

**Colloque international : *La mesure du travail à
l'échelle des empires***

**Communication : Le Code du travail des
Territoires d'Outre-Mer de 1952 et son application
à Madagascar (1953-1960)**

Présentée par

Lalaso Jeannot RASOLOARISON

Professeur d'Histoire contemporaine

Université d'Antananarivo (Madagascar)

Introduction

- La loi du 15 décembre 1952, qui institue le Code du travail outre-mer, représente un progrès social certain pour les TOM et leurs populations. Composée de 241 articles, elle démontre à travers ses dispositions la volonté des législateurs français de prendre en considération les droits des travailleurs autochtones.
- Cependant, sa mise en application reste tardive car le pouvoir colonial fait tout son possible pour ajourner les échéances.
- Face à son adoption, les organisations syndicales malgaches réagissent avec vigueur. La Confédération Générale du Travail (CGT) s'efforce de déceler ses failles, tandis que la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) approuve avec enthousiasme.
- En outre, l'administration et le patronat minimisent son importance, en menant la vie dure aux représentants des travailleurs dans les organismes paritaires du travail.
- La présente proposition communication utilise comme sources les archives officielles coloniales, conservées aux Archives Nationales d'Outre-Mer (ANOM) d'Aix-en-Provence) et aux Archives de la République de Madagascar (ARM) de Tananarive, et qui renferment les différents rapports du service de l'Inspection du Travail entre 1946 et 1960. Un autre type de sources utilisé est constitué des journaux syndicaux de la période de la décolonisation où on peut voir les luttes syndicales pour l'application du Code du travail.

I- Les enjeux autour du Code du travail des TOM

1- Le Code de 1952 : garant de la liberté et des droits des travailleurs

- Le Code du travail des TOM est inspiré de celui de la métropole, mais il est plus condensé et plus simplifié. Par rapport à la législation française, il comporte des originalités car il tient compte des intérêts particuliers des travailleurs autochtones.
- Il a le mérite de donner une définition du contrat de travail. A travers le contrat de travail, les salariés autochtones sont mieux protégés que par le passé des abus des employeurs.
- La loi du 15 décembre 1952 octroie également aux travailleurs autochtones des droits professionnels. Elle leur accorde notamment le droit de suspendre le contrat de travail sans encourir des sanctions. La sanction prise à l'encontre d'un salarié, qui exerce son droit de grève, constitue aussi une faute de l'employeur.
- Les employés autochtones bénéficient, en même temps, d'autres avantages appréciables, surtout en matière de rémunération, à travers l'instauration d'un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et d'allocations familiales.
- En fait, le Code du travail d'outre-mer consacre les droits fondamentaux de l'homme libre : droit au travail, droit de s'associer, droit de contracter, droit syndical, droit de grève. Il assure également aux travailleurs une protection efficace dans son travail (conditions de travail, hygiène, sécurité), dans son salaire et dans ses conditions de vie.

2- Les arrêtés d'application du Code de 1952 à Madagascar : l'exemple de la durée du travail

- Pour mettre en application les dispositions du Code du travail de 1952, les autorités coloniales présentes à Madagascar publient, à partir de 1953, des arrêtés qui concernent chaque rubrique de la loi.
- Entre 1953 et 1954, elles publient des arrêtés relatifs à la durée du travail pour chaque branche professionnelle. Pour respecter le principe de la semaine de 40 heures de travail, ces lois privilégient la flexibilité du temps du travail pour chaque branche.
- La limitation de la durée du travail s'applique à l'ensemble des entreprises et industries qui fonctionnent à des horaires fixes. Pour les établissements qui offrent du service particulier à leur clientèle, la durée du travail est fixée suivant la nature du travail.
- En milieu rural, la limitation de la durée du travail doit tenir compte des spécificités du travail à accomplir dans les exploitations agricoles. Selon l'article 2 de l'arrêté n° 124-IGT du 18 janvier 1954 fixant la durée du travail dans les exploitations agricoles, « la durée normale du temps de travail des travailleurs agricoles est fixée à deux mille quatre cents heures par an, soit trois cents jours à huit heures décomptées par mois de vingt-cinq jours.

3- La réelle application du Code du travail

- Avant même la parution des arrêtés d'application du Code de 1952, les employeurs ont montré leur réticence vis-à-vis de cette législation. Dès la parution du Code, de nombreux chefs d'entreprise se sont montrés pessimistes en ce qui concerne la future application d'un texte qu'ils considèrent comme une mesure démagogique.
- L'application concrète des dispositions du Code du travail des TOM ne se réalise pas immédiatement, à cause de la lenteur administrative. A Madagascar, le premier arrêté relatif à l'application du Code n'est promulgué que quelques jours avant l'expiration du délai d'un an prescrit.
- Les travailleurs malgaches ne bénéficient de la loi votée en 1952 que le 12 décembre 1953, avec la parution de l'arrêté 2416 fixant les zones des salaires, les salaires minima interprofessionnels garantis et les taux des heures supplémentaires.
- Les autorités tardent à promulguer les arrêtés d'application pour préserver les intérêts de la colonisation en général et ceux des employeurs européens en particulier. Les autres textes d'application ne sont adoptés qu'à partir de 1954.
- A Madagascar, c'est par la bonne volonté du pouvoir colonial que les textes d'application du Code du travail sont promulgués. En fait, jusqu'à la fin de l'année 1954, soit deux ans après le vote du Code, son application reste insuffisante.

3- La réelle application du Code du travail (suite)

- D'après les chiffres officiels, 73 arrêtés ont été publiés entre 1953 et 1954. L'adoption de ces textes se fait lentement et s'échelonne sur quatre ans : de 1953 à 1956. La parution des arrêtés d'application connaît un retard car les autorités prennent du temps dans leur élaboration, pour que ceux-ci s'adaptent aux particularités du territoire.
- L'administration peut agir de cette manière car les organisations syndicales en général et les deux unions cégétiste et chrétienne en particulier ne se préoccupent pas sérieusement de l'application du Code du travail, en raison de leur faible capacité à mobiliser leurs adhérents et l'ensemble des travailleurs pour cette cause. Les centrales syndicales malgaches se cantonnent seulement dans des revendications d'ordre formel pour l'application des dispositions du Code du travail.
- A Madagascar, dans toutes les villes à forte concentration de travailleurs, après son adoption, l'application du Code du travail des TOM n'est pas d'actualité. Par exemple, en 1953, à Diego-Suarez, le Code du travail n'est pas encore appliqué à la lettre. Face à la lenteur de l'administration et du patronat dans la mise en application des dispositions du Code du travail, la CGT de Diego-Suarez organise une visite des entreprises de la ville pour faire un état des lieux.
- Pour l'application du Code du travail dans les différentes entreprises, la réalité est différente en milieu urbain et en milieu rural. Dans les villes où siègent les services de l'Inspection du travail, les employeurs appliquent, dans leur majorité, les dispositions du Code du travail, tandis que dans les localités rurales, certains employeurs ne semblent pas disposés à observer la réglementation du travail.

II- Les syndicats de travailleurs face à l'entrée en vigueur du Code du travail

1- Leur participation aux organismes paritaires institués par le Code

- Le Code du travail de 1952 élargit le domaine d'action des organisations syndicales. Celles-ci deviennent les interlocuteurs des travailleurs auprès de l'administration et du patronat. La CGT et la CFTC se voient attribuer des postes de responsabilité au sein des organismes paritaires du travail, lorsque ceux-ci entrent en service.
- Les représentants des syndicats siègent dans les commissions consultatives du travail et dans les tribunaux du travail, des organismes institués par arrêtés du Haut-Commissaire en application du Code du travail.
- Les commissions consultatives du travail sont principalement chargées d'étudier la fixation du revenu de base en fonction de l'évolution du coût de la vie. Elles regroupent les représentants des travailleurs et ceux des employeurs, avec à leur tête pour présider les réunions l'inspecteur provincial du travail. Elles sont établies dans les chefs-lieux de province et dans des localités à forte activité économique où se trouvent de nombreux salariés.
- Au sein des commissions consultatives du travail, les représentants des syndicats profitent des droits accordés à eux pour s'opposer à toute mesure qui risque de désavantager les salariés. Leur geste s'explique également par leur réelle volonté de favoriser la situation matérielle des Malgaches.

1- Leur participation aux organismes paritaires institués par le Code (suite)

- Au sein des tribunaux du travail, les dirigeants syndicaux siègent en tant que représentants des travailleurs, en application des termes du Code du travail. En fait, les organisations syndicales y ont droit à des postes d'assesseur.
- Les assesseurs ont pour charge de s'occuper des affaires concernant les principaux secteurs d'activité : l'agriculture et forêt, la fonction publique, les mines, l'artisanat, les transports, le commerce et les banques ainsi que le service domestique
- Les tribunaux du travail sont institués par le Code de 1952 pour régler les différends entre salariés et employeurs que ni l'Inspection du travail ni les conseils d'arbitrage, créés à cet effet, n'arrivent pas à résoudre.
- Cependant, seuls les travailleurs tananariviens et ceux de quelques chefs-lieux de province, comme Majunga et Diego-Suarez, peuvent bénéficier d'une protection auprès des tribunaux du travail, étant donné que ces structures judiciaires n'existent pas encore ailleurs. Jusqu'en 1956, sept tribunaux du travail seulement fonctionnent à Madagascar.

2- Les luttes syndicales pour l'application du Code du travail

- Pour la CFTC, depuis la mise en place du Tribunal du travail, on s'active à défendre les intérêts des travailleurs membres devant cette juridiction.
- Ainsi, en 1954, première année d'existence de la juridiction, la centrale chrétienne porte devant le Tribunal du travail à Tananarive 23 conflits du travail opposant des employés domestiques à leurs employeurs. A l'issue des procès, 22 salariés ont obtenu des avantages, et parmi ces 22, seuls ceux qui sont membres du syndicat chrétien des cuisiniers, serviteurs et servantes de Madagascar ont obtenus les avantages prévus par le Code du travail comme les préavis et les congés payés.
- Selon le journal du syndicat *Miasa*, « Le nombre des plaintes des travailleurs arrivées au Tribunal du Travail augmente considérablement, car ils obtiennent souvent gain de cause en raison de l'application du Code du travail.
- En fait, pour avoir un grand nombre d'adhérents, les syndicats de travailleurs en général et la CFTC en particulier font tout leur possible pour défendre leurs membres qui ont des différends ou litiges avec leurs employeurs auprès de l'Inspection du Travail ou du Tribunal du Travail.
- Pour la CGT, elle déplore le manque d'initiative et l'absence de volonté des autorités et des employeurs pour une application sincère et correcte du Code du travail.

III- Les employeurs et l'application du Code du travail

- Les employeurs, habitués à faire la loi aux dépens des travailleurs, voient d'un « mauvais œil » le Code du travail qui restreint leurs pouvoirs et qui risque surtout de diminuer leurs profits.
- Ainsi, lors des discussions portant sur la revalorisation salariale, qui ont lieu au sein de la Commission consultative du travail, ils s'opposent avec fermeté à l'idée d'un relèvement substantiel des revenus alloués aux Malgaches.
- Malgré l'entrée en vigueur du Code du travail, ses dispositions ne sont pas appliquées par bon nombre d'employeurs. Par exemple, à Diego-Suarez, à la Compagnie Maritime de l'Afrique Orientale (CMAO), malgré la visite de l'Inspecteur du travail dans l'entreprise en novembre 1953, les salariés continuent d'être employés 48 heures par semaine au lieu des 40 heures fixées par la loi et sont obligés de travailler le samedi après-midi sans percevoir des heures supplémentaires comme le prévoit le Code du travail.
- Les employeurs se montrent hostiles à toute proposition liée à l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs autochtones et certains d'entre eux ne pratiquent pas la rémunération de leur personnel en fonction des compétences professionnelles, malgré les revendications des syndicats, qui s'appuient sur la législation sociale en vigueur.
- Ils ne prennent pas en considération les droits des travailleurs et continuent d'abuser de la bonne volonté de leurs salariés. Même en 1956, quelques entreprises de la capitale procèdent à un licenciement à répétition de leur personnel pour remplacer les anciens salariés par des nouveaux, qu'on emploie à bas salaire, et pour se débarrasser des travailleurs qui gênent les employeurs, comme les militants syndicaux ou les meneurs de grève.

- La non-application des dispositions du Code du travail par les employeurs revêt de formes multiples et touche différentes catégories de travailleurs.
- Ainsi, selon le journal de la CFTC *Miasa*, « pour éviter d'appliquer à ses employés l'arrêté 552-IGT précisant la qualification professionnelle dans les emplois de bureau, de commerce et de comptabilité, un employeur, propriétaire d'une maison de commerce à Tananarive oblige ses employés (caissières) à signer un contrat ne donnant que des appointements fixes de 7.500 francs par mois, et ne donnant pas un congé annuel de 12 jours ouvrables. Or, l'arrêté cité plus haut prévoit pour l'aide-caissier ou le caissier dans un établissement de petite importance un indice minimum d'embauche de 275, soit 10.010 mensuels ».
- Au lendemain de l'entrée en vigueur du Code du travail, les employeurs restent mécontents des agissements de certains travailleurs, appuyés par les syndicats CGT et CFTC, qui osent leur tenir tête en organisant des mouvements de grève ou en déposant des plaintes auprès de l'Inspection du travail ou du Tribunal du travail pour revendiquer leurs droits.
- De ce fait, ils n'hésitent pas à licencier, même sans motifs valables, et même s'ils en doivent payer un prix très cher. Entre 1953 et 1956, la plupart des employeurs s'opposent d'une manière énergique à l'application du Code du travail, étant donné qu'ils sont encore habitués à se comporter en seuls véritables maîtres dans les lieux de travail. Rares sont ceux qui privilégient le dialogue avec les travailleurs ou leurs représentants.

Conclusion

- A Madagascar, l'entrée en vigueur du Code du travail des TOM permet aux travailleurs autochtones de bénéficier de nouveaux droits et avantages dans l'exercice de leur métier. Pour les syndicats de travailleurs, représentés notamment par la CFTC et la CGT, cette loi leur permet de donner plus de dynamisme à leurs activités.
- Le libre exercice du droit syndical, garanti par le Code, les incite à multiplier leurs efforts dans le travail de sensibilisation auprès des salariés, des travailleurs indépendants et des paysans. Les militants constituent de nouvelles sections ou consolident les structures de celles déjà en place, afin que leur centrale soit présente dans de nombreuses villes et localités rurales.
- Après l'obtention de l'indépendance de l'île en 1960, les dirigeants de la Première République à Madagascar se sont inspirés du Code du travail des TOM de 1952 pour mettre en place un nouveau Code du travail en 1960. Si on regarde les articles dans le nouveau texte, très peu de choses ont changé.