l'organisation du paritarisme à l'échelon territorial et la création de délégués du personnel au niveau des établissements, le Code a également souhaité généraliser et unifier les conventions collectives et le mode de règlement des conflits collectifs du travail. La réglementation de la négociation collective est largement inspirée de la loi métropolitaine du 11 février 1950. Elle distingue plusieurs types de conventions. Les conventions ordinaires peuvent être conclues par des syndicats non représentatifs et, même, du côté patronal, par un ou plusieurs employeurs agissant individuellement. Elles ne s'appliquent qu'aux entreprises qui les ont signées, mais à tout le personnel, sans agrément administratif. Les conventions susceptibles d'extension doivent quant à elles répondre à des conditions particulières notamment en termes de représentativité des organisations signataires. Le Code prévoit aussi des accords d'établissement en cas d'absence de convention collective dans la profession. Enfin, et c'est une particularité par rapport à la loi métropolitaine, les chefs de territoire, par l'article 78, peuvent suppléer à l'absence de convention collective en réglementant eux-mêmes, sans consultation de la commission consultative du travail, les conditions de travail dans une profession donnée en s'inspirant des conventions existant ailleurs, en métropole ou dans d'autres colonies. Le même procédé peut être employé en l'attente de la signature d'une convention, ce qui peut être interprété comme un moyen de pression sur les partenaires sociaux qui n'arrivent pas à se mettre d'accord.

Le bilan de ce dispositif est très en retrait des objectifs qu'avait fixés le législateur. Cinq ans après la promulgation du Code, seulement 40 conventions collectives sont signées dans les territoires d'outre-mer, dont quatre seulement à un niveau fédéral, en AOF et en AEF. Les autres ont un domaine d'application territorial limité, soit au territoire, à une région, une localité ou une entreprise déterminée. Leur répartition est inégale : dix conventions sont par exemple conclues au Cameroun, mais trois seulement à Madagascar. À l'inverse de la situation métropolitaine, où les conventions collectives ne sont souvent que des accords de salaires, il s'agit toutefois de véritables conventions collectives, qui régissent l'ensemble des conditions de travail. Si les chefs de territoire ne promulguent que peu d'arrêtés d'extension, ils usent par contre largement des pouvoirs qui leur sont confiés par l'article 78, les règlements tenant lieu de conventions collectives étant assez nombreux.

Le mode de règlement des conflits collectifs du travail est lui aussi assez largement inspiré de la loi métropolitaine du 11 février 1950, avec toutefois quelques différences. Il s'agit d'un système à

trois étages. En premier lieu, chaque différend du travail doit obligatoirement donner lieu à une conciliation prévue initialement en deux phases par le Code, d'abord devant l'inspecteur du travail, puis ensuite devant la Commission consultative du travail. Cette procédure est ensuite remplacée par un décret du 20 mai 1955 qui ne garde que la première phase. En cas de désaccord, les parties en conflit doivent, une fois encore obligatoirement, passer par une procédure de médiation, puis, si le conflit n'est toujours pas réglé, par une procédure obligatoire d'arbitrage dont la sentence peut être déférée devant la Cour supérieure d'arbitrage, siégeant à Paris.

Cette procédure possède une double caractéristique. En principe, chaque étape est obligatoire, mais les sentences rendues à chaque niveau ne le sont pas nécessairement du fait du droit d'opposition confié aux partenaires sociaux. En tout cas, l'application de ce dispositif extrêmement complexe, comme l'était celui de 1936-1938 en métropole, s'avère contrastée. La phase initiale de conciliation fonctionne bien car l'inspection du travail joue effectivement son rôle. À Dakar, sur quelques mois en 1957, 57 % des conflits sont réglés par celle-ci. Par contre, la médiation et l'arbitrage connaissent un succès beaucoup plus mitigé. Dans les deux cas, la personnalité des médiateurs ou des arbitres, souvent blancs et connaissant mal la psychologie ouvrière, se révèle être un frein à l'acceptation des sentences qu'ils rendent. Plus généralement, les salariés n'apprécient pas la longueur du temps nécessaire à résoudre le conflit. De nombreuses grèves sont ainsi déclenchées en dehors des procédures légales. À Dakar, par exemple, en 1956-1957, sur seize grèves, trois seulement sont légales, onze sont déclenchées sans recours aux procédures légales et deux en cours de procédure.⁴¹²

C. La protection sociale

Si le Code du travail des territoires d'outre-mer a incontestablement permis de grandes avancées en matière de droit du travail, il n'en va pas de même sur le plan de la protection sociale. Il n'existe pas, dans les territoires d'outre-mer, de « système » de sécurité sociale comme il en existe en métropole. L'assurance chômage fait défaut – mais ce sera également le cas en métropole jusqu'en 1958 ; il n'existe pas d'assurances sociales pour la maladie, l'invalidité, la maternité, le décès ; les salariés âgés ne bénéficient pas de retraites.

Certes il existait depuis l'entre-deux-guerres, on l'a vu, des réglementations locales sur les accidents du travail qui avaient retenu le principe de la responsabilité sans faute issu de la loi métropolitaine de 1898, mais le Code s'en est désintéressé, renvoyant seulement au principe que les

412. P. F. Gonidec, *Droit du travail des territoires d'outre-mer, op. cit.*, p. 391-393.

travailleurs d'outre-mer devient jouir d'une hygiène et d'une sécurité « équivalents à celles dont bénéficie le travailleur dans la métropole », étant entendu qu'il devrait être tenu compte des conditions locales. C'est finalement un décret du 24 février 1957 qui généralisera le principe du risque professionnel à l'ensemble des territoires d'outre-mer, sauf au Cameroun et au Togo, devenus à ce moment autonomes sur le plan de la législation sociale.

En réalité donc, le seul véritable apport du Code à la protection sociale concerne les prestations familiales. Jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, elles étaient réservées aux travailleurs européens ou assimilés et on ne trouve nulle trace de ce sujet dans les travaux de la conférence de Brazzaville. Une fois encore ce sont des organismes internationaux que vont émaner les premières réflexions. En 1944, l'article 3 de la recommandation n° 70 de l'OIT évoque la question de la Sécurité sociale ; en 1948, la convention relative à la politique sociale dans les territoires dépendants admet que la rémunération des travailleurs doit tenir compte non seulement de ses besoins mais aussi ceux de sa famille ; la même année, la conférence interafricaine de Jos au Nigeria met à l'ordre du jour la mise en place d'un système de protection sociale mais elle reste très prudente sur les prestations familiales, du fait de l'opposition des Britanniques, en soulignant que l'adoption de mesures de cet ordre devrait avoir « un caractère progressif [en] tenant compte du degré d'évolution des populations⁴¹³. »

L'institution d'un système de prestations familiales dans les territoires d'outre-mer va faire l'objet de débats d' « une intensité dramatique » au Parlement, notamment entre l'Assemblée nationale et le Conseil de la République, et déterminer en large part le sort du CTTOM. Il sera la principale revendication formulée lors de la grève générale du 3 novembre 1952. Finalement, l'article 237 habilite les chefs de territoire à instituer par voie d'arrêtés approuvés par le ministre de la France d'outre-mer un système de prestations familiales et des caisses de compensation pour assurer le versement des prestations. Restait à mettre le système en place, ce qui se fit avec difficulté.

La question est l'une des toutes premières à être traitée par le Conseil supérieur du travail mis en place auprès du ministre de la France d'outre-mer en juillet 1953. Les comptes rendus de séance montrent un patronat résolument hostile à l'application d'un système généralisé. Le Comité d'études et de liaison du patronat d'Union française (CELPUF), qui le représente, estime que la priorité est d'améliorer les conditions de vie et d'hygiène des populations afin de diminuer le taux de mortalité infantile qui avoisine 40 % dans certains territoires. L'effort devait donc porter sur le

413. *Ibid.*, p. 639.

développement des maternités, l'aide médicale, l'allocation de nourriture, etc., plutôt que sur la création d'allocations familiales.

Le CELPUF met également en avant les difficultés qu'il y aurait à transférer un système dans des territoires souvent sans état-civil et où domine la polygamie. Mais ses arguments principaux sont économiques. Pour lui, « il est rigoureusement impossible pour les entreprises d'accepter de nouvelles charges de personnel, surtout pour les entreprises de production qui représentent l'avenir économique des territoires d'outre-mer », compte tenu notamment de salaires supérieurs de 20 à 100 % par rapport aux territoires étrangers. La solution réside dans l'entière prise en charge des prestations familiales par les budgets des territoires avec une participation éventuelle du budget métropolitain. Ce n'est qu'une fois ce principe admis que les représentants patronaux accepteraient de faire connaître leur point de vue sur le projet gouvernemental, « en tant que contribuables et non d'employeurs ».⁴¹⁴

Ce point de vue radical n'est évidemment pas partagé par les représentants des salariés qui lui opposent des arguments relatifs à l'extrême modicité des salaires, à l'importance des bénéfices de certaines sociétés en AOF et à Madagascar, et critiquent celui relatif à l'absence d'état civil en expliquant qu'il n'a pas empêché les fonctionnaires de percevoir des allocations familiales depuis la loi Lamine Gueye du 30 juin 1950.

Finalement, devant l'inaction de l'administration qui n'arrive pas à trancher, des propositions de loi (l'une communiste, l'autre émanant de L. Senghor) sont discutées à l'Assemblée et aboutissent à un avis qui sert de base à un projet d'arrêté-type.⁴¹⁵ C'est à partir de celui-ci que discutent les commissions consultatives du travail et les assemblées territoriales et que sont finalement promulgués les arrêtés gubernatoriaux à partir de la fin 1955 : 1er janvier 1956 pour l'AOF, 1er avril pour le Togo et Madagascar, 1er juillet pour le Cameroun et l'AEF, 1er octobre pour les Comores, et la Polynésie française, etc.

De cet ensemble, qui représente un nombre considérable de textes (il existe par exemple seize arrêtés pour le seul Cameroun), on retiendra quatre points principaux. Le premier est que, contrairement à la métropole, les allocataires sont exclusivement des salariés, y compris ceux du secteur public non fonctionnaires, et que le système exclut donc les indépendants. En 1956, cela

414. ANOM, IGT 1. Conseil supérieur du travail, 1ère session, compte rendu de la séance du 30 juillet 1953.

415. Circulaire 40/CT/458 du 13 juin 1955.

concerne par exemple 36 059 salariés au Gabon, 49 788 en Oubangui-Chari, 63 441 au Moyen Congo et 120 000 au Cameroun, soit, pour ce dernier territoire, 3,8 % de la population.⁴¹⁶

Le second point, particulièrement délicat, comme l'ont montré tous les débats, est celui de la définition de l'enfant à charge. Dans la plupart des arrêtés, il s'agit des enfants issus d'un mariage coutumier ou passé devant un officier de l'état civil, étant entendu que, dans ces deux cas, ce mariage doit être enregistré à l'état civil. Sont également concernés les enfants que la femme du bénéficiaire a eu d'un premier mari en cas de décès ou de divorce sauf si celui-ci contribue à leur entretien de même que les enfants adoptés. Sur ce point les solutions adoptées par les différents territoires vont toutefois varier car l'arrêté-type du 13 juin 1955 avait indiqué que la définition des enfants à charge pourrait être élargie.

De nombreuses assemblées territoriales avaient par exemple souhaité étendre le bénéfice des prestations familiales aux enfants adoptés selon la coutume, c'est-à-dire ne portant pas le nom du chef de famille et n'ayant pas le droit à l'héritage, ou, comme en Côte d'Ivoire, aux enfants naturels reconnus, comme c'est le cas en métropole. Ces desiderata ne seront pas pris en compte. Toutefois certains arrêtés vont étendre la notion d'enfant à charge. Au Gabon, par exemple, les enfants des femmes salariés non mariées ont droit aux allocations familiales. Au Niger sont également concernés les enfants nés hors mariage déclarés à l'état civil et à la charge de leur mère salariée. Au Togo, si l'allocataire est polygame, le nombre d'ayants droit est limité à six pour les enfants issus de mariages multiples à condition encore une fois que ces mariages aient bien été inscrits à l'état civil. Aux Comores, les orphelins de père et de mère adoptés sont également considérés comme des enfants à charge.

Les prestations sont donc diverses mais comprennent généralement des allocations prénatales, des allocations de maternité, des allocations au foyer du travailleur, des prestations en nature et des allocations familiales proprement dites. Au Cameroun, les allocations au foyer du travailleur sont attribuées au moment des naissances avec un taux uniforme de 3 120 francs pour chacun des trois premiers enfants du premier mariage ; les allocations prénatales et de maternité sont attribuées pour tous les enfants sans exception ; enfin, les allocations familiales proprement dites sont payées en principe à la mère pour tous les enfants à charge âgés de plus d'un an et de moins de 14 ans et à un taux égal à 10 % du salaire minimum mensuel moyen.

Le financement et la gestion sont assurés partout sur un mode à peu près identique. Au Cameroun, le financement est assuré par une cotisation de l'employeur fixée à 4,30 % de

416. P. F. Gonidec (*Droit du travail des territoires d'outre-mer, op. cit.*, p. 646, note 33) donne des chiffres beaucoup plus faibles mais sans citer ses sources.

l'ensemble des salaires, y compris les indemnités et les avantages en nature, sous réserve d'un plafond de rémunération de 420 000 F, et par une subvention du territoire. La gestion est, quant à elle, prise en charge par la Caisse de compensation des prestations familiales du Cameroun, dont la compétence s'étend à tout le territoire et qui est administrée par le Chef du territoire avec un conseil d'administration composé de trois fractions égales : représentants des employeurs, des salariés et une fraction plus hétéroclite : représentants de l'Assemblée territoriale, de l'administration et des associations familiales.

Malgré ses difficultés d'application, le Code du travail des territoires d'outre-mer a bien représenté une sorte d'apogée du droit du travail dans les territoires d'outre-mer. En moins de 20 ans, et après les initiatives prises après la libération visant à reconnaître le droit syndical, à créer une véritable inspection du travail et à supprimer le travail forcé, le paritarisme s'est généralisé, les conventions collectives, les délégués du personnel et les tribunaux du travail se sont développés, la durée du travail a été réduite à 40 heures comme en métropole, l'égalité salariale, au moins en droit, a été établie. L'assimilation, que réclamaient aussi bien les parlementaires que les syndicalistes africains était enfin atteinte, nonobstant quelques mesures ou dispositifs particularistes.

C'est pourtant quand commence à s'appliquer le Code que le mouvement vers l'indépendance s'affirme partout. C'est l'un des paradoxes de cette période que de voir les revendications pour l'égalité juridique triompher pour l'essentiel alors même que la décolonisation apparaît inéluctable. En réalité, la rupture ne sera pas brutale. Au Cameroun, par exemple, qui devient indépendant en 1960, un processus d'autonomisation est mené à partir de mai 1957. Le gouvernement dirigé alors par M'Bida crée un ministère du Travail et des lois sociales qui comprend 23 agents à la fin 1957, non compris le ministre et son cabinet. Ce ministère reprend les attributions de l'Inspection générale du travail, qui devient le « Service civil de la République française pour le travail et les lois sociales », un service qui ne comprend plus que sept agents, et qui doit jouer un rôle de conseil tant auprès du Haut Gouverneur que du gouvernement camerounais⁴¹⁷.

De manière plus générale, les nouveaux États indépendants, d'Afrique en particulier, adopteront le Code du travail des territoires d'outre-mer comme cadre normatif des relations du travail.⁴¹⁸

417. Rapport annuel ONU Cameroun, 1957.

418. Voir en ce sens, sous la direction de Ph. Auvergnon, le dossier thématique « Droit du travail d'Afrique francophone et modèles normatifs », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 11 et s. Voir notamment : A. Emane, « Droit du travail gabonais, modèles et transferts de normes », p. 199-227 ; I. Y. Ndiaye, « Droit du travail sénégalais et transfert de normes », p. 165- 175 ; J. M. Tchakoua, « Sources d'inspiration et logique du

Conclusion

Dans cette conclusion, on souhaiterait revenir sur les difficultés de la recherche, rapidement abordées en introduction, avant d'en dégager les principaux acquis, puis de dessiner les perspectives qu'elle offre, notamment en termes de publication.

Les difficultés ont été nombreuses. La première, absolument essentielle, tient à l'ampleur du sujet. On n'imaginait pas, au moment où le projet a été élaboré, à quel point le mener à bien serait une aventure. Ce n'est pas une île qu'on a découverte, mais un continent. Qu'on en juge : les archives relatives au travail et à la main-d'œuvre en AEF sont rassemblées dans 137 articles ; pour l'Algérie, ce sont 47 cartons, qui concernent essentiellement l'après Seconde Guerre mondiale ; les archives de l'Inspection générale du travail outre-mer rassemblent 119 cartons, non compris le reliquat de 8 cartons conservés, on ne sait pas pourquoi, aux Archives nationales à Pierrefitte-sur-Seine. Et on pourrait continuer. Pour utiliser un langage militaire, ce n'est pas un peloton mais un escadron qu'il aurait fallu mobiliser pour dépouiller toutes ces sources.

C'est d'autant plus vrai que le champ géographique choisi – les colonies au sens large – était extrêmement vaste puisqu'il concernait à la fois les “vieilles” colonies (la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane, l'île de la Réunion), les plus récentes en Afrique, en Asie et dans le Pacifique, mais aussi les protectorats marocain et tunisien, les mandats confiés par la Société des Nations à la France d'une part en Syrie et au Liban, d'autre part au Cameroun et au Togo, et enfin l'Algérie. Sans oublier Saint-Pierre et Miquelon, qui n'est pas vraiment traitée dans ce rapport de synthèse mais pour lequel une documentation a tout de même été réunie.

Ces différents territoires ont, d'un point de vue juridique, un point commun : la législation métropolitaine n'y est pas immédiatement applicable. Quand un texte indique, généralement dans son dernier article, qu'il est applicable « en Algérie et aux colonies », il faut entendre qu'il « peut » être applicable si les autorités locales l'estiment nécessaire. Pour autant, au-delà de ce point commun, les colonies connaissent, sur le plan du droit du travail, de grandes différences. L'un des enjeux de cette recherche aura été de les rassembler en catégories.

Etablir une taxinomie n'est pas trop difficile pour les vieilles colonies qui sont assez bien identifiées (Antilles, Guyane, La Réunion) même si certains documents d'archives y incluent aussi,

droit camerounais des conflits Collectifs de travail », p. 177-197 ; O. Sidibe, « Quels modèles d'inspiration pour le droit du travail malien depuis le Code de 1952 ? », p. 139-163.

quelquefois, la Nouvelle Calédonie ou les Comores. Dans ces territoires, donc les plus anciennement colonisés mais qui sont restés français jusqu'à nos jours, le droit du travail évolue très sensiblement avant la Première Guerre mondiale. Au XIXe siècle, l'objectif des pouvoirs publics métropolitains est de pallier l'absence des anciens esclaves, qui sont restés sur place, en les forçant d'une autre manière à travailler ou en faisant appel à l'immigration. Au XXe siècle, la question se déplace vers l'application des normes métropolitaines.

Dans les nouvelles colonies, en Asie, en Afrique et dans le Pacifique, le droit du travail ne répond pas aux mêmes exigences. Elles n'ont pas connu l'esclavage sur place, en tout cas de la part des Européens. Pour autant, la philosophie est un peu la même. L'objectif est ici aussi de contraindre une population rétive à s'engager avant que, après la Seconde Guerre mondiale, ne s'impose l'idée de l'assimilation.

Dans les protectorats, qui dépendent, c'est très important, du ministère des Affaires étrangères et non du ministère des Colonies, le droit du travail a une fonction différente. Il ne s'agit pas de favoriser le travail des indigènes, par la contrainte ou la protection, mais de voir dans quelle mesure la législation métropolitaine leur est applicable, compte tenu de mœurs et de religions différentes et du lien qui se noue entre la question sociale et la question politique.

Dans les mandats, le problème se pose encore différemment, surtout parce que la France ne possède pas un mandat mais deux. Le mandat A concerne la Syrie et le Liban qui évoluent différemment l'un de l'autre mais qui ont en commun le fait que les autorités françaises accordent finalement assez peu d'importance au droit du travail. Le mandat B concerne, lui, le Cameroun et le Togo. La situation y est très différente car ces territoires possèdent des ressources agricoles, forestières et minières qui sont exploitées principalement par des entreprises françaises. La réglementation du travail y est un vrai sujet, ce dont témoigne la place qui lui est accordée dans les rapports transmis chaque année par la France à la Société des Nations.

Cette grande diversité de situations s'est révélée être, au fil de la recherche, un problème majeur pour sa finalisation. Traiter ensemble de la Nouvelle Calédonie et de l'AOF, de la Tunisie et des Antilles, de Madagascar et de l'Indochine, entre autres exemples, mériterait un travail plus approfondi.

La deuxième difficulté tient à l'implication des membres de l'équipe constituée pour mener à bien cette recherche. On y a brièvement fait allusion dans l'introduction de ce rapport. Au départ, cette équipe était constituée de 18 personnes, chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs d'études ou de recherche CNRS, doctorantes. Très vite, le choix a été fait de se répartir le travail d'une manière synchronique en élaborant des rapports territoriaux. L'idée, sans doute trop ambitieuse, était, pour chaque territoire, de lire les travaux déjà existants pouvant éclairer le sujet et,

surtout, de dépouiller les archives aussi complètement que possible. Certains de ces rapports répondent bien à ces exigences, mais pas tous. Par ailleurs, Les trois rapports concernant l'Algérie, l'Indochine à partir de la fin des années trente, la Nouvelle Calédonie, les Nouvelles-Hébrides et les Etablissements français de l'Océanie n'ont pas été remis.

Ceux qui l'ont été sont les suivants:

- Bruno Dubois et Sandra Gérard-Loiseau, *Entre lutte de souveraineté, développement économique et tensions sociales, l'histoire complexe du droit social au temps du protectorat tunisien*, 61 p.

- Philippe Auvergnon, *De la répression à la protection. L'encadrement juridique du travail dépendant à la Martinique, la Guadeloupe et la Guyane (1848-1947)*, 86 p.

- Silvia Falconieri, *La hantise du manque de main-d'oeuvre. Esquisse de la réglementation du travail à Madagascar (1896-1960)*, 27 p.

- Marc Boninchi, *Les établissements français dans l'Inde*, 133 p.

- Ariane Clément, *L'Afrique équatoriale française (1910-1960)*, 140 p.

- Dominique Taurisson-Mouret, *Rapport sur la réglementation du travail et son application en Indochine (1870-1930)*, 100 p.

- Delphine Connes, *La Réunion et les Comores*, 45 p.

- Dominique Blonz-Colombo, *Le Maroc et la question du travail au temps du protectorat (1912-1956)*, 62 p.

- Stéphanie Morandea, *La législation du travail des pays sous mandat français : Syrie-Liban*, 51 p.

- Jean-Pierre Le Crom et Katia Barragan, *La chicotte et le pécule: Petite histoire de la réglementation du travail au Cameroun et au Togo français (1922-1960)*, 77 p.

- Augustin Émane et Florence Renucci, *Le droit du travail en Afrique Occidentale Française*, 107 p.

Ces rapports territoriaux représentent une part essentielle du travail effectué et on invite les lecteurs intéressés par tel ou tel territoire ou ensemble de territoires à contacter leurs auteurs. C'est à partir de ceux-ci, qui représentent un ensemble de 889 pages, et en l'absence des autres, que ce rapport final a été construit dans l'objectif d'en faire une synthèse plus diachronique. Il a aussi tenu compte des synthèses thématiques réalisées à partir d'une rencontre qui a eu lieu à Liestal, en Suisse, en janvier 2016.

Son objectif principal était de montrer une évolution dans le temps différenciée selon les territoires. Trois périodes peuvent être grossièrement distinguées.

La première va de 1848, qui marque l'abolition définitive de l'esclavage, à 1919, quand se termine la Première Guerre mondiale. Jusqu'à la Troisième République, les colonies françaises sont encore peu nombreuses. Outre l'Algérie, conquise en 1830, et quelques comptoirs, il s'agit des Antilles, de la Guyane et de la Réunion. Ce sont les seuls territoires administrés par le ministère des Colonies. Dès 1848, son objectif est de pallier le manque de bras consécutif à la sortie de l'esclavagisme. La solution consiste à faire appel à l'immigration, soit d'Européens, soit de travailleurs venus d'Afrique ou d'Asie, dans les colonies principalement britanniques. La réglementation du travail porte sur les contrats d'engagement qu'ils signent. Cette immigration toutefois ne suffit pas à procurer la main-d'œuvre nécessaire aux économies locales et des dispositifs sont élaborés pour forcer les anciens esclaves à travailler au service de leurs anciens maîtres. L'absence de travail est constitutif du délit de vagabondage et conduit les « délinquants » dans des ateliers de discipline. Même si quelques mesures protectrices sont prévues, leur situation n'est pas très éloignée de celle des esclaves.

La gravité du phénomène n'échappe pas à certains observateurs métropolitains avertis et notamment à Victor Schoelcher, le père de l'abolitionnisme. Face à ses critiques, une commission du travail dans les colonies est constituée en 1874-1875, mais Schoelcher y est minoritaire pour défendre ses conceptions libérales. Et, de toute façon, le projet de loi élaboré par la commission ne sera jamais promulgué.

Ce sont encore les "vieilles" colonies qui sont au cœur des discussions d'une nouvelle commission du travail et de la prévoyance sociale qui se réunit au ministère des Colonies en 1912-1913, mais qui ne finit pas ses travaux du fait de la guerre qui arrive. Pourtant l'empire colonial français s'est considérablement agrandi depuis les débuts de la Troisième République avec d'immenses territoires conquis en Afrique et en Asie qui représentent 10 millions de km² et 48 millions d'habitants. Dans ceux-ci, il ne saurait être question d'appliquer la législation métropolitaine ni même qu'une législation particulière soit élaborée par les services du ministère des Colonies, rue Oudinot. La réglementation est locale, élaborée par les services des gouverneurs, avec l'objectif, ici aussi, de mettre les indigènes au travail. À côté du travail forcé (prestations, portage) existe un travail libre de courte durée, souvent journalier, qui n'est que très peu réglementé et un travail contractuel, de longue durée, théoriquement libre lui aussi, qui est régi par de très nombreux décrets et arrêtés. De grandes différences apparaissent avec la réglementation métropolitaine : l'administration coloniale joue un rôle majeur dans l'organisation du recrutement ; les contrats d'engagement comportent des obligations très précises faites aux employeurs en ce qui concerne la nourriture, l'habillement, le logement. Surtout, cette réglementation édicte des sanctions

pénales (prison, amendes) en cas de non respect de l'engagement, d'absence injustifiée ou de démission. Celles-ci sont en effet très nombreuses et souvent accompagnées du non-remboursement des avances attribuées au moment de l'arrivée. Le patronat colonial n'aura de cesse, depuis la fin du XIXe siècle, de réclamer la création d'un délit d'emport d'avances, ce qu'il obtiendra en 1910 en Indochine, avant qu'il ne s'étende à d'autres territoires dans les années suivantes, puis qu'il soit généralisé dans toutes les colonies d'exploitation par un décret du 2 juin 1932.

Les protectorats tunisien et marocain, qui dépendent du ministère des Affaires étrangères, connaissent une situation différente. En Tunisie (traité du Bardo en 1881), on réfléchit dès 1897 à la transposition des règles métropolitaines dont certaines sont effectivement transposées comme celles sur l'inspection du travail, le travail des femmes et des enfants ou l'hygiène et la sécurité. Au Maroc (traité de Fez, 1912) on se contente pour régler les conditions de travail de quelques articles du Code civil et des obligations de 1912, une situation globalement identique à celle qui existait en métropole au début du XIXe siècle.

La fin de la Première Guerre mondiale marque une étape dans l'évolution de la réglementation du travail, mais pas une rupture. En premier lieu, les colonies, entendus au sens large, s'étendent aux territoires confiés par la Société des Nations au mandat de la France : la Syrie et le Liban (mandat A) d'une part, le Cameroun et le Togo (mandat B), d'autre part. Dans les deux cas, la puissance mandataire française doit rendre des comptes à la Société des nations mais le contrôle s'avère en réalité assez formel. Par ailleurs, de grandes différences peuvent être notées entre les deux mandats, la place de la réglementation du travail apparaissant beaucoup plus importante au Cameroun et au Togo et très proche de celles des autres colonies africaines en AEF et en AOF.

En second lieu, la création de la Société des Nations et de l'Organisation internationale du travail font évoluer la réglementation du travail forcé. En 1930 cette dernière adopte une convention limitant strictement le travail forcé à certaines tâches d'intérêt public. La France ne la ratifie pas car elle estime que les prestations sont un impôt en nature (puisqu'elles sont rachetables) et parce qu'elle refuse que le SMOTIG, introduit d'abord à Madagascar puis étendu en AOF, notamment dans la vallée du Niger, est une sorte de service militaire. La France élabore donc son propre décret en 1930 qui diffère sur certains points de la convention internationale. Il faudra attendre en réalité 1937 et l'arrivée au pouvoir du Front populaire pour que cette convention soit enfin ratifiée, mais, comme elle y a le droit, la France y met des réserves qui en amoindrissent beaucoup la portée.

L'influence de l'OIT se révèle au bout du compte assez faible pour les colonies françaises. Le travail forcé perdure jusqu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale mais avec des caractéristiques nouvelles par rapport à l'avant 1919. Si le portage régresse en raison du développement des routes et des chemins de fer, les prestations continuent à être exigées des indigènes qui sont par ailleurs de

plus en plus souvent réquisitionnés pour participer à la construction des chemins de fer, comme le tristement célèbre Chemin de fer Congo Océan qui causera la mort d'environ 16 000 personnes pendant toute la durée des travaux.

Alors que dans les textes, il ne doit être fait recours au travail forcé que pour des travaux d'intérêt public, la réalité est bien différente. Le travail forcé concerne aussi très largement les indigènes qui travaillent au service des entreprises privées, les employeurs étant aidés par l'administration au niveau local et par les chefs de village indigènes. A partir de 1938 et pendant toute la Seconde Guerre mondiale, cette réalité sera celle de la grande majorité des entreprises agricoles et minières en Afrique.

En troisième lieu, l'entre-deux-guerres voit la promulgation de réglementations d'ensemble dans chaque colonie. Une première vague touche l'Afrique (AOF, AEF, Cameroun, Togo, Madagascar au début des années 1920), une seconde l'Asie (Indochine, Inde française) à partir de 1935. Cette réglementation ne touche que les indigènes, à part en Indochine et au Cameroun où des décrets viennent réglementer le travail des Européens, respectivement en 1936 et 1944.

Elle cherche à améliorer leur sort, en particulier celui des femmes et des enfants, ou en matière d'hygiène et de sécurité, mais leur effectivité est très problématique. Le nombre de contrats de travail reste en effet extrêmement bas et les moyens de contrôle sont très réduits. L'inspection du travail est effectuée la plupart du temps par des administrateurs locaux qui sont eux-mêmes employeurs sur les chantiers publics, et quand des services spécialisés sont mis en place, comme en AOF ou en Indochine, leurs membres sont des administrateurs coloniaux, non formés à ces tâches et surtout dépendants des gouverneurs ou des commissaires de la République qui les nomment, s'occupent de leur avancement et de leur carrière et sont destinataires de tous les documents qu'ils transmettent.

Le déséquilibre entre employeurs et salariés est d'autant plus important que, jusqu'à ce moment, il n'existe pas de droit syndical dans les colonies d'exploitation alors même que le patronat colonial est très actif dans la défense de ses intérêts à travers notamment l'Union coloniale française.

Le gouvernement de Front populaire, dans lequel le ministre des Colonies est Marius Moutet, va chercher à améliorer le sort des travailleurs ultramarins en créant une commission d'enquête dirigée par le député et ancien ministre Henri Guernut qui accordera une place importante à la question du travail et de la main-d'œuvre. Mais quelques mois après sa mise en place, elle cesse de fonctionner faute de crédits accordés par le gouvernement Daladier qui succède au gouvernement Blum. De nouvelles avancées peuvent cependant être constatées pendant cette période. Les offices du travail, qui n'existaient que dans quelques territoires, sont généralisés. Quelques conventions collectives sont signées au Sénégal. Les syndicats sont désormais autorisés dans certains territoires, mais dans des conditions restrictives : au Maroc, le droit syndical est réservé aux Européens et un délit est

même institué pour les Marocains qui ne respecteraient pas la règle ; en AOF, il n'est accessible qu'à la condition de savoir lire et écrire en français, ce qui limite considérablement le nombre de syndiqués potentiels, à défaut ceux qui n'en sont pas capables reçoivent néanmoins le droit de créer des associations.

Le Front populaire ne marque donc pas de rupture nette dans l'évolution du droit colonial du travail. C'est en réalité à partir de la fin de la Seconde Guerre mondiale que la situation évolue nettement. Le moment clef est la conférence de Brazzaville, organisée par le Comité français de libération nationale du 30 janvier au 6 février 1944. Certes, les mesures qui sont annoncées à son issue ne sont pas révolutionnaires puisque les syndicats ne sont toujours pas reconnus partout et que la fin du travail forcé n'est programmée que 5 ans plus tard. Pourtant, cette conférence marque un tournant dans la prise de conscience des dégâts de la colonisation, et notamment dans le domaine du travail. Les rapports de Raphaël Saller, gouverneur de la Côte française des Somalis, et d'André Latrille, gouverneur de la Côte d'Ivoire, particulièrement critiques, soulignent bien un changement d'état d'esprit.

Celui-ci se manifeste dès la libération de la France d'une double manière. D'une part, des textes – des lois ou des décrets – sont désormais promulgués pour l'ensemble de ce qu'il est alors convenu d'appeler les territoires d'outre-mer. La toute puissance des gouverneurs et gouverneurs généraux est donc mise en brèche. D'autre part, trois textes d'une grande importance sont promulgués : le premier supprime officiellement le travail forcé ; le second reconnaît le droit syndical, faisant ainsi passer le droit du travail d'une dimension purement individuelle à une dimension également collective ; le troisième crée une véritable inspection du travail en outre-mer, organisée verticalement depuis Paris et en théorie indépendante des pouvoirs coloniaux locaux.

Une étape supplémentaire est franchie avec le vote et la promulgation du Code du travail des territoires d'outre-mer en décembre 1951, après des années d'atermoiements et de conflits. Ce Code est largement inspiré du Code métropolitain, conformément aux vœux des parlementaires africains et de l'ensemble des syndicalistes qui, à ce moment en tout cas, ne jurent que par l'assimilation et l'égalité réelle entre les autochtones et les Européens. Certes ne sont pas prévus de comités d'entreprise ou de conseils de prud'hommes, ces derniers étant remplacés par des tribunaux du travail aux membres nommés et non élus ; la protection sociale est réduite à peau de chagrin avec seulement un dispositif de prestations familiales qui suscitera bien des débats et des controverses avant sa mise en place effective en 1956 ; les accidents du travail ne seront réglementés quant à eux qu'en 1957. Pour autant, l'essentiel du Code reprend l'essentiel du Code métropolitain, que ce soit en matière de relations collectives (conventions collectives, conciliation et arbitrage des conflits du travail, délégués du personnel) ou de relations individuelles (égalité salariale formelle, durée du

travail quotidienne et hebdomadaire, congés payés, etc.). Pendant très longtemps et même jusqu'à aujourd'hui sur de nombreux aspects, le Code du travail des territoires d'outre-mer sera le socle du droit du travail des pays décolonisés.

Au moment des indépendances, le droit du travail est donc le même que le droit métropolitain dans les départements d'outre-mer et ses principes sont largement repris dans les territoires d'outre-mer. On peut naturellement critiquer cet alignement du droit local sur les standards occidentaux, ce que ne manquaient pas de faire les dirigeants du Cameroun dans les années 1920 en parlant de la pensée « industrialiste des experts de Washington ». On n'ignorera pas non plus les réflexions consacrées à la transposition, maladroite et souvent inadaptée, des droits de l'Homme sur le continent africain⁴¹⁹. De fait, le développement du droit du travail dans les colonies, a accompagné la colonisation et on peut même dire que, d'une certaine manière, elle l'a justifié. Un peu comme le sucre qu'on ajoute à un café trop amer. En faisant corps avec sa raison d'être, c'est-à-dire l'exploitation économique capitaliste, le droit du travail a de fait participé à la lente érosion des sociétés traditionnelles. Mais ce phénomène n'est pas propre aux colonies ; il est même caractéristique de la situation créée par la révolution industrielle en Europe, comme l'a bien analysé Karl Polanyi : « Ce que le Blanc pratique aujourd'hui encore [on est en 1944] à l'occasion dans des contrées lointaines, à savoir la démolition des structures sociales pour en extraire l'élément travail, des Blancs l'ont fait au XVIIIe siècle à des populations blanches avec les mêmes objectifs⁴²⁰ ».

Cette phrase, extraite d'un livre fameux, dans lequel les colonies ont peu d'importance, mérite attention. Peut-on comparer l'évolution du droit du travail dans les colonies au XXe siècle, et celle des sociétés européennes au XVIIIe et XIXe ? On répondra volontiers de manière affirmative. En France métropolitaine, l'industrialisation a posé beaucoup de problèmes aux employeurs. Les salariés, venus souvent de la campagne, ont été pendant très longtemps rétifs aux disciplines qui leur étaient imposées : les horaires ne correspondaient pas à leurs habitudes et le lundi était souvent synonyme de relâche ; la pluriactivité était très fréquente⁴²¹ et le droit du travail une police du travail, en tout cas jusqu'à l'abrogation de la loi Le Chapelier en 1864 et l'invention du contrat de travail dans les années 1890. Cette évolution a été stigmatisée dans un article désormais célèbre

419. A. Supiot, « Les droits de l'Homme : mode d'emploi », in Y. Le Gall, D. Gaurier et P.-Y. Legal, *Du droit du travail aux droits de l'humanité, Études offertes à Philippe-Jean Hesse*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2003, p. 421 - 438.

420. K. Polanyi, *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard, 1983, p. 221.

421. A. Cottureau, M. Gribaudi, *Précarités, cheminements et formes de cohérence sociale au XIXe siècle*, Paris, MiRe, 1999, 175 p.

d'Alain Cottereau dans les *Annales ESC*⁴²², dans lequel il dénonce le contrat de travail – et de son critère distinctif, la subordination – comme contraire aux aspirations des travailleurs, soucieux d'indépendance et d'autonomie. Le même type de réflexion peut sans doute être mené en situation coloniale où la subordination était d'autant plus contestée qu'elle était fortement contrainte et non acceptée.

Il n'en reste pas moins que les populations ont rapidement compris l'intérêt de défendre leurs droits, notamment le droit au salaire, et que, dès qu'ils ont eu l'accès à la citoyenneté, ils n'ont eu de cesse de défendre et d'améliorer le droit du travail. On ne trouve pas, dans les déclarations syndicales postérieures à la Seconde Guerre mondiale d'apologie de la coutume ou de la tradition, mais, bien au contraire, un souci d'égalité avec les Blancs que le droit du travail devait assurer. Pour eux, l'amélioration de la législation sociale constituait un progrès, et peu importait que ce progrès fût importé.

Bien qu'elle ne soit pas vraiment terminée, la recherche a déjà donné lieu à plusieurs publications. Florence Renucci et Jean-Pierre Le Crom ont communiqué ensemble à un colloque organisé aux Archives nationales, sur le site de ces dernières à Pierrefitte, sur le thème « Comment se fait la loi du travail aux colonies ? Perspectives archivistiques ». Il a été publié dans un ouvrage collectif dirigé par Marie Cornu, Jérôme Fromageau et Yann Potin, *Les Archives et la genèse des lois*, Paris, L'Harmattan, coll. Droit du patrimoine culturel et naturel, 2016, p. 147-162.

Philippe Auvergnon et Farid Lekéal et Jean-Pierre Le Crom ont participé à une conférence organisée par le Comité d'histoire du ministère du Travail au ministère des Affaires sociales. Cette conférence, qui a rassemblé environ 120 personnes, a donné lieu à la publication d'une brochure largement distribuée au sein du ministère du Travail : *Le droit du travail dans les colonies. Du XIXe siècle aux années 60* (Actes de la conférence-débat du 23 novembre 2015 à Paris), Cahier n° 12, 30 p. : <http://idf.directe.gouv.fr/sites/idf.directe.gouv.fr/IMG/pdf/actes_de_la_conference-debat_2015.pdf>

Deux articles sont également à paraître. Le premier, dû à Florence Renucci, porte sur « Lucrece Guelfi et ses hommes⁴²³ ». Il paraîtra dans un ouvrage collectif dirigé par Anne-Sophie Chambost et Alexis Mages, *La réception du droit du travail dans les milieux intellectuels et professionnels*, LGDJ-Lextenso, coll. Contextes. Cultures du droit, en mars 2017. Le second, écrit par Jean-Pierre

422. A. Cottereau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales. Histoire, sciences sociales*, vol. 57, n° 6, 2002, p. 1521 - 1557.

423. Lucrece Guelfi a dirigé l'Inspection générale du travail des territoires d'outre-mer à la fin des années 1940 et au début des années 1950.

Le Crom, a trait au prix du travail (le salaire et ses accessoires) dans les colonies françaises d'exploitation. Il sera publié dans un ouvrage collectif dirigé par Michel Pigenet et Michel Margairaz aux Presses de la Sorbonne en 2017 également. Signalons enfin la contribution de Dominique Taurisson-Mouret au colloque international « L'engagisme dans les colonies européennes. Résistances et mémoires(s) XIXe-XXe siècles », organisé par le Centre de recherches en histoire internationale et atlantique (CRHIA) à Nantes les 20 et 21 octobre 2016.

Il faut désormais aller plus loin. Compte tenu des lacunes déjà mentionnées, il paraît en l'état très difficile d'envisager trois ouvrages publiés simultanément en coffret comme il avait été un temps prévu par les Presses universitaires de Rennes avec l'ambition de couvrir l'ensemble du sujet. L'idée, qui reste à discuter avec les membres de l'équipe, serait de procéder en deux temps. Dans un premier temps, un ouvrage collectif serait publié à partir des recherches les plus abouties. On pense ici notamment – la liste n'est pas fermée – aux vieilles colonies avant 1914, aux conseils des prud'hommes en Tunisie, au droit syndical au Maroc, à la spécificité du mandat en Syrie et au Liban, à l'introduction du droit du travail dans les Établissements français de l'Inde à partir de 1936, au recrutement en Indochine ou à des sujets plus transversaux comme les accidents du travail, la distinction travail libre - travail forcé dans les colonies d'exploitation, l'Inspection générale du travail outre-mer ou encore le Code du travail des territoires d'outre-mer. Dans un deuxième temps serait publié un second ouvrage sur des thèmes ou des territoires qui méritent encore d'être approfondis.

Quoi qu'il en soit des choix qui seront effectués, on constatera pour terminer que si cette recherche est loin d'être complètement achevée, elle a néanmoins permis de poser le socle d'un développement futur auquel devraient être associés de nouveaux collègues.

Bibliographie

I. Ouvrages, thèses et rapports

- ABDELJAOUAD Amor, *Evolution de la législation ouvrière en Tunisie*, Tunis, 1962.
- AJAVON AVI Marcelin, *Le Togo et les conventions internationales du travail*, thèse de doctorat d'Etat de droit privé, Paris 1, 1983, 488 p.
- Anonyme, « Rapport sur l'application en Algérie du décret du 1^{er} mars 1905 sur le travail des enfants et la sécurité des travailleurs », *Bulletin de l'Office du travail*, mai 1907, p. 465-467.
- Anonyme, *Guide du travail et de la législation sociale au Maroc*, Casablanca, Fiduciaire marocaine d'éditions techniques, 1954, 85 p.
- Anonyme, *La question du travail aux colonies devant la Conférence internationale de Genève*, Paris, Comité de l'Indochine, 1930, 32 p.
- Anonyme, *Prévention des accidents du travail au Maroc*, Paris, Charles-Lavauzelle, 1923, 264 p.
- Anonyme, *Statut du personnel des entreprises de production, de transport et de distribution d'électricité au Maroc*, Casablanca, 1948, 49 p.
- Anonyme, *Le travail en Indochine*, Doulan, L. Lambert, 8 p.
- ANOUMA René-Pierre, *Aux origines de la nation ivoirienne (1893-1946)*, Paris, L'Harmattan, 2 vol., 2006, 668 p.
- ANGELIQUE Julien, *Le rôle de l'OIT dans la lutte contre le travail forcé ou obligatoire*, mémoire de mastere 2 de droit social, 2013, 80 p.
- ASSIMA-KPATCHA Esham, *Travail et salariat au Togo français pendant l'entre-deux-guerres (1914-1939)*, thèse de doctorat en histoire, université de Lomé, 2004
- ASSOCIATION INTERNATIONALE POUR LE PROGRÈS SOCIAL, Congrès international de Liège et Bruxelles, 20-23 septembre 1958 : 3e point à l'ordre du jour : Les conséquences sociales de l'industrialisation rapide des pays insuffisamment développés, Association internationale pour le progrès sociale, 1958, 48 p.
- AUGAGNEUR Victor, *Erreurs et brutalités coloniales*, Paris, Montaigne, 1926, 216 p. [réédité chez Nuits rouges, 2010, 254 p.]
- [Notice sudoc : <http://www.sudoc.fr/148828922>]

AYACHE Albert, *Le mouvement syndical au Maroc (1919-1942)*, Paris, L'Harmattan, 1986, t. 1 : 1919-1942, 321 p. ; t. 2 : 1943-1948 : 323 p. ; t. 3 : 1949-1956, 224 p.

BABASSANA H., *Travail forcé, expropriation et formation du salariat en Afrique noire*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1978, 255 p.
[Notice sudoc : <http://www.sudoc.fr/00022748X> - Voir note de lecture : <http://www.jstor.org/stable/3778173>]

BALANDIER Georges, *Sociologie actuelle de l'Afrique noire. Dynamique des changements sociaux en Afrique centrale*, Paris, PUF, 1971.

BASTET Jean, *Le travail forcé et l'Organisation internationale du travail*, LGDJ, 1932, 191 p.
[Notice sudoc : <http://www.sudoc.fr/047218614>]

BEAUPIN Eugène, *Organisation internationale du travail et les problèmes sociaux en pays de mission*, Schöneck/BEckenried, Administration de la Nouvelle Revue de science missionnaire, 1950, 63 p.

BECKER Charles, MBAYE Saliou, THIOUB Ibrahima (dir.), *AOF : réalités et héritages*, Dakar, Direction des archives du Sénégal, 1997. Tome I Disponible en ligne (1285 p.) : http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers15-08/010017231.pdf

BENOIST Joseph Roger de, *L'Afrique occidentale française de 1944 à 1960*, Dakar, Les nouvelles éditions africaines, 1982.

BERNARD Augustin, *La main-d'œuvre dans l'Afrique du nord : rapport au Comité Algérie-Tunisie-Maroc*, Paris, Éditions du Comité Algérie-Tunisie-Maroc, 1930, 48 p.

BERNARD Joseph, *Le droit du travail au Maroc* (thèse droit Alger), Paris, Librairie sociale et économique, 1942, 392 p.

BERNARD-DUQUENET Nicole, *Le Sénégal et le Front populaire*, Paris, L'Harmattan, 1985, 249 p.

BERNUS Pierre, *Le régime des sociétés concessionnaires en Afrique occidentale et les contrats de travail avec les indigènes*, Paris, Dubois, 1912.

Bibliothèque coloniale internationale, *Le régime et l'organisation du travail des indigènes dans les colonies tropicales*, Bruxelles, Etablissements généraux d'imprimerie, 1929, 324 p.
[Notice sudoc : <http://www.sudoc.fr/098163493>]

BIT, *Problèmes du travail en Afrique du Nord*, Genève, 1960, XIII, 517 p.
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_NS60_fren.pdf - Voir : <http://www.jstor.org/stable/1525782>]

- BIT, *Le travail forcé* / Conférence internationale du travail, 39e session, Genève, BIT, 1955, 35 p.
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1956/56B09_42_fren.pdf]
- BIT, *Problèmes du travail en Afrique*, Genève, 1959, XIV, 791 p.
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_NS48_fren.pdf]
- BIT, *Politique sociale dans les territoires dépendants*, Montréal, 1945, VI, 202 p.
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_B38_fren.pdf]
- BIT, *Règlementation des contrats de travail des travailleurs indigènes : deuxième question à l'ordre du jour* / Conférence internationale du Travail, vingt-quatrième session, Genève, 1938, Bureau international du Travail, Genève, BIT, 1937, iv, 268 p.
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1938/38B09_18_fren.pdf]
- BIT, *Rapport du Conseil d'administration du Bureau international du Travail sur l'application de la Convention (n° 29) concernant le travail forcé ou obligatoire* / Conférence internationale du Travail, vingt-troisième session, Genève, Bureau international du Travail, 1937, 43 p.
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1937/37B09_18_fren.pdf]
- BIT, *Rapport du comité spécial du travail forcé*, Genève, 1953, VII, 657 p.
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_NS36_fren.pdf]
- BIT (Fuss H.), *Rapport au gouvernement du royaume du Maroc sur l'organisation et les attributions du ministère du travail et des questions sociales*, in ILO pub. Project report on the organisation of a ministry for labour administration and social security in Morocco, 1958.
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1958/58B09_62_fren.pdf]
- BIT, « La législation du travail dans le Cameroun », *Revue internationale du travail*, XLIX, 4-5, 564.
- BIT, « La politique sociale en Afrique française », *Revue internationale du travail*, XLIV, 6, 758.
- BIT, « Le travail au Maroc en 1929 », *Revue internationale du travail*, XXIV, 4, 456.
- BIT, « Le travail en Tunisie », *Revue internationale du travail*, XXVII, 5, 706.
- BIT, « Les problèmes du travail au Cameroun sous mandat français », *Revue internationale du travail*, XXXIX, 2, 271.
- BIT, *A charter for dependent peoples : based on the I.L.O. technical report "non-metropolitan territories"*, Montréal, International Labor Office, 1947, 10 p.
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1947/47B09_44_engl.pdf]

BIT, *Survey of changes in labour legislation affecting dependent territories from 1939 to 1946 : statement by the Office / [International Labour Office]*, Committee of Experts on the Application of Conventions, seventeenth session, Geneva, 24 March 1947, Geneva, ILO, 1947, 41 p. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1947/47B09_45_engl.pdf]

BIT, commission d'experts sur la politique sociale en Afrique du Nord, *Les problèmes du travail en Afrique du Nord : chapitre VII, conditions générales de travail*, Tunis, 1-10 février 1960, Genève, BIT, 1959. 64 p.

BIT, *Convention concernant le travail forcé ou obligatoire*, Genève : BIT, 1930, 12 p. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174]

BIT, *Le recrutement de la main-d'œuvre dans les colonies et dans les autres territoires à conditions de travail analogues*, Conférence internationale du travail, 19e session, Genève, 1935, 318 p.

BIT, *Les problèmes du travail en Afrique du Nord : chapitre XI, administration et inspection du travail / Commission d'experts pour la politique sociale dans les pays d'Afrique du Nord*, Tunis, 1-10 février 1960, Genève, Bureau international du travail, 1959, 32 p.

BIT, *Les problèmes du travail en Afrique du Nord : chapitre XII, application des normes internationales du travail / Commission d'experts pour la politique sociale dans les pays d'Afrique du Nord*, Tunis, 1-10 février 1960, Genève, Bureau international du travail, 1959, 37 p.

BIT, *Les problèmes du travail en Orient : Inde, Établissements français dans l'Inde, Ceylan, Malaisie et Indes néerlandaises*, Genève, BIT, 1938, 90 p.

BIT, *Les relations professionnelles dans certains pays africains : documents et résumé des travaux d'un séminaire sur les relations professionnelles tenue à Abidjan du 15 au 26 octobre 1963*, Genève, BIT, 1964, 419 p.

BIT, *Organisation internationale du travail et les pays nord-africains et du Proche-Orient*, Genève, 1935, 89 p. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1935/35B09_3_fren.pdf]

BIT, *Politique sociale aux Antilles*, Genève, 1952, IV, 355 p. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_NS29_fren.pdf]

BIT, *Problèmes de travail en Indochine*, Genève, BIT, 1937, VII, 332 p. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_B26_fren.pdf]

BIT, *Rapport au gouvernement de l'Algérie sur l'organisation et l'équipement du centre du travail du cuir de Djidjelli*, 1963. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1963/63B09_5_fren.pdf]

BIT, *Le recrutement de la main-d'œuvre dans les colonies et dans les autres territoires à conditions de travail analogues*, Conférence internationale du Travail, Genève, Bureau international du Travail, 1935 http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1935/35B09_7_fren.pdf

BLAZY Adrien, *L'organisation judiciaire en Indochine française (1858-1945)*, 2 tomes, Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, 2014.

BLONDEL, *Organisation des colonies françaises. Le régime du travail et la colonisation libre dans nos colonies et pays de protectorat*, Paris, Berger-Levrault, 1896, 159 p.

BLONZ-COLOMBO, *Le droit du travail au Maroc sous le protectorat français*, mémoire de master 2 de droit social, université de nantes, 2012.

BOGOSIAN Mornane Catherine, *Forced labor, resistance and memory : the deuxième portion in the French Soudan (1926-1950)*, PH-D Dissertation, University of Pennsylvania, 2002.

BOUILLIER Louis, *De l'obligation au travail pour les indigènes dans les colonies d'exploitation (spécialement dans les territoires français de l'Afrique centrale)*, Paris, éditions de la vie universitaire, 1923, 182 p. (thèse Droit Paris)

BOURDIEU Pierre, DARBEL Alain, *Travail et travailleurs en Algérie*, Paris, Mouton, 1963, 566 p.

BOUVENET Gaston-Jean, BOURDIN René, *Codes et lois du Cameroun, t. 3 : Droit social, enseignement, santé et hygiène, service social, droit du travail*, Yaoundé, impr. De Coulouma, 1957, 752 p.

BOUY Ernest, *Le problème de la main-d'œuvre et la législation du travail au Maroc*, Paris, Librairie du Recueil Sirey, 1930, 282 p.

BOUY Ernest, PENANT Maurice, *Code du travail marocain*, Paris, Recueil de législation et de jurisprudence marocaines, 2^e éd., 1932, 250 p.

BOVY Lambert, *La nature du mouvement syndical ouest-africain d'expression française*, Bruxelles, Académie royale des sciences d'outre-mer, 1967.

BRIANO Alexandre, *Les travailleurs coloniaux : les oubliés de l'histoire (1916-1920 et 1939-1953)*, Toulon, Les Presses du Midi, 2008, 128 p.

BUNOUT René, *La main-d'œuvre et la législation du travail en Indochine*, thèse droit Bordeaux, 1936, 201 p. [<http://www.sudoc.fr/047348178>]

Bureau international de recherche sur les implications sociales du progrès technique, *Conséquences sociales de l'industrialisation et des problèmes urbains en Afrique*, Paris, Conseil international des sciences sociales, 1954.

- CAMPBELL Bonnie (dir.), *Les ressources minières en Afrique. Quelle réglementation pour le développement ?*, Québec, Presses universitaires du Québec, 2010.
- CARTON DE WIART Xavier, HERVY - COUSIN Charles, CROKAERT Paul, *Le travail forcé aux colonies*, conférence du jeune barreau de Bruxelles, séance solennelle de rentrée de la Section de droit colonial et maritime, 11 janvier 1930.[Bruxelles, 1930] 56 p.
- CHAILLEY-BERT Joseph, *Rapport sur la main-d'œuvre dans les colonies françaises : rapport général soumis à l'Institut colonial international*, Paris, A. Colin, 1895, 40 p. [<http://www.sudoc.fr/097488739>]
- CHAULEUR Pierre, *Le régime du travail dans les territoires d'outre-mer*, Paris, Encyclopédie d'outre-mer, 1956, 689 p. [<http://www.sudoc.fr/024366544>]
- CHERRIER R., *La législation concernant le travail indigène à Madagascar*, Paris, Loviton, 1932, 137 p.
- CHEVANS Henry, *La mise en valeur de l'Afrique occidentale française*, thèse de sciences économiques et politiques, Dijon, Imprimerie Barbier-Marillier, 1907, 280 p.
- Code du travail de la Martinique et réglementation annexe*, Fort-de-France, Impr. du gouvernement, 1939, xxi, 518 p.
- COMOLI Bernard, *La CGT, la CFTC et la législation du travail dans les colonies d'Afrique tropicale (1900- 1952)*, thèse 3^e cycle, Paris I, 1973, 393 p.
- COOPER Frederick, *Décolonisation et travail en Afrique : l'Afrique britannique et française (1935-1960)*, Paris : Karthala, Amsterdam : Saphis, 2004, 578 p.
- COQUERY-VIDROVITCH C., FOREST A. (dir.), *Entreprises et entrepreneurs en Afrique (XIXe-XXe siècles*, Paris, L'Harmattan, 1983, 2 vol., 527 et 623 p. (voir not. K. Barandao, « Mutations socioprofessionnelles au Togo sous administration française (1922-1958) »).
- COQUERY-VIDROVITCH Catherine, GOERG Odile et TSHIMANGA C. (dir.), *Histoire et devenir de l'Afrique noire au XXe siècle. Cahier « Afrique noire »*, n° 19-20, 2001.
- COQUERY-VIDROVITCH Catherine, *Le Congo au temps des grandes compagnies concessionnaires (1898-1930)*, Paris, Mouton, 1972, 598 p.
- COULAND Jacques, *Le mouvement syndical au Liban (1919-1946). Son évolution pendant le mandat français, de l'occupation à l'évacuation et au code du travail*, Paris, éditions sociales, 1970, 453 p.

COURANT Roland, *Encyclopédie juridique de l'AOF. Législation sociale de la Côte d'Ivoire (code du travail avec arrêtés généraux et locaux d'application. Le régime des prestations familiales*, Conakry, 1957, 172 p.

CUVILLIER-FLEURY Robert, *La main-d'œuvre dans les colonies françaises relatives à la nationalité*, thèse droit Paris, L. Larose et L. Tenin, 1907, 265 p.

D'ALMEIDA-TOPOR Hélène, LAKROUM Monique et SPITTLER Gerd (dir.), *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque contemporaine*, Khartala, 2003, 355 p.

DAVID Ph., *Les navétanes. Histoire des migrants saisonniers de l'arachide en Sénégal des origines à nos jours*, Dakar, Abidjan, NEA, 1980, 525 p.

DECLAREUIL Jean, *Les systèmes de transportation et de main-d'œuvre pénale aux colonies dans le droit français*, thèse Droit, Toulouse, Imprimerie J. Fournie, 1927, 189 p.

DE LANNOY Ch., *La réglementation du travail dans l'Afrique centrale*, Bruxelles, Goemaere, 1910, 13 p. (extrait du Bulletin de colonisation comparée, juillet 1910).

DELAMARRE E., *L'émigration et l'immigration ouvrière en Indochine*, Inspection générale du travail d'Indochine, Hanoi, Impr. d'Extrême-Orient, 1931.
[<http://ccfr.bnf.fr/portailccfr/ark:/06871/0013667778>]

DEPREZ Jean, *Evolution et particularisme du droit du travail en Afrique occidentale*, Paris, Imprimerie Guillemot et de Lamothe, 1960, 39 p.

DER THIAM Iba, *L'évolution politique et syndicale du Sénégal colonial de 1940 à 1936*, thèse de doctorat d'Etat, Université Paris I, 1983.

DESCHAMPS R., *Le problème de la main-d'œuvre en Indochine*, thèse Paris, 1907.

DIOUF Birame, *Les responsabilités à l'occasion des conflits collectifs du travail. Une étude de droit sénégalais des conflits collectifs à la lumière du droit français*, thèse Droit, université de Cergy-Pontoise, 2010, 555 p.
[<http://biblioweb.u-cergy.fr/theses/2010CERG0488.pdf>]

Direction des services économiques en Algérie, *Réglementation du travail et prévoyance sociale en Algérie*, Alger, 1934, 104 p.

Direction du commerce et du travail de Tunisie, *Textes législatifs et réglementaires concernant les accidents du travail en Tunisie*, Tunis, 1922, 70 p.

Direction du commerce et du travail de Tunisie, *Textes législatifs et réglementaires concernant les accidents du travail en Tunisie (octobre 1924)*, Tunis, Impr. Guénard and Franchi, 1924, 82 p.

- DISLERE Paul, *Traité de législation coloniale*, Paris, L. Dupont, plusieurs éditions de 1885-1886 à 1909.
- Documentation française (n° 1578), *Quelques aspects des problèmes sociaux africains*, 1952.
- DOUCY Alfred et FELDHEIM Pierre, *Problèmes du travail et politique sociale au Congo belge*, Bruxelles, Librairie encyclopédique, 1952, 156 p.
- DOUTSONA Judith, *Les femmes dans la fonction publique au Gabon : étude des trajectoires professionnelles*, thèse Paris 7 Diderot, 2011, 325 p.
- DU GAST Camille, *Le statut ouvrier au Maroc. Rapport adressé au ministre du Travail*, Paris, Impr. Nationale, 1921. 208 p.
- DU VIVIER DE STREEL E., *Les puissances coloniales devant la Conférence internationale du travail et le débat de Genève sur le travail forcé*, Académie des sciences coloniales, t. XII, s.d. (1930), 81 p.
- DUSSERT Désiré et BÉTIER G., *Les mines et les carrières en Algérie*, Paris, Larose, 1931, 411 p.
- ETIENNE Jean d', VILLÈME Louis et DELISLE Stéphane, *L'évolution sociale du Maroc*, Paris, Peyronnet, 1950, 230 p.
- EVE Prosper, *Tableau du syndicalisme à la Réunion de 1912 à 1968*, thèse de doctorat d'Etat en histoire, 1989, 2 vol., 1547 p. [Résumé publié par Saint-Denis, éd. CNH, 1991, 151 p.]
- EWANGUE Jean-Lucien, *L'économie de plantation et son impact au Cameroun sous administration française (1916-1960)*, thèse Histoire Paris 7, 2007, 693 p.
- FAFCHAMPS Joseph, *L'Organisation internationale du Travail et le travail forcé*, Bruxelles, H. & M. Schaumans, 1957, 16 p.
- FALL Babacar, *Le travail au Sénégal au XXe siècle*, Paris, Khartala, 2011, 320 p.
- FALL Babacar, *Le travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1946)*, Paris, Karthala, 1993, 346 p.
- FAYET Charles-J., *Travail et colonisation*, LGDJ, 1931, 285 p.
- FERRO Marc (dir.), *Le livre noir du colonialisme (XVIe-XXIe siècles)*, Paris, Hachette Littératures, 2004, 1124 p.
- FLORY Céline, *De l'esclavage à la liberté forcée : histoire des travailleurs africains engagés dans la Caraïbe française au XIXe siècle*, Paris, Karthala – Société des africanistes, 2015, 455 p.
- FOLLIET Joseph, *Le travail forcé aux colonies*, Paris, éditions du Cerf, 1936, 315 p.

FOURICHON Léon-Martin, Commission du régime du travail dans les colonies. Rapport présenté au ministre de la Marine et des colonies, Imprimerie nationale, 1875, 51 p.

FRAYSSINET Pierre, *Le droit des rapports individuels de travail au Maroc*, thèse droit, Bordeaux, 1957, 220 p. [<http://www.sudoc.fr/126671214>]

FUMA Sudel, *Mutations sociales et économiques dans une île à sucre*, thèse université de Provence, 1987, 2 vol., 1 400 p. [<http://www.sudoc.fr/009567003>]

GHEERBRANDT J. L., *La législation sur les accidents du travail aux colonies : Un premier stade d'application aux Antilles et à la Réunion*, Paris, Institut colonial Français, 1926, 27 p.

GIRAULT Arthur et BESSON Maurice, *Principes de colonisation et législation coloniale*, Paris, Recueil Sirey, 6^e éd., 1943, 202 p.

GOERG Odile, *Échanges, réseaux, marchés : L'impact colonial en Guinée (mi-XIXe s.-1913)*, Université de Paris VII, doctorat 3^e cycle, 1981.

GONIDEC Pierre-François (avec M. Kirsch), *Droit du travail des territoires d'outre-mer*, Paris, LGDJ, 1958, 743 p.

GONIDEC Pierre-François, *Cours de droit du travail africain et malgache*, Paris, LGDJ, 1966, 288 p.

GONIDEC Pierre-François, « Droit du travail dans les territoires d'outre-mer », *La Documentation africaine*, Paris, 1958.

GONIDEC Pierre-François, *La convention collective dans les territoires d'outre-mer*, Paris, Imprimerie Guillemot et de Lamothe, 1955, 37 p.

GOUDAL Jean, *Esclavage et travail forcé*, Paris, Pedone, 1929, 95 p. [extrait de] *Revue générale de droit international public*.

GOUDAL Jean, *Les questions de travail dans les territoires sous mandat*, Paris, Pedone, 1928, 18 p.

GOUDAL Jean, *Problèmes de travail en Indochine*, Genève, BIT (Etudes et documents. Série B, n° 26), 1937, 332 p.

Gouvernement général de l'Algérie, *Réglementation du travail et de la prévoyance sociale en Algérie*, 1934.

Gouvernement général de l'Algérie. Service du Travail, *Les lois ouvrières et les institutions sociales en Algérie*, Alger, Fontana, 1922, 31 p.

GOYAT Michel, *Guide pratique de l'employeur et du travailleur en Afrique occidentale*, Dakar, éditions Clairafrique, 1960.

GRATIEN Jean-Pierre, *Marius Moutet, un socialiste à l'outre-mer*, Paris, L'Harmattan, 2006, 384 p.

GUÉYE Omar, *Sénégal : Histoire du mouvement syndical, la marche vers le Code du travail*, L'Harmattan, 2013, 385 p.

GUILBOT J., *Petite étude sur la main-d'œuvre à Douala*, Yaoundé, 1947, 67 p.

GUTKIND P. C. W., COHEN R., COPANS J. (dir.), *African Labor History*, Londres, Beverly Hills, 1978, 280 p.

HAUT COMMISSARIAT DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE À MADAGASCAR, *Réglementation générale du travail à Madagascar*, Tananarive, Imprimerie officielle, 1955, 648 p.

HAY Douglas (dir.), *Masters, Servants and Magistrates in Britain and the Empire (1562-1955)*, Chapel-Hill, London, University of North Carolina Press, 2004, 592 p.

HECKENROTH Marguerite, *Conventions internationales du travail dans les colonies françaises* (thèse droit), Aix-En-Provence, Imprimerie Universitaire, 1940, 223 p.

HUGUET P., *Code du travail des territoires d'outre-mer. Texte et commentaire*, Sirey, 1953.

Inspection générale du travail, *Réglementation du travail en Indochine : textes en vigueur au 31 octobre 1930*, Hanoï, Imprimerie d'extrême Orient, 1931, 182 p. (idem en 1929, 1931, 1937 et 1939).

Inspection territoriale du travail et des lois sociales des Comores : rapport, Moroni, 1965-1966. 5 V.

INSTITUT COLONIAL INTERNATIONAL, *Compte rendu de la session tenue à Bruxelles les 29, 30 et 31 juillet 1912*, Institut colonial international, 1912, 472 p.

INSTITUT COLONIAL INTERNATIONAL, *Compte rendu de la session tenue à Berlin, les 6 et 7 septembre 1897*, Bruxelles, Institut colonial international, 1898, 387 p.

INSTITUT COLONIAL INTERNATIONAL, *La main-d'œuvre aux colonies*, t. 1 : Documents officiels sur le contrat de travail et le louage d'ouvrage aux colonies, Paris, A. Colin, 1895, 569 p.

INSTITUT COLONIAL INTERNATIONAL, *La main-d'œuvre aux colonies*, t. 2 : documents officiels sur le contrat de travail et le louage d'ouvrage aux colonies, Paris, A. Colin, 1897, 586 p.

INSTITUT COLONIAL INTERNATIONAL, *La main-d'œuvre aux colonies*, t. 3 : documents officiels sur le contrat de travail et le louage d'ouvrage aux colonies, Paris, A. Colin, 1898, 784 p. ; t. II, 1897, 586 p.

INSTITUT COLONIAL INTERNATIONAL, *Les fonctionnaires coloniaux*, Paris, A. Colin, 1897, 375 p.

INSTITUT COLONIAL INTERNATIONAL, *Les fonctionnaires coloniaux*. 3 (premier supplément (colonies néerlandaises, allemandes, françaises, britanniques), Bruxelles, Institut colonial international, 1910, 736 p.

INSTITUT COLONIAL INTERNATIONAL, *Les lois organiques des colonies*, t. 2 documents officiels précédés de notices historiques (colonies françaises), Paris, Institut colonial international, 1906, 617 p. et t. 3, 1906, 564 p.

INSTITUT COLONIAL INTERNATIONAL, *Le régime et l'organisation du travail des indigènes dans les colonies tropicales*, Bruxelles, Etats généraux d'imprimerie, 1929, 326 p.

INTERNATIONAL INSTITUT OF DIFFERING CIVILIZATIONS, *Le régime et l'organisation du travail des indigènes dans les colonies tropicales*, Bruxelles, Etablissements généraux d'imprimerie, 1929, 326 p.

Ittiḥād al-‘Āmm al-Tūnisī lil-Shughl, *Problèmes sociaux en Tunisie*, Tunis, 1951, 92 p.

JACQUIER Léonce, *La main-d'œuvre locale à Madagascar*, Paris, Impr. H. Jouve, 1904, 303 p.

JANSEN (ou JANSSENS) Camille, *De la réglementation du travail des indigènes dans les colonies, rapport préliminaire à la session de 1912*, Bruxelles, Etablissements généraux d'imprimerie, 1912, 104 p.

JULIEN Gustave, *Institutions politiques et sociales de Madagascar d'après des documents authentiques et inédits. Ethnographie, philologie, mœurs, coutumes et lois, organisation sociale, politique, administrative et judiciaire*, Paris, E. Guilmoto, 1909, 375 p. (7 microfiches ORSTOM)

JULIEN Gustave, *Le travail indigène à Madagascar, les industries locales*. Rapport présenté au congrès de l'Afrique orientale tenu à Parois du 9 au 14 octobre 1911, Coulommiers : impr. De Dessaint et Cie, s. d., 16 p. (1 microfiche ORSTOM)

KABEYA MUASE Charles, *Syndicalisme et démocratie en Afrique noire. L'expérience du Burkina Faso*, Paris, Karthala, 1989.

KAPTUE L., *Travail et main-d'œuvre au Cameroun sous régime français, 1916-1952*, Paris, L'Harmattan, 1986, 282 p.

L'État moderne, horizon 2000, Mélanges en l'honneur de P. F. GONIDEC, Paris, LGDJ, 1985, 543 p.

LABOURET Henri, *Colonisation, colonialisme et décolonisation*, Paris, Larose, 1952, 203 p.

LACASCADE Pierre, *Esclavage et immigration. La question de la main-d'œuvre aux Antilles, le décret du 13 février 1852 et la convention franco-anglaise du 1er juillet 1861* (thèse droit), Paris, A. Michalon, 1907, 136 p.

LACASCADE Pierre, *Le nouveau projet de loi sur le régime du travail aux colonies*, Paris, Impr. De Berthier, 1875, 15 p. (extrait du *Journal d'outre-mer*)

LAFOND A. et MICHOLIN J., *Code du travail de la France d'outre-mer*, commentaires et textes, 1954.

LAKROUM Monique, *Le travail inégal : paysans et salariés sénégalais face à la crise des années trente*, Paris, L'Harmattan, 1982, 183 p.

LAPLANE Caroline, *La législation du travail dans les colonies françaises avant 1914*, mémoire de master 2 de droit social, université de Nantes, 2014, 132 p.

LÊ Thi Ngoc Anh, *La main-d'œuvre autochtone dans les mines du Tonkin*, doctorat 3e cycle, Paris VII, 1979, 204 p.

LE COUR GRANDMAISON Olivier, *De l'indigénat : anatomie d'un « monstre » juridique : le droit colonial en Algérie et dans l'Empire français*, Zones, 2010, 196 p.
[<http://geneses.hypotheses.org/114> http://www.editions-ladecouverte.fr/catalogue/index-De_1_indig_nat-9782355220296.html]

LECAILLON J., *Les incidences économiques et financières du Code du travail*, Dakar, Institut des hautes études de Dakar, 1954.

LECOMTE Henri, DORVAULT F., IMBART DE LA TOUR Joseph, *Régime de la propriété, régime de la main-d'œuvre, l'agriculture aux colonies*, Paris, A. Challamel, 1900, 604 p.

LEGRÉ OKOU Henri, *Les conventions indigènes et la législation coloniale (1893-1946) : essai d'anthropologie juridique*, Abidjan, éditions Neter, 1994, 171 p.

LEMETAYER-REZZI Nathalie, *Servir la République : prosopographie de hauts fonctionnaires coloniaux de 1880 à 1914*, thèse université de Provence, 2005, 2 vol., 479 p.

LEMY Pierre, *Travail obligatoire dans les colonies*, Rapport présenté devant la Chambre de commerce de Paris, 1929, 3 p.

- LESPINASSE Jean, *Le travail forcé dans les colonies françaises et la Société des nations*, thèse Droit, Bordeaux, 1933, 174 p.
- LESTIDEAU Eugène, *La question de la main-d'œuvre dans les colonies et spécialement dans celles de l'Afrique occidentale française*, thèse droit Rennes, 1907, 99 p.
- LIAUZU Claude, *Salariat et mouvement ouvrier en Tunisie. Crises et mutations (1931-1939)*, Paris, CNRS, 1978.
- LORÉAC F., *La procédure de règlement des conflits collectifs du travail outre-mer et son application à Dakar*, mémoire ENFOM, 1956.
- Magalasy Republic, ministère du Travail et des lois sociales, *Réglementation générale du travail à Madagascar*, Tananarive, Impr. nationale, 1960, 1 vol.
- MAÏER DE TERGOULE Léon, *Essai sur les juridictions françaises des conflits du travail et leur institution en Tunisie*, thèse droit, Alger, 1941, 159 p.
- MAMFOUMBI Christian, *Contribution à l'étude du travail forcé en Afrique équatoriale dans l'entre-deux-guerres : l'exemple du Gabon (1919-1939)*, thèse 3^e cycle histoire, université Panthéon-Sorbonne, 1984, 657 p.
- MARCILLE Guy, *L'extension à l'Indochine de la législation métropolitaine des accidents du travail*, Paris, Les Presses modernes, 1936, 160 p. (thèse Droit Paris)
- MARÉCHAL, *Du travail forcé au syndicalisme en Afrique noire française*, mémoire ENFOM, 1957.
- MARSEILLE Jacques, *Empire colonial et capitalisme français : histoire d'un divorce*, Paris, Albin Michel, 1984, 461 p.
- MATHIEU Pierre-André, *La réglementation du travail en Algérie. Guide pratique à l'usage des chefs d'établissements industriels et commerciaux*, Alger, La Maison des Livres, 1939, 80 p.
- MAUL Daniel, *Human Rigts, Development and Decolonization. The International Labour Organization (1940-1970)*, Palgrave Macmillan, 2012, 432 p.
- MERCIER René, *Le travail obligatoire dans les colonies africaines* (thèse droit, Nancy), Paris, Larose, 1933, 242 p.
- MITHOUARD Philippe, *Les relations individuelles du travail d'après le Code du travail des territoires d'outre-mer*, thèse Paris, 1955, 437 p.
- MONNET Pierre, *La législation du travail dans les colonies françaises* (thèse droit), Paris, Jouve, 1925, 133 p.

- MONTAGNE Robert, *Naissance du prolétariat marocain : enquête collective exécutée de 1948-1950*, Paris, Peyronnet, 1951, 291 p.
- MOORE W. E., *Industrialisation and Labour. Social aspects of Economic Development*, New York, Cornell University Press, 1952.
- MORESCO Emmanuel, *Le contrat de travail dans les colonies asiatiques*, Geomare, 1911, 38 p.
- MOROCCO, *La législation des accidents du travail au Maroc*, 1928, 72 p.
- MOUTON Fabrice, *L'organisation internationale du travail face au travail forcé dans les colonies françaises*, mémoire de maîtrise histoire, Grenoble, 1987, 165 p.
- NATUREL Fortuné, *Ile de la Réunion. Rapport de la commission chargée de donner son avis sur un Projet de loi relatif au régime du travail dans les colonies françaises*, Saint-Denis de la Réunion, 1876, 59 p. [Gallica : <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5783765k>]
- NININE Jules, *La main-d'œuvre indigène dans les colonies africaines*, thèse Droit, Paris, Jouve, 1932, 245 p.
- NOGARO Bertrand et WEIL Lucien, *La guerre et le travail. La main-d'œuvre étrangère et coloniale pendant la guerre*, Paris, PUF, 1926, 79 p.
- OLIVIER Marcel, *Six ans de politique sociale à Madagascar*, Paris, Grasset, 1931, 279 p.
- PALOZZO Philippe, *Précis de droit du travail à Madagascar*, Tananarive, éd. de la Librairie de Madagascar, 1964, 320 p.
- PANIER Elise, *L'État et les relations du travail au Togo*, thèse Droit, université Bordeaux IV – Montesquieu, 2012, 638 p.
- PANTHOU Éric et TRAN Tu Binh, *Les Plantations Michelin au Viêt-Nam*, Clermont-Ferrand, La Galipotte, 2013, 341 p.
- PENANT Maurice, *Répertoire de droit colonial et maritime*, tables décennales du Recueil général de jurisprudence, de doctrine & de législation coloniale (1904-1936). [Voir : <http://www.sudoc.fr/106446711>]
- PENSA Henri, *L'avenir de la Tunisie : Protectorat – colonisation*, Paris, J. André, 1903, 394 p.
- PEREZ Jean-Michel, *La construction du droit du travail en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie : des principes fondateurs à l'élaboration d'un code des relations de travail*, thèse droit privé Paris II, 1996.
- PESLE Octave, *Les contrats de louage chez les makélites de l'Afrique du Nord*, Rabat, 1938, 214 p.

- PINON René (ANFPLT), *La protection des travailleurs indigènes aux colonies*, Paris, F. Alcan, 1903, 31 p.
- POMMIER René, *Les contrats coloniaux de louage de services*, Paris, Rousseau, 1932, 106 p.
- Présence africaine*, n° spécial « Le travail en Afrique noire », n° 13, 1952, 427 p.
- RAMEAU (A.), *Le régime du travail indigène dans les colonies françaises d'exploitation (1900-1940)*, Mémoire de Master 2 Recherche en Histoire du droit et des institutions, Bordeaux IV, 2009.
- RÉMOND Marcel, *La main-d'œuvre dans les colonies françaises*, Paris, Librairie Cerf, 1903, 155 p.
- RESEAU Michel, *Un exemple de la mise en application du Code du travail Outre-Mer*, mémoire n° 37 (1954-1955), Ecole nationale de la France d'outre-Mer.
- RIVIERE Pierre, *Les problèmes du droit du travail en Afrique noire*, thèse Poitiers, 1950, 437 p.
- ROBIN René, *La question de la main-d'œuvre dans les colonies d'exploitation françaises*, thèse droit, Paris, Jouve et Boyer, 1899, 288 p.
- RODET Marie, *Les migrantes ignorées du Haut-Sénégal (1900-1946)*, Paris, Karthala, 2009, 338 p.
- ROUGÉ Louis, *Des conditions auxquelles sont soumises l'émigration et l'immigration des travailleurs aux colonies françaises et étrangères*, thèse Droit, Poitiers, 1900, 231 p.
- ROUX Jules, *Essai sur le régime et la réglementation du travail indigène à Madagascar*, thèse droit, Montpellier, 1903, 354 p.
- ROY Joseph, *Les activités de l'inspection du travail à Madagascar en 1951*, mémoire de l'ENFOM, 1951.
- RUAUDEL J., *Le contrat de travail et les délais de préavis au Maroc. Manuel pratique de la législation marocaine du travail à l'usage des patrons, employés et ouvriers*, 1938, L'Imprimerie Française, Casablanca, 1938, 240 p.
- SAADIA Yohanan, *Droit du travail comparé francophone et anglophone en Afrique occidentale*, thèse droit, Lyon, 1967, 215 p.
- SAMBUC Henri, *Le régime et l'organisation du travail en Indochine*, rapport à la session de Bruxelles (1929) de l'Institut colonial international, Bruxelles, Et. Th. Dewarichet, 1929, 34 p.
- SARRAUT Albert, *La mise en valeur des colonies françaises*, Paris, Payot, 1923, 656 p.
- SCHILLING R., BARRIOULET et FLAMANT, *Le commerce et le travail en Tunisie*, Bourg, Impr. de V. Berthod, 1931, 192 p. (Cujas)

SCHMITT Jean, *Les conventions collectives de travail dans les territoires d'outre-mer*, thèse droit, Paris, 1957, 189 p.

SCHOELCHER Victor, « L'arrêté Gueydon à la Martinique et l'arrêté Husson à la Guadeloupe », Paris, Le Chevalier, 1872 [Gallica : <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k57857441.r=.langFR>]

SCHUERKENS Ulrike, *Du Togo allemand aux Togo et Ghana indépendants : changement social sous régime colonial*, Paris, L'Harmattan, 2001, 624 p. [extrait : <http://www.youscribe.com/catalogue/livres/autres/du-togo-allemand-aux-togo-et-ghana-independants-175989>]

Secrétariat d'État à l'information, *La Tunisie au travail*, 1960, 206 p.

Secrétariat d'État à la Santé publique et aux affaires sociales, *Aperçu sur les institutions sociales et le droit social en Tunisie*, Tunis, 1958.

Secrétariat social d'outre-mer, *Code du travail des TOM, guide de l'utilisateur*, Paris, Soc. D'études africaines, 1953.

SEKOU TOURÉ Ahmed, *La lutte pour le vote et l'application du Code du travail d'outre-mer à travers l'ouvrier en 1952-1953*, 104 p.

Semaines sociales de France, *Le problème social aux colonies*, Marseille, 1930, 640 p.

SOLUS Henry, *Le régime et l'organisation du travail des indigènes dans les colonies françaises d'Afrique : rapport présenté à l'Institut colonial international*, Bruxelles, établissements généraux d'imprimerie, 1929, p. 119-176.

SOUHAIR (A.), *La réception du droit français du travail au Maroc*, Thèse de doctorat en droit, Université Bordeaux I, 1986.

TCHIKAYA Odile, *Le contrôle de la main-d'œuvre dans les colonies françaises au XXe siècle : l'exemple de l'AEF de la Première Guerre mondiale à l'aube des indépendances (1914-1960)*, thèse droit, Nice, 2011, 547 p.

TONNER Mireille, *Les travailleurs malgaches à la Réunion pendant l'entre-deux-guerres*, mémoire de maîtrise, université de Madagascar, 1972, 146 p.

TRYSTRAM Jean-Paul, *L'ouvrier mineur au Maroc : contribution statistique à une étude sociologique*, Paris, Éditions Larose, 1957, 214 p.

VAN DER LITH, *La main-d'œuvre dans les colonies : rapport provisoire présenté à l'Institut colonial international*, Paris, A. Colin, 1895, 26 p.

VANEETVELDE A. P., *Etude juridique et commentaire du Code du travail des TOM*, Librairie Clairafrique, Dakar, 1953.

VERMEERSCH R., *Travail libre et travail forcé. Leurs répercussions économiques et sociales sous les tropiques*, thèse Bruxelles (université coloniale de Belgique), 1946, 125 p.

VILLADARY Gaston, *La législation du travail en Tunisie : recueil des textes officiels, suivi de la liste des règlements de salaires, 30 juin 1904-1er mars 1951*, Tunis, Bonici, 1951, 544 p.

YAYAT D'ALEPE Hubert, *Une économie coloniale de transition : la Côte d'Ivoire de 1893 à 1919*, thèse 3e cycle Paris 7 – Diderot, 1979, 557 p.

II. Articles et contributions à des ouvrages collectifs

ABU-IZZIDDIN F. et HAKIM G., « Contribution à l'étude des conditions de travail au Liban », *Revue internationale du travail*, XXVIII, 5, 1933, p. 711 et s..

ALAPETITE, « La France à Tunis », *Questions pratiques de législation ouvrière et d'économie sociale*, 1910, p. 20-23. [<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k58046059/f29.item.zoom>]

AMADEO Georges, *La notion de résidence habituelle dans le droit du travail d'outre-mer*, extrait de la Revue juridique et politique de l'Union française, n°4, octobre-décembre 1957, pp. 761-785, Paris LGDJ, 1957.

Anonyme, « L'application des lois ouvrières en Algérie », *Bulletin du ministère du Travail*, n° 4-5-6, avril-mai-juin 1926, p. 166-171.

Anonyme, « L'application des lois ouvrières à l'Algérie », *Bulletin de l'office du Travail/ Ministère du commerce, de l'industrie, des postes et télégrammes*, n° 4, avril 1906, p. 331-335 [<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5743781k/f16.image.r=bulletin%20de%20l%27office%20du%20travail.langFR>]

Anonyme, « Enquête industrielle de 1924 en Algérie », *Bulletin du ministère du Travail*, octobre-novembre-décembre 1926, p. 461-463.

M. SALGUES de GENIES, « Formation professionnelle dans les territoires français d'outre-mer », *Civilisations*, vol. VIII, n° 2, Bruxelles, 1958, p. 231-252. [<http://www.jstor.org/stable/41230346>]

Anonyme, « L'application de la législation ouvrière en Algérie », *Bulletin du ministère du Travail*, n° 10-11-12, octobre-novembre-décembre 1933, p. 371-378.

Anonyme, « L'application des lois ouvrières à l'Algérie », *Bulletin de l'Office du travail - Ministère du commerce, de l'industrie, des postes et télégrammes*, n° 4, avril 1906, p. 331-335. [<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5743781k/f16.image.r>]

Anonyme, « L'assistance technique internationale dans le domaine de la formation professionnelle », *Revue internationale du travail*, vol. LXIX, n° 5, mai 1954.

Anonyme, P. K., « L'égalité des statuts des fonctionnaires en France d'outre-mer », *Civilisations*, vol. 1, 1951, p. 4 - 7. [<http://www.jstor.org/stable/41377386>]

Anonyme, « La législation du travail en Indochine en 1929-1930 », *Revue internationale du travail*, XXIV, 4 1931, p. 442-456.

Anonyme, « La législation ouvrière au Maroc », *Bulletin du ministère du Travail*, n° 10-11-12, octobre-novembre-décembre 1931, p. 313-315.

Anonyme, « La législation ouvrière au Maroc », *Bulletin du ministère du Travail*, n° 4-5-6, avril-mai-juin 1935, p. 225-229.

Anonyme, « La législation ouvrière en Algérie », *Bulletin du ministère du Travail*, n° 4-5-6, avril-mai-juin 1935, p. 216-224.

Anonyme, « La législation ouvrière en Tunisie », *Bulletin de l'Office du travail*, août 1908, p. 765-768.

Anonyme, « La législation ouvrière en Tunisie », *Bulletin du ministère du Travail*, n° 10-11-12, octobre-novembre-décembre 1931, p. 311-313.

Anonyme, « La législation ouvrière en Tunisie », *Bulletin du ministère du Travail*, n° 4-5-6, avril-mai-juin 1935, p. 224-225.

Anonyme, « La législation ouvrière en Tunisie », *Bulletin officiel du ministère du Travail*, octobre-novembre 1921, p. 384-385.

Anonyme, « La législation ouvrière en Tunisie », *Bulletin officiel du ministère du Travail*, octobre-novembre 1922, p. 380-384.

Anonyme, « La législation ouvrière en Tunisie », *Bulletin officiel du ministère du Travail*, janvier-février-mars 1929, p. 53-57.

Anonyme, « La limitation du droit de grève dans les TOM », *Droit ouvrier*, octobre 1955.

Anonyme, « La réglementation du travail dans les colonies françaises », *Revue internationale du travail*, novembre 1937.

Anonyme, « Le recrutement de la main-d'œuvre en AOF », *La semaine coloniale*, n° 573, février 1938.

Anonyme, « Le régime du travail en Indochine », *Revue internationale du travail*, 1933, XXVII, 1, p. 81-86.

Anonyme, « Le rôle des influences coutumières sur les travailleurs indigènes au Congo belge », *Revue de l'Institut de sociologie Solvay*, n° 4, Bruxelles, 1954.

Anonyme, « Le travail en Tunisie », *Revue internationale du travail*, XXVII, 5, 706.

Anonyme, « Les conditions de travail dans les industries anciennes et modernes en Syrie », *Revue internationale du travail*, XXIV, 3, 433.

Anonyme, « Les migrations interrégionales de travailleurs africains du sud du Sahara », *Revue internationale du travail*, vol. LXXVI, n° 3, septembre 1957.

Anonyme, « Les sociétés africaines devant la législation du travail », *Revue internationale du travail*, vol. LXV, n° 4, avril 1952.

Anonyme, « Réglementation du travail au Maroc dans les établissements industriels et commerciaux », *Bulletin du ministère du Travail et de l'hygiène*, t. XXXIII, octobre-novembre 1926, p. 463-465.

ANOUMA René-Pierre, « Les modalités du travail forcé : les prestations en Côte d'Ivoire de 1912 à la veille de la Seconde Guerre mondiale », *Annales de l'université d'Abidjan* (série L'Histoire), 1976, p. 61-86.

ASSIMA-KPATCHA Essouham, « Les travailleurs des entreprises privées au Togo », in Hubert Bonin, Christophe Bouneau et Hervé Joly, *Les entreprises et l'outre-mer français pendant la seconde Guerre mondiale*, Bordeaux, Maison des sciences de l'Homme d'Aquitaine, 2010, p. 253-269.

ASSIMA-KPATCHA Essouham, « Travail et effort de guerre au Togo français (1939-1946) », *Les Cahiers du CERLESHS*, n° 28, 2007, p. 209-244.

ASSIMA-KPATCHA Essouham, SOSSOU Koffi Amouzou et SEBALD Peter, « Les formes du travail et la naissance du syndicalisme », in Gayibor Nicoué Lodjou (dir.), *Histoire des Togolais*, Lomé, Presses universitaires de Lomé, 2005, 2 vol.

AUVERGNON Philippe, « Modèles et transferts normatifs en droits du travail de pays africains », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p. 117-138
[<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00130733/document>]

BADJI Mamadou, « L'abolition de l'esclavage au Sénégal : entre plasticité du droit colonial et respect de l'État de droit », *Droit et cultures*, 2006, n° 52, p. 239-274.

BAFOUETELA R., « Le travail sous la période coloniale au Congo », *Cahiers congolais d'anthropologie et d'histoire*, 1981, t. 6, p. 77-94.

BALANDIER Georges, « La situation coloniale : approche théorique », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 11, 1951, p. 44-79.
[http://classiques.uqac.ca/contemporains/balandier_georges/situation_coloniale_1951/situation_coloniale_1951.html]

BERNARD-DUQUENET Nicole, « Le Front populaire et le problème des prestations en AOF », *Cahiers d'études africaines*, n° 61-62, XVI (1-2), p. 159-172.

BESSON Maurice, « La législation du travail dans les colonies françaises », *Revue internationale du travail*, volume XV, n° 4, avril 1927, p. 509-533.

BIT, « Influence des conventions internationales du travail sur la législation nigérienne », *Revue internationale du travail*, n° 82 (1), juillet 1960, p. 30-49.

BOITEL Maurice, « Le Code du travail d'outre-mer. Première étape de l'esclavage ou prolétariat syndiqué », *Droit ouvrier*, février 1953.

BORDES L., « Sur l'instauration d'une politique sociale dans les pays en voie de développement économique », *Droit social*, 1957, p. 483 et s.

BOUCHE Denise, « Les villages de liberté en AOF », *Bulletin de l'IFAN*, série B, n° 3, 4, 1949.

BOUCHERET Marianne, « Le pouvoir colonial et la question de la main-d'œuvre en Indochine dans les années vingt », *Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique*, n° 85, 2001, p. 29-55.
[<https://chrhc.revues.org/1740>]

BOURDIN L., « La colonisation populaire », *Questions pratiques de législation ouvrière et d'économie sociale*, août-septembre, octobre et novembre 1901, p. 256-265.
[Gallica : <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k876037n/f10.image>]

BRÈTHE DE LA GRESSAYE Jean, « Le Code du travail des territoires d'outre-mer », *Droit social*, n° 6, juin 1953, p. 334-346.

BRIEY Pierre de, « La productivité du travailleur africain », *Revue internationale du travail*, vol. LXXXII, n° 2-3, 1955.

BRIFFAUT Camille, « Le travail au Sénégal », *Questions pratiques de législation ouvrière et d'économie sociale*, 1905, p. 182-213.

BROCHEUX Pierre, « Le prolétariat des plantations d'hévéas au Vietnam méridional : aspects sociaux et politiques (1927-1937) », *Le Mouvement social*, n° 90, janvier-mars 1975, p. 55-86. [<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5617754v/f64.image.r=BROCHEUX.langFR> - Document également sur : <http://www.jstor.org/>]

CHAUVEAU Jean-Pierre et DOZON Jean-Pierre, « Colonisation, économie de plantation et société civile en Côte d'Ivoire », *Cahiers ORSTOM. Série Sciences Humaines*, 1985, 21/1, pp. 63-80.

CHARLES R. P., « Les sociétés africaines devant la législation du travail », *Revue internationale du travail*, vol. LXV, n° 4, avril 1952, p. 448-464.

CHARLÉTY S., "L'enseignement professionnel des indigènes musulmans en Tunisie", *Questions pratiques de législation ouvrière et d'économie sociale*, 1909, p. 71, 142.

COMAROFF J. L., COMAROFF J., « The Madman and the Migrant : Work and labor in the Historical Consciousness », *American Ethnologist*, n° 13 (2), 1987, p. 191-209.

COPANS J., « Les classes ouvrières d'Afrique noire : bibliographie sélectionnée, classée, commentée », *Cahiers d'études africaines*, 21, 82-83, 1981, p. 405-429. [<http://www.jstor.org/stable/4391751>]

COPANS J., « Remarques sur la nature du salariat en Afrique noire » *Revue Tiers-Monde*, n° 110, p. 315-332. [<http://www.jstor.org/stable/23590842>]

COOPER Frederick, « Le mouvement ouvrier et le nationalisme au Sénégal. La grève générale de 1946 et la grève des cheminots de 1947-1948 », *Historiens et géographes du Sénégal*, n° 6, 1991, tiré-à-part.

CORDELL Dennis, JOEL Gregory, PICHE Victor, « La mobilisation de la main-d'œuvre burkinabé (1900-1974). Une vision rétrospective », *Canadian Journal of African Studies*, vol. 23, n° 1, 1989.

D'ALMEIDA-TOPOR Hélène, « Le travail des salariés en Afrique occidentale française dans la première moitié du XXe siècle », in D'ALMEIDA-TOPOR H., LAKROUM M. et SPITTLER G. (dir.), *Le travail en Afrique noire. Représentations et pratiques à l'époque contemporaine*, Paris, Karthala, 2003, 355 p.

D'ALMEIDA-TOPOR Hélène, « Recherches sur l'évolution du travail salarié en AOF pendant la crise économique, 1930-1936 », *Cahiers d'études africaines*, n° 61-62, vol. XVI, 1976, p. 103-118. [<http://www.jstor.org/stable/4391446>]

DE COPPET Marcel, « Le problème de la main-d'œuvre à Madagascar et ses nouveaux aspects », *Revue internationale du travail*, vol. LIX, n° 3, mars 1949, p. 273-293.

DELANOUE Paul, « La CGT et les syndicats d'Afrique noire de colonisation française de la

- deuxième guerre mondiale aux indépendances », *Le Mouvement social*, n° 122, 1983, p. 103-116.
[\[http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k56201507/f112.image.r=DELANOUE%20Paul.langFR\]](http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k56201507/f112.image.r=DELANOUE%20Paul.langFR)
- DELAUNAY Paul, « Médecine du travail à Madagascar : contexte économique et social », *Revue internationale du travail*, n° 83 (2), février 1961, p. 119-150.
- DEVINAT Paul, « Quelques considérations d'ordre économique », *Revue internationale du travail*, vol. LXVIII, n° 3, septembre 1953, p. 261.
- DEWITTE Philippe, « La CGT et les syndicats d'Afrique occidentale française (1945-1957) », *Le Mouvement social*, n° 117, 1981, p. 3-32.
[\[http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5621074m/f5.image.r=1981.langFR\]](http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5621074m/f5.image.r=1981.langFR)
- DIALLO Liliane, « Le travail forcé dans la région de Gilungu Wubri-Tenga », in Massal Julie et Madiéga Yenouyaba Georges (dir.), *La Haute Volta coloniale*, Paris, Karthala, 1995, p. 163-178.
- DUPERRAY A. « L'inspection du travail en AOF et les travailleurs de Haute-Volta, 1932-1960 », in Coquery-Vidrovitch G., Georg O., Tshimanga C. (dir.), *Histoire et devenir de l'Afrique noire au XXe siècle*, Paris, L'Harmattan, p. 193-213.
- DURAND Paul, « Note sur la rupture abusive du contrat de travail dans les TOM », *Droit social*, n° 1, janvier 1957, p. 23-26.
- DURETESTE André, « *Le louage de services en Indochine* », *Revue du Pacifique*, 1932, p. 397-418
[\[Gallica :http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5547560g/f15.image.r=revue%20du%20pacifique%20le%20louage%20de%20service%20en%20Indochine\]](http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k5547560g/f15.image.r=revue%20du%20pacifique%20le%20louage%20de%20service%20en%20Indochine)
- ESPERET G., « Le syndicalisme en Afrique noire », *Droit social*, Paris, 1958.
- FABRE Martine, « La condamnation des indigènes aux travaux forcés ou à la relégation », in Bernard Durand et Martine Fabre, *Le juge et l'outre-mer*, t. 4 : Le royaume d'Aiétès. Produire de l'ordre, Lille, Centre d'histoire judiciaire, 2008, p. 95-124.
- FABRE Martine, « La question de la main-d'œuvre coloniale dans les revues "colonialistes". L'exemple de la Tunisie », conférence donnée (en 2008) au Colloque sur *Les discours sur le droit dans les protectorats tunisien et marocain (1881-1956)*
http://www.histoiredroitcolonies.fr/IMG/pdf/MFLilleSept2008MainD_oeuvre.pdf
- FABRE Martine, « Le sort du travailleur expatrié aux colonies. Des juges entre intransigeance et mansuétude », in *Le Juge et l'Outre-mer. Les roches bleues de l'Empire colonial*, Lille, Centre d'histoire judiciaire, 2004, (*Histoire de la justice*), p. 345-370.

FABRE Martine, « Les accidents du travail : une norme coloniale à l'épreuve de l'indépendance », in B. Durand et M. Fabre, *Continuités ou ruptures ? Cour de cassation en France. Cour suprême au Maroc et en Tunisie*, Lille, CHJ, 2010.

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.

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. [<http://www.jstor.org/stable/41229837>]

FOURNEAU Lucien, « Le portage au Cameroun conquis », *Afrique française*, 27, 5/6, mai-juin 1916, p. 235-236.

FREMIGACCI J., « Travail et main-d'œuvre dans le pays Betsileo (1916-1922) », *Actes du 4^e colloque international d'histoire malgache*, 14 janvier 1985 (INIST)

GINESTY Laure, « Une nouvelle réglementation du travail en Polynésie française », *Bulletin de la société des études océaniques*, n° 254-255, tome XXI, n° 5-6, juin-décembre 1991, p. 88-93.

GINESTY Laure, « Contribution à l'histoire de droit du travail en Polynésie française », *Bulletin de la société des études océaniques*, n° 261-262, tome XXIII, n° 1-2, mars-juin 1994, p. 95-118

GONIDEC Pierre-François, « Famille et sécurité sociale en Afrique », *Revue juridique et politique « Indépendance et coopération »*, n° 2, avril-juin 1967, p. 263 - 272.

GONIDEC Pierre-François, « L'évolution du syndicalisme en Afrique noire », *Recueil Penant*, n° 691, avril-mai 1962, p. 168 – 192.

GONIDEC Pierre-François, « L'OIT et l'Afrique noire », *Recueil Penant*, n° 679, juin 1960, p. 274-290.

GONIDEC Pierre-François, « La conférence africaine du travail », Paris, Société des journaux et publications du Centre, 1954, 15 p. [*extrait des Annales africaines*, 1954]

GONIDEC Pierre-François, « Une mystique de l'égalité : le Code du travail des territoires d'outre-mer », extrait de *Revue juridique et politique de l'Union française*, n° 2, avril-juin 1953, p. 176-196.

GONIDEC Pierre-François, « Droit du travail métropolitain et droit du travail des territoires d'outre-mer », *Droit social*, 1958.

GORCE G., « N'imposons pas en Afrique les normes et méthodes de l'Occident », *Productivité française*, 19-20, numéro spécial, août, Paris, 1953.

GORCE, « Les accidents du travail dans les territoires d'Afrique », *RUF*, 1951, p. 169 et s.

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.

GRAHAM Th., « L'Inspection du travail dans les pays insuffisamment développés », *Revue internationale du travail*, vol. LXIX, n° 6, juin 1956.

GUELFY Lucrèce, "Quelques aspects du problème des salaires dans les territoires d'outre-mer", *Revue d'économie politique*, septembre-octobre 1952, p. 927-954.

GUELFY Lucrèce, "La législation du travail dans les pays africains", *Revue de l'Action populaire*, n° 13, 1962.

GUELFY Lucrèce, "Sécurité sociale dans les pays d'Afrique", *Revue de l'Action populaire*, n° 179, 1964.

HARRIS Jose, « The liberal Empire and British Social Policy. Citizens, colonials and Indigenous Peoples (1880 – 1914) », *Histoire @Politique*, n° 11, mai-juin 2010.

HAUSER A., « Quelques relations des travailleurs de l'industrie à leur travail en Afrique occidentale française », *Bulletin de l'Institut français d'Afrique noire*, série B, Sciences humaines, t. 17, n° 1-2, janvier 1953.

HELLAL M., "Formation historique du droit du travail en Tunisie", *Travail et développement*, n° 2, juillet-décembre 1983, p. 53-65.

HUMBLLOT, « Aperçu sur le nouveau Code du travail des territoires d'outre-mer », *Recueil Penant*, 1953, Doctr., p. 11 et s.

JAUSSAUD Edouard-Robert, "Législation du travail en Algérie : les règles nouvelles en matière de licenciement dans les entreprises privées (arrêté du 17/8/1940)", *Revue algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence*, 1941, t. 57, p. 73-80.

KIRSCH Martin, « Les congés payés dans le droit du travail d'outre-mer », *Revue juridique et politique d'outre-mer*, avril-juin 1960, p. 249-281.

KIRSCH Martin, « L'évolution des tribunaux du travail », *Revue juridique et politique d'outre-mer*, n° 3, juillet-septembre 1960, p. 334-370.

- KIRSCH Martin, « L'évolution du droit du travail en Afrique », *Penant*, 1963.
- KIRSCH Martin, « Les juridictions du travail », *Recueil Penant*, n° 651, juillet 1957, Doctrine, p. 95-108.
- KIRSCH Martin, « Les tribunaux du travail en AOF », *Revue juridique et politique d'outre-mer*, avril 1955
- KIRSCH Martin, « Les tribunaux du travail », *Latitudes*, n° 1, 1^{er} semestre 1957, p. 47-73.
- KOETTCHLITS L., « Contribution à l'étude des qualifications de travail de la main-d'œuvre indigène », *Bulletin du Centre des problèmes sociaux indigènes*, n° 10, Elisabethville, 1949.
- LABOURET Henri, « Le problème de la main-d'œuvre dans l'ouest – Afrique française », *Politique étrangère*, n° 3, juin 1936, p. 37-47.
- LADHARI Noé, « Les relations professionnelles en Tunisie », *Revue internationale du travail*, n° 84 (3), sept. 1961, p. 191-215.
- LAFOND A. et MICHOLIN J., *Code du travail de la France d'outre-mer*, commentaires et textes, 1954.
- LAGANA Marc, « L'échec de la commission d'enquête coloniale du Front populaire », *Historical Reflexions/Réflexions historiques*, 1989, vol. 16, n° 1, p. 79-97. [<http://www.jstor.org/stable/41298907>]
- LAKROUM M., « Le travail dans les pays en voie de développement (1919-1960) », *Histoire générale du travail*, t. 4, Paris, NLF, 1997, p. 541-616.
- LARRUE J., « Les inspecteurs du travail, les conseillers du travail et à la législation sociale », in Jean Clauzel (dir.), *La France d'outre-mer (1930-1960)*, Paris, Karthala, 2003, p. 607-614.
- LAVIGNE P., « Le droit international du travail et les territoires non autonomes », *Recueil Penant*, 1950, Doctr., p. 11 et s.
- LERAT, *La main-d'œuvre et le régime du travail à Madagascar*, Recueil Penant, 1950, doct., p. 81 et s.
- LUCHAIRE François, « Le projet de Code du travail pour les territoires d'outre-mer », *Questions pratiques de législation industrielle, économique et sociale*, janvier-mars 1950, 1.
- MALAURY (J.), « Droit et logique coloniale », in *La réception des systèmes juridiques : implantation et destin*, Bruylant, 1994, p. 449 et s.

MANDÉ Issiaka, "Les migrations du travail des Voltaïques : une panacée pour l'économie ivoirienne de 1919 à 1960", in Massal Julie et Madiega Y. G. (dir.), *La Haute Volta coloniale*, Paris, Karthala, 1995, p. 313-339.

Marie-Andrée du Sacré Cœur (Sœur), « Travail coutumier et législation sociale en Afrique noire française », *Revue internationale du travail*, avril 1952, p. 529- 537.

MARTENS G. P., « Le syndicalisme en Afrique occidentale d'expression française de 1945 à 1960 », *Le mois en Afrique*, 178-179 (1980), p. 74-97 et 180-181 (1980-1981), p. 53-83.

NDOUR Birame, « Lutttes laborieuses en 'situation coloniale' : cheminots du Dakar-Niger, 1919-51 », *Historiens et géographes du Sénégal*, n°6, 1991.

MERCIER Marcel, "Étude sur la crise de la main-d'œuvre en Algérie", *Revue algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence*, 1929, t. 45, p. 97-131.

MERCIER Marcel, "Relevé des exploitations minières algériennes employant de la main-d'œuvre indigène", *Revue algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence*, 1930, t. 46, p. 19-20.

MOLINATTI G., « L'industrialisation au Cameroun », *France outre-mer*, n° 287, 1953, p. 53-54.

MOLLON Pierre, « Le portage en Oubangui-Chari (1890-1930), *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, t. 33, octobre-décembre 1986, p. 542-568.

MONNIER, « Aperçu sur la législation algérienne du travail », *Revue algérienne*, 1924, I, p. 80 et s.

MORELLET Jean, « L'influence des conventions internationales du travail sur la législation française », *Revue internationale du travail*, vol. 101, n° 4, avril 1970, p. 363-392.

MORELLET Jean, « Les conventions internationales du travail et leur incidence sur les législations nationales », *Revue française des affaires sociales*, vol. 23, n° 2 avril-juin 1969, p. 73-84.

MORLAT Patrice, « Projets coloniaux et mise en pratique : la politique des "fils" de Sarraut en Indochine dans les années vingt », *Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique*, n° 85, 2001, p. 13-28. [<http://chrhc.revues.org/1735>]

MOUNIER André, « Aperçu sur la législation algérienne du travail », *Revue algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence*, août 1934.

MOUNIER André, « La législation algérienne du travail », *Revue algérienne, tunisienne et marocaine de législation et de jurisprudence*, t. 40, août-septembre 1924, p. 60-109.

MOUTET Marius, « Les réformes sociales dans les colonies françaises », *Bulletin du ministère du travail*, 1937, 180.

N'DIAYE, Isaac Y., « Les juridictions du travail à l'époque coloniale », in Bernard Durand, Martine Fabre, Mamadou Badji (dir.), *Le juge et l'outre-mer*, t. 6 : La conquête de la toison, Lille, Centre d'histoire judiciaire, 2010, p. 111-116.

PENSA, "La colonisation démocratique de la Tunisie", *Questions pratiques de législation ouvrière et d'économie sociale*, 1909, p. 319 et s.

PIVERES P., « Le problème de la main-d'œuvre et la mission de l'Inspection du travail », *Marchés coloniaux du monde*, n° 340, 1952, p. 1271-1274.

PROUST Louis (avec GUY Camille), « Le travail obligatoire dans nos colonies », *Actes et comptes rendus de l'Association Colonies Sciences*, n° 25, 1927, p. 137-148.

RABEARIMANA Lucile, « Les travailleurs des grandes exploitations du Nord-Ouest de Madagascar (1945-1960) », Actes du 5^e colloque international d'histoire malgache, 1987, in *Omalysy Anio*. n° 25-26, p. 385-389.

READ Margaret, « Migrant Labour in Africa and his Effects on Tribal Life », *Revue internationale du travail*, n° 45, 1942, p. 605-631.

RENUCCI Florence, « L'élaboration du Code du travail outre-mer et la durée du travail en AOF », in *Les politiques du travail*, Rennes, PUR, 2006, p. 59 - 68.

RENUCCI Florence, « L'inspection du travail et le droit en Afrique noire au XXe siècle », in S. El-Mechat (dir.), *Les administrations coloniales, Esquisse d'une histoire comparée*, Rennes, PUR, 2009, p. 253 - 263.

RIVIÈRE Pierre, « Le Code du travail de la France d'outre-mer. La portée et les effets probables de la nouvelle loi », *Revue internationale du travail*, vol. LXVIII, n° 3, septembre 1953, p. 247 et s..

RIVIÈRE P. Louis, "Dahir du 27 juin relatif à la réparation des accidents du travail", *Revue marocaine*, 1952, p. 259-299 et 337-364.

RIVIÈRE P. Louis, "La loi sur les accidents du travail et la jurisprudence", *Revue marocaine*, 1952, p. 365-372.

ROSIER, L., « la notion de contractuel dans les territoires d'outre-mer », *Recueil Penant*, n° 662, oct. 1958, p. 161-168.

SAADA Emmanuelle, « La loi, le droit et l'indigène », *Droits, Revue française de théorie, de philosophie et de culture juridique*, 2006, n° 43, p. 165.

SAMBUC Henri, "Le travail des indigènes dans les colonies françaises", *Dareste*, 1933, p. 1-10.

SAUTTER Gilles, « Notes sur la construction du chemin de fer Congo-Océan », *Cahiers d'études africaines*, vol. 7, n° 26, 1967, p. 219-299.

SCHÜERKENS Ulrike, « Travail au Togo sous mandat de la France (1919-1941) », *Revue française d'histoire outre-mer*, n° 295, t. 79, 1992, p. 227-340.
[http://www.persee.fr/doc/outre_03009513_1992_num_79_295_2991?h=priv%C3%A9es&h=entreprises&h=travailleurs&h=togo]

SEEKINGS Jeremy, « The ILO and Welfare Reform in South Africa, Latin American and the Caribbean (1919-1950) », in Jasmien Van Daele, Magaly Rodriguez Garcia, Geert Van Goethem et Marcel Van der Linden (eds), *ILO Histories. Essays on the International Labour Organization and its Impact on the World During The Twentieth Century*, Peter Lang, 2010, p. 115-144.

SODIKOFF Genese, "Forced and Forest Labor Regimes in Madagascar (1926-1936)", *Ethnohistory*, 52 : 2, 2005 [https://www.academia.edu/1621919/Forced_and_Forest_Labor_Regimes_in_Colonial_Madagascar_1926-1936_2005]

STOTZ G. J., « Le problème de la main-d'œuvre agricole en Algérie », *Revue internationale du travail*, vol. 22, n° 4, 1930, p. 504-523.

SUMIEN P., "Modification de la prévention et de la réparation des accidents du travail", *Journal de Robe*, 1955, p. 11.

SURET-CANALE J., « The French West African Railway Worker's Strike, 1947-1948 », in Gutkind P. C. W., Cohen R., Copans J. (dir.), *African Labor History*, Londres, Beverly Hills, 1978, p. 129-154.

TANGA ONANA Joseph, « La pénurie de la main-d'œuvre indigène dans les plantations européennes de l'ouest Cameroun (1935-1938), *Revue française d'outre-mer*, t. 90, n° 338-339, 2003, p. 247-271.

TEULIÈRE Jacques, "Remarques sur la compétence prud'homale en matière de travail agricole", *Journal de Robe*, 1954, p. 25-26.

THERY René, « Les aspects humains de notre action colonisatrice au Cameroun », supplément colonial, *L'économie européenne*, n° 93, août 1930, p. 13-21.

THIAM I. D., « Les origines du mouvement syndical sénégalais. La grève des cheminots de 1919 », *Annales de la Faculté des lettres et sciences humaines de Dakar*, n° 7, 1977, p. 210-239.

THIAM Samba, « Les conflits du travail à l'époque coloniale au Sénégal », in Bernard Durand et Martine Fabre, *Le juge et l'outre-mer*, t. 4 : Le royaume d'Aiétès. Produire de l'ordre, Lille, Centre d'histoire judiciaire, 2008, p. 125-166.

- THIOUB Ibrahima, « Économie coloniale et rémunération de la force de travail : le salaire du manœuvre à Dakar de 1930 à 1954 », *Revue française d'histoire d'outre-mer*, n° 81, 1994, p. 427-453.
- THOMAS Jean, « L'Algérie et la loi sur les accidents du travail », *Revue algérienne et tunisienne de législation et de jurisprudence*, 1907, t. 23, p. 11-24, 25-40, 101-120.
- TILLES S., « La productivité dans les pays insuffisamment développés », *Revue internationale du travail*, vol. XXII, n° 6, décembre 1955.
- TIQUET Romain, « Migrations protestataires et résistance au travail forcé en AOF (1900-1946), *Hommes et migrations*, 1307, 2014, p. 166-169.
- TOP W., « Le problème du travail salarié en Afrique noire », *Présence africaine*, n° 13, 1952.
- TOURÉ Oussouby, « Le refus du travail forcé au Sénégal oriental », *Cahiers d'études africaines*, vol. 24, n° 93, 1984, p. 25-38.
- VAESSEN Vincent, « Les législations sur le contrat de travail de 1910 et 1922 au Congo Belge : deux intentions et deux modes de décision opposés », *Revue belge de philologie et d'histoire*, vol. 79, n° 79-4, 2001, p. 1213-1254.
- VALDI François, « Une solution au travail forcé : le SMOTIG malgache », *L'Afrique française*, Bulletin du Comité de l'Afrique française, n° 12, décembre 1919, p. 510-516.
- VERNEY Sébastien, « Le nécessaire compromis colonial : le cas de la plantation Michelin de Daù Tiêng », pp. 163-174, in Samia El Méchat, dir., *Les administrations coloniales : XIXe-XXe siècles, esquisse d'une histoire comparée*, Presses universitaires de Rennes, 2009, 268 p.
- VISISOMBAT K., « Le contrat individuel de travail dans les nouveaux codes du travail des pays francophones d'Afrique », *Revue internationale du travail*, vol. 98, n° 2, août 1968, p. 137-157.
- YAYAT D'ALEPE Hubert, « Échec d'une tentative de libéralisation du travail en Côte d'Ivoire. La réforme Brunot de 1925 », *Africa. Rivista trimestrale di studi e documentazione dell'Istituto italiano per l'Africa e l'Oriente*, n°61 (1), 2006, p. 95-110.
- ZUCCARELLI François, « Le régime des engagés à temps au Sénégal (1817-1848) », *Cahiers d'études africaines*, n° 7, vol. II, 1962.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	2
Première partie : De l'abolition de l'esclavage à la fin de la Grande guerre	11
<i>Chapitre 1. Les vieilles colonies ou comment sortir de l'esclavagisme</i>	14
Section 1. La réglementation de 1848-1852.....	15
Section 2. Les interrogations de la commission du régime du travail dans les colonies en 1872-1873	27
<i>Chapitre 2. Les colonies d'exploitation</i>	38
Section 1. Le travail forcé et sa réglementation avant la Première Guerre mondiale	39
Section 2. Travail libre et travail contractuel	47
Deuxième partie : de Washington à Brazzaville (1919-1944)	58
<i>Chapitre 1. L'encadrement du travail libre</i>	60
Section 1. Les protectorats et le mandat français en Syrie et au Liban.....	60
Section 2. Les colonies d'exploitation	77
<i>Chapitre 2. La persistance du travail forcé</i>	111
Section 1. Les différentes formes reconnues de travail obligatoire	113
Section 2. Le recrutement forcé au profit des entreprises privées	126
Section 3. L'aggravation durant la Seconde Guerre mondiale.....	131
Troisième partie : de la conférence de Brazzaville aux indépendances	138
<i>Chapitre 1. L'esprit de Brazzaville</i>	139

Section 1. La conférence de Brazzaville	140
Section 2. Les nouvelles règles du jeu	145
Chapitre 2. Le Code du travail des territoires d'outre-mer : une « mystique de l'égalité » ?	164
Section 1. Genèse et contenu du Code du travail des territoires d'outre-mer	165
Section 2. La mise en œuvre du Code du travail	172
Conclusion	188
Bibliographie	198