

Les conflits du travail à l'époque coloniale au Sénégal

Samba Thiam

Extrait de *Le Juge et l'Outre-mer. Le Royaume d'Aiétés. Produire de l'ordre*, Lille, Centre d'histoire judiciaire, 2008 (*Histoire de la justice*), p. 125-164.

I. Le règlement des conflits individuels du travail en AOF : l'exemple du Conseil arbitral de Ziguinchor ; A. L'organisation des conseils d'arbitrage en AOF ; B. La pratique arbitrale dans le cercle de Ziguinchor : une procédure inquisitoriale ; II Le règlement des conflits collectifs du travail ; A. De la liberté de se syndiquer à la conclusion de conventions collectives ; B. Les cas proprement dits de conflits collectifs.

L'objet de cette étude est de tenter de reconstituer, à partir des sources d'archives¹, l'histoire des conflits du travail au Sénégal. Le monde du travail se subdivise essentiellement en deux catégories de personnels : les travailleurs et les fonctionnaires².

Les travailleurs ordinaires, les indigènes en général³, vont retenir particulièrement notre attention. Le terme de "travailleur" n'était pas clairement défini et ne signifiait pas la même chose pour tous⁴. Aujourd'hui « est considérée comme travailleur toute personne, quel que soit son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée »⁵. Pour déterminer la qualité de travailleur, on ne tient compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé. Il en est cependant autrement dans les colonies avant 1952.

¹ « Avec les archives, une histoire est possible » (P. NGOM, *Archives judiciaires, droits et histoire des institutions*, in Colloque International des Archives judiciaires, Sciences sociales et Démocratie, déc. 2003).

² V. Loi du 19 octobre 1946 portant statut de la fonction publique ; *Encyclopédie juridique de l'Afrique*, t. VIII, Droit des relations professionnelles, Code du Travail des territoires d'outre-mer de 1952, Les Nouvelles Éditions Africaines, Dakar, 1982 ; l'arrêt Laborde du Tribunal des conflits, en date du 28 mars 1956, définit clairement la qualité de fonctionnaire (*Recueil Penant*, mai 1956, I, p. 201, note).

³ La réglementation du travail indigène a commencé par les circulaires ministérielles des 22 juillet et 4 octobre 1924 portant sur les mesures de protection sanitaire en faveur des travailleurs indigènes (*Bulletin du Ministère des colonies*, p. 1159 et 1607).

⁴ H. D'ALMEIDA-TOPOR, *Recherches sur l'évolution du travail salarié en AOF pendant la crise économique 1930-1936*, Archives Nationales du Sénégal (ANS), bi-II-8°-80, p. 104.

⁵ Article 1^{er}, al. 2, loi du 15 décembre 1952, repris textuellement par le Code du travail sénégalais en son article 1^{er} (loi 63 - juill. 1963).

En effet, en droit du travail colonial, on entend par « *travailleurs* » tous les salariés autres que les domestiques quel que soit le mode de rémunération. Au Sénégal, étaient exclus de cette dénomination les *navétanes* ou saisonniers, tandis que le gouverneur de la Haute-Volta assimilait aux travailleurs toute la population active⁶. Par « *employés* », on vise généralement les travailleurs qui n'exercent pas un métier manuel et sont engagés par une personne physique et morale pour l'aider dans l'exercice de son commerce, de son industrie ou de son exploitation agricole. Par « *ouvrier* », on entend tout travailleur manuel employé dans une entreprise commerciale, industrielle ou agricole quel que soit son travail et la nature de son engagement. Quant au « *domestique* », c'est le serviteur engagé qui donne ses soins à la personne ou à la propriété du maître.

L'entreprise se présente essentiellement comme une firme industrielle, commerciale ou artisanale comprenant un ou plusieurs établissements⁷.

Les conflits du travail tirent généralement leur origine d'une aspiration matérielle et humaine⁸. Ils se traduisent soit en conflit collectif qui obéit à une procédure particulière, soit en conflit individuel pour les relations individuelles.

Le système juridique colonial a été construit, pour l'essentiel, à la fin du XIX^e siècle, au moment de l'installation effective de l'État colonial. Il a fallu attendre 1952 pour que soit institué, dans les pays constituant la fédération de l'AOF, un véritable Code du travail⁹ à la place des usages empiriques jusque-là connus. Le Code du travail, composé de 241 articles, en s'inspirant de l'organisation du conseil des prud'hommes de la métropole, va constituer l'assise fondamentale des règles en matière de travail, appliquées dans les territoires français d'Afrique occidentale¹⁰. Quel était le statut du travailleur indigène avant la mise en application des nouvelles

⁶ H. D'ALMEIDA-TOPOR, *op. cit.* p. 104.

⁷ En tant qu'organisation économique, elle revêt une forme juridique déterminée, individuelle ou collective. Pour plus de clarté, voir DEBAY, note sous arrêté n° 6595, *JO de l'AOF* n° 2670 du 12 septembre 1953, p. 1542.

⁸ Pour les conséquences de la crise économique 1930-1936 sur l'évolution du travail salarié, les recherches D'ALMEIDA-TOPOR sont très édifiantes (*op. cit.*).

⁹ Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, promulguée en AOF par arrêté général n° 8214 le 24 décembre 1952. Le Sénégal adoptera par la suite la loi du 15 juillet 1961 (*JO du Sénégal* du 3 juillet 1961, p. 1015) puis la loi n° 80-01 du 22 janvier 1980 (*JO du Sénégal* n° 4747 du 22-01-1980).

¹⁰ Voir CORNUT-GENTILE, *Le développement de la législation sociale en AOF*, Dakar, déc. 1955, p. 9 (discours prononcé à l'occasion de la 4^e session de la commission des experts de l'OIT pour la politique sociale dans les territoires non-métropolitains). *Bulletin de l'Institut Interafricain du travail*, mai 1956, ANS, bi. II. 8°. 156, vol. III, n° 3, p. 15.

Les conflits du travail au Sénégal

règles du Code de travail de 1952, qui s'est substitué au pouvoir réglementaire des gouverneurs¹¹ ? Qu'est-ce qui a été prévu à l'époque coloniale pour résoudre un conflit individuel ou un conflit collectif du travail ? Qui tranche les conflits du travail en cas de litige entre employeur et travailleur, entre syndicats et patrons ? Comment les différends ont-ils été réglés ? Quel est le rôle du juge ou de l'arbitre ? Quelle est l'attitude de l'inspecteur du travail ou contrôleur du travail ? Le contrôle des conditions du travail est-il effectivement exercé ? Quel est le rôle assigné à l'autorité coloniale dans le règlement des conflits, en particulier le commandant de cercle, « l'autorité coloniale en miniature »¹², chargé de surveiller le strict respect du Code de l'indigénat¹³ ? En effet, le commandant de cercle qui enregistre les contrats conclus, a joué un rôle fondamental dans le recrutement des travailleurs indigènes aussi bien au Sénégal que dans les autres colonies, comme la Côte d'Ivoire, le Soudan et le Dahomey¹⁴.

Comme nous l'avons étudié,¹⁵ les sociétés indigènes de crédit mutuel, de secours et prévoyance ont été mises en place pour soustraire l'indigène paysan du système usurier. De la même façon, les sociétés indigènes de prévoyance ont été à l'origine d'établissement de contrats de travail entre elles et des travailleurs d'origine africaine et européenne. Là également se mêlent problèmes économiques et problèmes sociaux.

Dans cette atmosphère de l'industrie coloniale qui révèle des réalités sociales, politiques et économiques, une analyse des anciens dossiers¹⁶ relatifs aux relations de travail permettra de mieux appréhender le sort des indigènes (ouvrier, employé de commerce, dactylographe, écrivain), d'élucider particulièrement les conditions d'exécution de leur travail et les difficultés nées autour du salariat, de la liberté syndicale, et ce à travers les

¹¹ *Encyclopédie juridique...*, *op. cit.*, p. 33.

¹² A. HAMPÂTÉ BÂ, *L'étrange destin de Wangrin*, C. Bourgois, Paris, 1998.

¹³ Décret du 30 septembre 1887, avant d'être supprimé en décembre 1945. Puis le vent de l'abrogation n'a pas épargné le travail obligatoire (décret du 21 août 1930), abandonné officiellement en 1946. Aussi le commandant de cercle avait-il le pouvoir de prononcer la contrainte par corps.

¹⁴ H. D'ALMEIDA-TOPOR, *op. cit.*, p. 109 (rapports des différents gouverneurs adressés au gouverneur général de l'AOF).

¹⁵ S. THIAM, *Les indigènes paysans entre maisons de commerce et administration coloniale*, thèse, Montpellier, 2001.

¹⁶ Dans son cours d'Histoire de la profession d'avocat, le professeur J. L. GAZZANIGA estime que l'histoire a deux vertus par-delà la connaissance du passé : donner les clés de situations actuelles et relativiser les événements en donnant une certaine profondeur aux choses. L'importance et la valeur scientifique des archives judiciaires ont été mises en exergue par le juge Aminata LY dans son étude sur *La prise en charge des archives judiciaires* (Colloque international organisé par la direction des Archives Nationales du Sénégal et le Secrétariat général du Gouvernement à Dakar, 15-17 déc. 2003, publication en cours).

techniques de règlement des conflits du travail. L'objet de cette étude, face à l'importance du champ géographique colonial, porte principalement sur les archives judiciaires du sud du Sénégal.

Il importe de souligner que le règlement des conflits du travail s'inscrit dans l'organisation judiciaire des colonies. À côté de la justice française instituée par le décret du 10 novembre 1903¹⁷, il existe une justice indigène dont l'organisation a été retouchée en 1912, 1924¹⁸, 1931¹⁹ et 1944²⁰, et qui se traduit par la mise en place d'un système dans lequel se trouvent amalgamés les coutumes ancestrales, certains principes français et les règles coraniques²¹. Jusqu'en 1952, les tribunaux indigènes pouvaient être saisis des litiges du travail²². Il semblerait que ce soit à condition que les employeurs aient accepté par écrit de se soumettre à ces juridictions. Mais, en application de l'article 37 du décret du 20 mars 1937 relatif à la convention collective du travail en AOF, «à défaut de conseils de prud'hommes, les tribunaux de justice française sont compétents pour connaître des litiges nés de l'exécution d'une convention collective de travail»²³. En 1952, furent créées des juridictions spécialisées dans le règlement des conflits individuels du travail²⁴.

Les informations fournies par notre corpus archivistique, provenant de sources très variées, se répartissent entre les conflits individuels, concernant les employeurs et les travailleurs seulement, et les conflits collectifs relatifs aux intérêts des groupes impliqués dans la relation de travail.

Les conflits collectifs de travail sont soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue par les décrets du 20 mars 1937²⁵ et

¹⁷ Suite à l'ordonnance du 7 janvier 1922.

¹⁸ Décret du 16 novembre 1924 réorganisant la justice française en AOF.

¹⁹ Décret du 3 décembre 1931.

²⁰ Décret du 26 juillet 1944 instituant les tribunaux coutumiers. Le décret du 30 avril 1946 a donné une nouvelle appellation à la justice indigène : la justice de droit local.

²¹ Ce sont les tribunaux dits du premier degré (ayant une dimension villageoise dans le cadre de la subdivision en matière civile et commerciale), ceux du second degré en appel et les tribunaux supérieurs qui avaient en charge de rendre la justice indigène.

²² J. ISSA-SAYEGH, *Droit du travail sénégalais*, t. XLII, LGDG et NEA, 1987, p. 30.

²³ *JO du Sénégal*, 1937, p. 328-329.

²⁴ C'est le chef du territoire, sur proposition de son inspecteur du travail, qui crée le tribunal du travail à condition que cette décision soit approuvée par le ministre de la France d'outre-mer.

²⁵ Celui relatif à la convention collective de travail a été promulgué en AOF le 10 avril 1937 (*JO du Sénégal*, 1937, p. 328). L'autre décret du 20 mars 1937 concerne la conciliation et l'arbitrage obligatoires pour le règlement des conflits du travail en AOF. Tous ces textes ont été signés par le président de la République française, Albert Lebrun et le ministre des Colonies, Marius Moutet. Voir également le décret 20 Mai 1955 sur le règlement des conflits collectifs.

Les conflits du travail au Sénégal

l'arrêté général du 14 avril 1937²⁶ réglementant les conventions collectives et les conflits du travail en AOF. Certaines affaires d'arbitrage des conflits du travail, fournis notamment par le Comité arbitral d'appel et l'inspection du travail,²⁷ viennent alimenter la réflexion. Aussi faut-il noter que, jusqu'à l'avènement du Code du travail outre-mer, deux chartes constituaient essentiellement le régime conventionnel des travailleurs depuis 1937²⁸, plus précisément de l'ouvrier africain : les conventions collectives de 1938 et de 1946²⁹.

Pour les conflits individuels, les décisions des conseils d'arbitrage créés « pour faciliter dans toute la mesure du possible une prompt solution des difficultés susceptibles de survenir entre travailleurs indigènes et employeurs en n'imposant aux parties que des déplacements très courts »³⁰ fondent la démarche. Pour apprécier la réalité du mode de règlement de ces litiges par ces conseils, le dossier du Conseil arbitral de Ziguinchor (1936 - 1940) apparaît suffisant, essentiel et original³¹. Avant 1936, le nombre des salariés à venir devant cette instance est encore faible : 40 par an, en moyenne, entre 1933 et 1936³². Une approche comparatiste avec les solutions judiciaires proposées dans les autres cercles est certes envisageable, en précisant, cependant, que les conseils d'arbitrage qui ont été créés pour régler les conflits, ont été rarement utilisés³³.

Nous allons recourir à la méthode dite « étude de cas » pour passer en revue le règlement des conflits individuels du travail, avec l'exemple du

²⁶ Par conséquent, c'est la voie réglementaire qui permet de définir les procédures de conciliation des conflits du travail.

²⁷ Le contrôle indépendant du travail a été mis en place par le décret du 17 août 1944 (*JO de l'AOF* du 22 août 1944, p. 738). En vertu du chapitre 6 de l'ordonnance royale du 7 septembre 1840 de Louis-Philippe, les lois, les ordonnances, les arrêtés et les règlements sont promulgués par le gouverneur (ANS, 18G1). À ce titre, relevons que le contrôle du travail de la subdivision de Ziguinchor dépend de l'inspection régionale du sud du Sénégal qui agit sous la responsabilité de l'inspection du travail et des lois sociales du Sénégal, cette dernière étant, à son tour, sous la tutelle de l'inspection générale du travail et des lois sociales de l'Afrique-Occidentale française. Pour la période postérieure à l'indépendance, voir J. ISSA-SAYEGH, *La conciliation devant l'inspecteur du travail en matière de conflit individuel*, Annales Africaines, 1978, p. 26 ; *Recueil Penant* 1979, p. 385 et suiv.

²⁸ Le décret du 20 mars 1937 prévoit, en AOF, l'institution des délégués du personnel et celle des conventions collectives dans les professions industrielles et commerciales (*Encyclopédie juridique, op. cit.*, p. 33 ; voir également ANS, 11D1/632, affaires économiques, travailleurs.

²⁹ Les dispositions françaises relatives aux syndicats ont été rendues applicables à la colonie par le décret du 11 mars 1937.

³⁰ ANS, 11D1/632, correspondance du 11 décembre 1936.

³¹ ANS, 11D1/0369.

³² H. D'ALMEIDA-TOPOR, *op. cit.*, p. 112.

³³ M. KIRSCH, « Les juridictions du travail », *Bulletin de l'Institut Inter-africain du travail*, n° 6, 1957, vol. IV, nov. 1957, p. 13, in ANS, bi-II-8°-38 ; H. D'ALMEIDA-TOPOR, *op. cit.*, p. 112.

Conseil arbitral de Ziguinchor (I), avant d'examiner le règlement professionnel des conflits collectifs (II).

I. Le règlement des conflits individuels du travail en AOF : l'exemple du Conseil arbitral de Ziguinchor

Selon le décret du 22 octobre 1925³⁴, tous les litiges³⁵ entre les travailleurs indigènes et leurs employeurs, sont de la compétence des conseils d'arbitrage institués en AOF. Il convient d'évoquer en quelques mots l'organisation de ces conseils dans les colonies avant de voir la pratique de règlement des conflits individuels du travail à travers le cas du cercle de Ziguinchor.

A. L'organisation des conseils d'arbitrage en AOF

Les règles d'organisation sont prévues par décret sur avis des autorités locales. En 1938, un projet de décret du 25 août 1937 est soumis à Paolini, administrateur-commandant de cercle du Bas-Sénégal (Saint-Louis)³⁶. Ce dernier considère, le 7 janvier 1938, que ce projet de décret sur le travail en AOF n'appelle aucune observation de sa part³⁷. La composition du conseil d'arbitrage et sa compétence sont réglées par l'arrêté du 15 septembre 1930.

1. La composition du Conseil d'arbitrage

Créé par arrêté du gouverneur, le Conseil arbitral de Ziguinchor est composé d'un président, de deux assesseurs titulaires (l'un de statut européen représentant les employeurs et l'autre, de statut indigène, représentant les travailleurs), de deux suppléants et d'un secrétaire³⁸.

³⁴ *Recueil Dareste* 1926, I, p. 97. L'arrêté d'exécution pour le Sénégal est celui du 12 avril 1929 (*Recueil Dareste* 1930, I, p. 189 ; *JO d'AOF* 1926, p. 304). Ce décret a été modifié par le décret du 16 juin 1931, du 22 septembre 1936, suivi plus tard de la réglementation du décret du 18 juin 1945 instituant un Code du travail en Afrique Noire et du Code Moutet (17 octobre 1947). Pour le Sénégal, c'est l'arrêté du 12 avril 1929 qui réglemente le travail indigène (*JO du Sénégal*, 1929, p. 326).

³⁵ Pour la question de la réglementation des contrats de travail des travailleurs indigènes, voir le rapport n° II, BIT 1937 dans le cadre d'une conférence internationale du travail, 24^e session, Genève, 1938.

³⁶ Lettre du gouverneur du 6 janvier 1938 (ANS, 11D1/632).

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Cette composition a été reprise par l'article 184 du Code du travail outre-mer, sauf que le président est désigné par le chef de service judiciaire et que le greffier fait désormais office de secrétaire.

Les conflits du travail au Sénégal

Le président est un administrateur des colonies commandant le cercle. C'est lui qui dirige les débats, interroge et confronte les parties³⁹. Il est également de ses attributions de faire comparaître les témoins et d'ordonner des constats et des expertises. Rentre également dans les pouvoirs du commandant de cercle, la faculté de donner des commissions rogatoires aux chefs de la subdivision. Par exemple, dans une affaire, le président avait, sur proposition du représentant de l'employeur, donné commission rogatoire au chef de la subdivision de Bignona à l'effet de procéder aux actes d'informations précisés et tous ceux qui sont susceptibles d'éclairer la justice⁴⁰.

Les assesseurs, titulaires et suppléants, sont désignés chaque année par arrêté du gouverneur, sur proposition du commandant de cercle⁴¹. Ils doivent être citoyens ou sujets français, âgés de vingt-cinq ans au moins, ayant exercé la profession qu'ils représentent depuis un an, n'ayant jamais été condamnés pour crime ou délit. Leur mandat est gratuit et ils doivent prêter serment avant d'entrer en fonction entre les mains du chef de la circonscription de leur résidence.

Le tribunal est composé également d'un secrétaire et d'un interprète, assermentés, appartenant à un cadre régulier.

Le conseil d'arbitrage de Ziguinchor (1936-1940) a été toujours présidé par l'administrateur adjoint des colonies, commandant le cercle, Jules Surlemont⁴², assisté de Debette, assesseur européen titulaire, de Bernard Goudiaby, assesseur indigène titulaire, et d'un secrétaire commis-expéditionnaire, Diop Alioune⁴³.

2. La compétence du Conseil arbitral

Du point de vue territorial, le tribunal compétent est, en principe, celui où s'exécute le travail. Néanmoins, le travailleur peut saisir le conseil d'arbitrage du lieu de l'engagement.

³⁹ En la matière, il est investi des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux juges de paix par le Code de procédure civile. Plus précisément les articles 10, 11 et 12 interdisent respectivement l'expression non modérée devant le juge, l'insulte ou irrévérence grave.

⁴⁰ Affaire n° 5 du 3 octobre 1939 du Conseil arbitral de Ziguinchor.

⁴¹ ANS, 11D1/421 est une série qui contient les états nominatifs pour servir au paiement de salaires.

⁴² J. Surlemont, le 18 juin 1937, céda la place au commandant Hontarrede, administrateur de 1^{ère} classe des colonies qui occupa les fonctions de commandant jusqu'au 4 octobre 1938. Revenu avec le grade d'administrateur de 3^e classe, J. Surlemont fut ensuite remplacé par le commandant Haumant.

⁴³ Remplacé, du 11 juin 1938 au 4 octobre 1938, par Moussa Gueye.

Sauf celles relatives à l'exécution des conventions collectives, toutes les contestations d'ordre professionnel entre les travailleurs indigènes et leurs employeurs sont de la compétence des conseils d'arbitrage. Ils peuvent connaître également de la fixation des indemnités en matière d'accident du travail⁴⁴. Dans ce domaine, la question des personnes soumises à l'obligation de la tenue d'un livret de travail a été posée par le lieutenant-gouverneur du Sénégal à Saint-Louis, face au silence du décret du 2 avril 1932 (article 2) et de l'arrêté général du 21 août 1936⁴⁵. En réponse à ce problème, le gouverneur Geismar a estimé, en attendant de légiférer sur ce point, que la délivrance des livrets de travail dépendait du risque professionnel concrétisé par l'accident, c'est-à-dire lorsque l'accident était causé par un explosif ou par une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des animaux, ce qui excluait les employés de commerce et les ouvriers occupés dans l'industrie du bâtiment ou sur des chantiers, et à fortiori, les laplots. Ces derniers travailleurs ne sont pas astreints au port d'un livret. Pour le cas particulier des travailleurs indigènes, il leur faut un livret d'identité⁴⁶.

Le cas d'Amadou Sow, apprenti de la compagnie Air France, victime d'un accident de travail survenu le 11 janvier 1939, avait inquiété l'administrateur des colonies, le commandant de cercle du Bas-Sénégal, Jaffre. Ce dernier a finalement considéré que la déclaration était irrecevable parce que non souscrite dans les délais impartis par l'article 12 du décret du 2 avril 1932 (trois jours francs à compter de l'accident). De plus, le travailleur en question ne figurait même pas sur le contrôle des livrets de travail tenus dans le cercle alors qu'aux termes de l'article 2 du même décret, la tenue d'un livret de travail était obligatoire pour les ouvriers et employés bénéficiaires du risque professionnel. De la même façon, le défaut de livret de travail a empêché un opérateur de cinéma, au service d'un hôtelier, de bénéficier des avantages pécuniaires liés à l'accident du travail pour avoir violé, ainsi que son employeur, la réglementation des accidents du travail⁴⁷. En revanche, deux accidents du travail ont été enregistrés par le commandant Jaffre.

Les jugements des conseils d'arbitrage ne sont pas susceptibles d'appel lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 500 F, peu important le nombre de demandeurs ou de défendeurs. Au-delà de cette somme, les

⁴⁴ Décret du 2 avril 1932 sur les accidents de travail en AOF modifié par décret du 28 octobre 1932.

⁴⁵ Les accidents du travail ont fait d'abord l'objet d'une réglementation par un arrêté du gouverneur général du 29 mars 1926 fixant, entre autres, les conditions d'emploi et l'obligation du livret, puis par le décret du 2 avril 1932 qui a transféré aux colonies les avantages de la loi métropolitaine du 9 avril 1898.

⁴⁶ Article 15 de l'arrêté général du 29 mars 1928 (ANS, 11D1/632).

⁴⁷ Décision du commandant Jaffre en date du 25 août 1938.

Les conflits du travail au Sénégal

décisions rendues par le tribunal arbitral peuvent être frappées d'appel dans un délai de huit jours devant le juge de paix à compétence étendue ou le tribunal de première instance à compter du prononcé lorsque le jugement est contradictoire, après l'expiration du délai pour faire opposition lorsque le jugement est rendu par défaut. Dans la première réglementation, l'appel devait se faire dans un délai de 24 heures, appel mentionné en marge du jugement par le secrétaire après le prononcé de celui-ci.

Les décisions rendues définitivement par les conseils d'arbitrage et sur appel par les tribunaux de première instance ou les justices de paix à compétence étendue peuvent être soumises dans un délai de quinze jours à la compétence de la cour d'appel par la voie de l'annulation selon les formes et motifs prévus par le décret du 25 juillet 1914.

Quel est le mode de règlement pratique des conflits du travail dans le cercle de Ziguinchor ?

B. La pratique arbitrale dans le cercle de Ziguinchor : Une procédure inquisitoriale

Dès l'entame de la procédure de règlement, après avoir donné les noms des parties et leur statut, notamment de coutume wolof, on instruit la cause par une série de questions. Le commandant de cercle est saisi généralement par lettre rédigée en français. Les plaintes sont adressées au commandant de cercle sous couvert du capitaine commandant la subdivision concernée. Les assesseurs prêtent serment avant les débats. Les parties peuvent se faire représenter par un mandataire. Dans la pratique, les travailleurs se présentent eux-mêmes sans avoir été représentés par un mandataire syndical. Pourtant la création de syndicats professionnels est déjà effective en 1937⁴⁸. Quant aux employeurs, ils sont toujours représentés mais sans exigence d'un mandat⁴⁹. Dans les grandes maisons de commerce, c'est l'agent établi dans le cercle qui représente l'entreprise. En cas d'absence d'une partie régulièrement convoquée, le tribunal ordonne une nouvelle

⁴⁸ Décret du 11 mars 1937. Celui du 20 mars de la même année porte sur les associations professionnelles. Mais, dans l'affaire n° 1 du 23 février 1940, le conseil d'arbitrage a été saisi par requête du 3 janvier 1940, adressée par le délégué du syndicat des employés de commerce, d'industrie, des banques et assurances (EMCIBAN, section de la Casamance) au commandant de cercle, président du conseil. Dans le même cas, voir l'affaire *Oumar Gueye* en date du 12 mars 1940.

⁴⁹ Ainsi, dans l'affaire *Madiagne Ndoye*, du 13 mars 1937, l'employeur (la FAO) a été représenté par Broteau et non par Debette. Dans l'affaire *Badji Hyacinthe c/ Mansour Kouary*, du 7 novembre 1939, l'employeur s'est fait représenter par un agent d'affaires du nom de Raoul Cratère. Dans l'affaire n° 1 du 23 février 1940, c'est un commerçant syrien nommé Nadim Zouain qui remplace la société Nasal et, dans celle n° 5 du 12 mars 1940, l'employeur Farès Makhoul fut remplacé par l'agent d'affaires Cratère (cf. p 147).

citation et renvoi l'affaire à dizaine⁵⁰. Les audiences se tiennent en général les matins à partir de neuf heures.

La méthode de règlement des conflits individuels du commandant de cercle repose sur l'instruction, l'enquête et les usages de la localité. Ce fut le cas jusqu'à la conclusion de la convention collective le 1^{er} septembre 1938.

1. La méthode de règlement avant 1938

Les circonstances, le caractère légitime ou non du licenciement apparaissent à travers la discussion portant directement sur les demandes formulées. Ces demandes sont, le plus souvent, inhérentes à la rupture. Elles peuvent être également indépendantes de la rupture.

a. Demandes inhérentes à la rupture

Selon les usages, on ne peut demander, en cas de rupture de la relation de travail, que le paiement du préavis. Il est arrivé cependant qu'une indemnité de licenciement soit réclamée au tribunal d'arbitrage.

L'indemnité de préavis

Les travailleurs sollicitent du tribunal, dès que la rupture s'opère, le paiement d'un préavis. Le tribunal est appelé à résoudre deux difficultés, à savoir la durée du préavis et le point de départ du délai de paiement.

Ces problèmes ont été posés dans une affaire opposant un employé de commerce, embauché depuis février 1936, à son employeur, une maison de commerce représentée par son agent. L'employé a sollicité du tribunal un préavis de deux mois parce qu'il a été renvoyé sans motif plausible. Sa solde a été réglée jusqu'au jour de son renvoi, le 2 octobre 1936. Il explique qu'un autre employé lui a dit, après inventaire de la boutique, de recopier les feuilles d'inventaires sur un autre registre et de changer les références des marchandises. Ce travail n'ayant pas été accompli suffisamment tôt, il lui a été demandé de passer à la caisse. L'intéressé ayant admis le caractère urgent du travail, le président l'interroge pour savoir s'il savait que le préavis, d'après les usages locaux, se payait à partir du jour du renvoi tandis que, de son côté, le défendeur souligne la mauvaise volonté de l'employé dans l'exécution de son travail. La cause ainsi instruite, le tribunal considère⁵¹ que, selon les usages locaux, le préavis se paye à partir du jour du renvoi. Il

⁵⁰ Affaire *Badji Hyacinthe c/ Mansour Kouary*, défaillant à l'audience. Le tribunal a pris acte de l'absence du défendeur et dit qu'il y avait lieu de lui adresser une deuxième citation avec accusé de réception.

⁵¹ Le 19 novembre 1936.

Les conflits du travail au Sénégal

ajoute que l'employé a touché sa solde pour tout le mois d'octobre alors qu'il n'a travaillé qu'un jour.

Notons aussi que, dans une autre affaire⁵², le conseil a estimé que le fait pour un employé de se montrer grossier ne constituait pas une faute lourde susceptible de le priver du paiement du préavis.

Une troisième affaire, rendue à la même date, a été inscrite au rôle du tribunal et oppose un dactylographe, de coutume wolof, demandeur, à l'agent de la compagnie, défendeur. L'employé a saisi le conseil en paiement de son préavis ; il s'estime injustement congédié et, tout en admettant s'être présenté au bureau à 8 H 15, fait valoir que, la veille, il est resté jusqu'à 20 H pour faire le courrier. Le défendeur, quant à lui, déclare que l'employé, arrivé en retard à son travail, a refusé de travailler et s'est permis, en plus de solliciter une augmentation. Le conseil estime qu'il est établi, par les débats et par l'audition d'un témoin, qu'il y a eu refus de travail et que, de ce fait, le contrat est résilié d'office sans indemnité pour l'employé, ce dont il résulte que le préavis d'un mois n'est pas dû⁵³. Or, le tribunal ne peut pas résilier d'office le contrat de travail. Il doit seulement constater la rupture, après avoir réglé le problème de l'imputabilité. Il s'agit certainement d'une rédaction malencontreuse puisque le secrétaire a mentionné à la fin que la rupture est due au fait de l'employé. Il est notable également que le commandant du cercle n'a pas tenu compte du fait que le témoignage émanait d'une personne qui était soumise à l'autorité du même patron. Il est à craindre, dans ces conditions, que l'employeur ait toujours raison.

Il suffit pour s'en convaincre de lire l'affaire du 4 octobre 1938⁵⁴ dans laquelle le requérant a sollicité un préavis d'un mois parce qu'il a été renvoyé au motif du refus d'effectuer, en tant que mécanicien, des travaux normalement réservés aux manœuvres. Le tribunal ne pas fait droit à sa demande en considérant qu'un employé peut rendre service à son employeur lorsqu'il existe de bonnes relations entre eux. Peut-on considérer que cette manière de voir obéit à la logique de la colonisation économique ?

Le commandant du cercle, a été également saisi d'une demande de préavis adressée par un jeune de dix-neuf ans environ, de coutume bambara, ex-employé d'une maison de commerce. Quand il était à la boutique, il

⁵² Affaire *Madiagne Ndoye*, employé à la compagnie FAO, audience du Conseil arbitral de Ziguinchor du 13 mars 1937.

⁵³ Dans le même sens, voir l'affaire *Demba Ba c/ Maurel et Prom* représentée par Matelas à Ziguinchor. Dans cette affaire n° 2 du 21 juin 1938, le tribunal juge que Demba Ba qui n'a pu établir l'existence de son congédiement, n'a donc pas droit à un mois de préavis. Il en est de même dans l'affaire *Philippe Sambou c/ Chadallah*, commerçant syrien à Ziguinchor, en date du 21 juin 1938.

⁵⁴ *Dagreau Ndaiye c/ Société des huileries et savonneries de l'Ouest africain*, représentée par Malon, employé de cette firme.

percevait 100 F par mois. Au magasin, en revanche, il touchait 156 F par mois. Le président, demande si le travailleur était payé à la journée ou au mois. Ainsi, il considère qu'un salaire de 156 F montre qu'on est payé à la journée, puisqu'il présente 26 jours à 6 F, le dimanche n'étant pas payé. La cause est instruite. Ayant travaillé plusieurs mois consécutifs pour le compte de ces établissements au salaire journalier de 6 F, le tribunal juge qu'il ne saurait être cependant assimilé à un employé de façon intermittente et occasionnelle. Dans ces conditions, un préavis doit lui être alloué. C'est pourquoi l'employeur est condamné à lui payer huit jours de préavis à 6 F, soit la somme de 48 F.

Pour ce qui est du préavis donc, il y a une différence dans la méthode de règlement des litiges individuels entre les deux commandants de cercle qui ont rendu successivement ces décisions. Certaines manquent de logique. Ainsi, si le commandant Hontarrede retient que l'employé ne devait pas être traité comme un travailleur occasionnel, la logique aurait voulu qu'il soit, pour avoir travaillé durant vingt mois, assimilé à un travailleur permanent. Et, par conséquent, compte tenu des usages commerciaux locaux, il aurait dû bénéficier d'un mois de préavis et non de huit jours. En tout état de cause, en l'absence de réglementation précise, vu le caractère non écrit des contrats et la diversité des usages locaux, ce mode de règlement est susceptible de fonctionner de manière arbitraire.

Qu'en est-il du tribunal d'arbitrage du Bas-Sénégal ? On peut apprécier sa position à travers le cas d'un manœuvre, engagé verbalement pour servir dans une école, pour un salaire mensuel de 145 F, et renvoyé pour mauvaise manière de servir et non-obéissance aux ordres⁵⁵. Le commandant de cercle du Bas-Sénégal le déboute de sa demande parce qu'il a été prévenu deux mois à l'avance et a eu une demi-journée pour chercher du travail⁵⁶. Il semble résulter de cette décision que le préavis est de deux mois dans le cercle du Bas-Sénégal. En effet, la non-obéissance aux ordres a été analysée comme une indécatesse grave qui aurait pu entraîner l'auteur en prison. D'où l'intervention du juge d'instruction, mais c'est l'instituteur qui eut la faiblesse de lui éviter la prison⁵⁷.

⁵⁵ Cf. Lettre de l'instituteur Jean Batailly, économe de l'école Blanchot, adressée à l'administrateur du cercle du Bas-Sénégal, ANS.

⁵⁶ *Op. cit.*, devant le juge de paix, semble-t-il, Amadou Camara avait sollicité un préavis de six mois.

⁵⁷ Lettre datée de Saint-Louis, le 10 août 1937 (ANS, 11D1/632).

L'indemnité exceptionnelle de « licenciement »

Le 11 juin 1938 le président Hontarrede appelle l'affaire de l'employé, âgé de 60 ans, de coutume musulmane. Le requérant estime avoir été renvoyé parce qu'il est vieux, alors qu'il a travaillé pendant 16 ans dans l'entreprise ; il sollicite du tribunal une indemnité de licenciement, un mois de préavis et deux mois et demi de salaire à titre de congés payés.

La demande en indemnité est en principe irrecevable parce que non prévue par les usages pour le personnel indigène. Mais elle a été déclarée recevable par le conseil qui y a fait droit en condamnant l'employeur à lui payer quatre mois de salaire. Plusieurs raisons pourraient constituer le fondement de cette excellente et équitable décision : d'abord l'âge du travailleur ; ensuite, l'ancienneté dans l'entreprise (16 ans à la disposition du négociant) ; enfin, l'influence du mouvement syndical qui vient de débiter. D'ailleurs c'est un syndicat qui soutenait l'action de l'employé. Toutefois, la convention collective EMCIBAN pour les employés de commerce, d'industrie, de banques et du notariat⁵⁸ n'est pas encore rendue obligatoire. D'où l'expression « indemnité de service » plutôt qu'indemnité de licenciement, employée par le commandant. Cette décision a été reprise par le commandant Surlemont dans une autre affaire du 4 octobre 1938 opposant un commerçant à son employé dont la tâche consistait à recevoir de l'argent des grandes maisons de commerce pour l'achat de graines et pour conclure des contrats de livraison d'arachides passés entre le commerçant africain et les commerçants européens.

Qu'en est-il des demandes indépendantes de la rupture ?

b. Demandes indépendantes de la rupture

Des questions de salaires et de congés payés constituaient également, de façon générale, l'objet des litiges portés devant les conseils d'arbitrage.

Le salaire

Il relève des pouvoirs du gouverneur, après avoir recueilli l'avis de la commission consultative du travail, de déterminer par la voie réglementaire les salaires minima interprofessionnels garantis et les zones de salaires⁵⁹. Suite à la promulgation en AOF par le gouverneur Geismar du décret du 3 avril 1937 relatif à l'institution du salaire minimum⁶⁰, le

⁵⁸ Cf. p. 139 ;

⁵⁹ CORNUT-GENTILE, p. 15. *op. cit.*

⁶⁰ Les règles d'application ont été fixées par l'arrêté général du 14 avril 1937, complété par l'arrêté du 15 janvier 1940. L'arrêté du 19 novembre 1951, signé Goujon, a fixé le SMIG à

gouverneur Lefebvre fixe pour le Sénégal le taux minimum obligatoire du salaire journalier des travailleurs dans les entreprises commerciales, industrielles et agricoles à 8 F pour la ville de Kaolack, à 7 F pour les villes de Saint-Louis, Thiès et Rufisque, à 6 F pour la ville de Ziguinchor et les cercles du Bas-Sénégal : Louga, Thiès, Baol, Sine-Saloum et Tambacounda, et à 5 F pour les cercles du Fleuve, de la Haute-Gambie, du Djoloff et de la Casamance.

Le premier exemple est tiré d'une affaire qui oppose un employé de commerce à son employeur commerçant. Le salarié sollicite l'intervention du conseil pour le paiement des salaires pour un montant de 1 250 F, alors qu'il a été employé pendant deux mois et demi sans avoir pu jusqu'ici se faire payer malgré ses nombreuses démarches. Il ajoute qu'à chaque fois, l'employeur lui a demandé d'attendre l'ouverture de la traite, raison pour laquelle il a décidé de le quitter. Cependant le commerçant allègue qu'il ne l'a jamais engagé pour le payer au mois. C'est seulement à chaque arrivée de courrier qu'il lui faisait ses pièces comptables. Et, à la fin du mois, il lui établissait des factures. En retour, il donnait à l'employé des cadeaux. Mais vers la fin de l'instruction, le commerçant a fini par reconnaître que le demandeur avait travaillé chez lui pendant deux mois et demi, en précisant qu'il travaillait en même temps ailleurs, et qu'il l'a quitté sans prévenir.

Le tribunal, constatant que l'employeur n'a pas répondu à l'appel en conciliation devant le juge de paix, retient, qu'en l'absence de tout salaire, il y a lieu de prendre pour base du règlement à intervenir le salaire que percevait l'employé dans une autre compagnie où il faisait le même travail et gagnait 300 F. par mois. La même solution a été retenue dans l'affaire du 4 octobre 1938 où aucune des parties n'avait également pu apporter la preuve du montant du salaire. Dans ce cas, le tribunal s'est basé sur le salaire que percevait un autre employé. Il convient, en somme, de remarquer qu'en l'absence de contrat écrit entre les parties, de bulletins de salaires, le tribunal se fonde sur ce qui se fait dans la pratique dans les mêmes conditions de travail.

Les congés payés

Le congé payé a été défini en droit comme étant un salaire différé⁶¹. Il s'agissait, en effet, d'une indemnité correspondant au salaire du temps de vacances, une indemnité qui suppose la prise effective du congé au moment de son règlement⁶².

21,05 pour les villes de Saint-Louis, de Kaolack et de Thiès, à 19,20 pour celles de Diourbel, de Ziguinchor et de Tambacounda.

⁶¹ M. MARSEILLE, *La nature juridique du congé payé*, ANS, bi II-4°-I.

⁶² Cas de refus du droit du congé, avec les arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation (23 oct. 1947, *JCP* 1948, II, 4281 ; 20 mai 1949, *JCP* 1949, II, 5029).

Les conflits du travail au Sénégal

Le commandant Hontarrede, le 10 septembre 1937, tranche le litige opposant un employé qui, ayant travaillé pendant 17 mois, sollicite du tribunal d'arbitrage le paiement de 21 jours de congés en se basant sur les 15 jours par an. Il estime devant le tribunal qu'il ignore le motif de son renvoi. Le représentant de l'employeur répond en faisant remarquer que ce motif lui a été donné par une lettre qu'il remet au président. Le travailleur, pour sa part, déclare qu'il a seulement écrit à l'inspecteur de la maison pour demander une augmentation : « *voilà le motif de mon renvoi* ». Doit-on considérer pour autant que le licenciement se matérialise par une lettre motivée ? Il semble que non. C'est encore le système inquisitoire, car le président interpelle le travailleur, en lui demandant sur quoi il se base pour solliciter le congé payé ? Le travailleur rétorque qu'il s'est basé sur l'avis paru au journal officiel de l'AOF du 20 mars 1937 alors qu'à cette date, rien de tel n'a été publié. Le tribunal le déboute de sa demande parce que les dispositions relatives aux congés payés en vigueur en Métropole n'ont pas été promulguées et rendues applicables en AOF. De plus, les usages commerciaux locaux, qui doivent servir de base aux décisions du Conseil d'arbitrage, ne prévoient pas, pour le personnel indigène, le droit aux congés. On peut donc y relever un traitement inégal entre le personnel indigène et les travailleurs européens, à conditions de travail égales et avec le même rendement. Là gît la logique de la domination coloniale, si bien que le statut indigène demeure inférieur à celui de citoyen français. Et l'administrateur colonial est chargé de mettre en pratique cette logique.

Néanmoins, en cette fin de la première moitié du XIX^e siècle, les autorités coloniales se soucient d'améliorer le cadre social. Si bien que le Tribunal a pu accorder à un plaignant un mois et demi de salaire, en s'appuyant, dans cette cause, sur les lois sociales en la matière promulguées antérieurement.

2. La procédure de règlement à partir juillet de 1938

À partir de juillet 1938 est rendue obligatoire à Ziguinchor, la convention collective EMCIBAN (pour les employés de commerce, d'industrie, de banques et du notariat)⁶³.

⁶³ *JO d'AOF* 1938, p. 1114. D'autres écritures mentionnent plutôt la date du 1^{er} septembre, laquelle est confirmée, par exemple, par les notes de l'inspection du travail. Il y a eu aussi pour les travailleurs européens une convention collective des employés de Dakar du 11 juin 1937 (*JO d'AOF* 1937, p. 626). Nous avons également rencontré un arrêté du 26 août 1937 rendant obligatoire pour tous les employés et salariés européens de l'Afrique-occidentale française les dispositions de la convention collective de travail intervenue à Dakar le 2 janvier 1937 (*JO d'AOF* 1937, p. 959). Notons que la convention collective des employés français d'outre-mer de commerce, d'industrie, des banques en date et celle des ouvriers en bâtiments portent la date du 16 septembre 1937 (*JO du Sénégal*, 1937).

Ainsi les demandes de préavis, de rappel différentiel de salaire, d'indemnité de licenciement se multiplient. Car, avec la nouvelle convention, les travailleurs ont droit à un salaire minimum garanti, à une indemnité de préavis⁶⁴ et une indemnité de licenciement sauf faute grave. L'indemnité de licenciement est due après trois ans de présence dans la maison de commerce. Elle est égale à 20 % du salaire mensuel moyen des douze derniers mois pour chaque année de présence, sans que cette indemnité puisse dépasser quatre mensualités. De même, la convention collective de 1938 fixe à quinze jours par an la durée du congé accordé aux employés ayant plus d'un an de présence dans le même établissement. D'où l'impérieuse nécessité d'une concordance des situations précédentes avec le nouveau régime conventionnel, notamment le nouveau tarif fixé par cette convention collective qui a entraîné de nombreux procès. La nouvelle situation procédurale se trouve compliquée par la pratique du cumul d'emploi. Le cumul d'emploi n'est en réalité que le reflet de la physiologie de l'économie coloniale, une économie de traite. Ce n'est ainsi pas étonnant de voir une même personne accomplir la tâche de peseur, en même temps que celle de magasinier, celle de comptable et pendant la traite se voir obligée d'aller à l'intérieur, en transportant des sommes importantes destinées aux opérations des diverses escales ou comptoirs.

En novembre 1938, le président du tribunal d'arbitrage fait toujours connaître aux parties, et cela est mentionné obligatoirement dans le dispositif, qu'elles ont un délai de vingt-quatre heures pour interjeter appel devant le juge de paix à compétence étendue de Ziguinchor. La réponse des parties est également à consigner dans la rédaction du jugement.

Après avoir délimité le domaine d'application de la convention, quelques exemples viendront illustrer son application.

a. Le domaine d'application de la convention collective de 1938 et la compétence du conseil d'arbitrage

La question du domaine d'application de la convention est très liée à celle de la compétence du conseil d'arbitrage.

Un agent d'affaires qui représentait un commerçant syrien, a soulevé l'incompétence du conseil dans la mesure où le salarié qui le poursuivait, n'appartenait pas au syndicat depuis 1939. Il devait, disait-il, dans ce cas s'adresser au tribunal français. Le tribunal est resté muet sur ce point mais a

⁶⁴ Sauf stipulation contraire du contrat (voir, par exemple, l'affaire n° 3 du 1^{er} août 1939, *Ibrahima Fall c/ Zouain*).

Les conflits du travail au Sénégal

cependant examiné l'affaire⁶⁵ c'est-à-dire qu'il s'est jugé compétent même si le salarié n'était pas affilié au syndicat. En effet, en droit du travail, le fait de ne pas être soumis à une convention n'empêche pas d'être jugé par le tribunal dans la mesure où il s'agit d'un litige individuel. Seulement, un travailleur qui n'adhère pas à un syndicat signataire de la convention, ne pourra pas bénéficier des avantages de celle-ci.

Ainsi, le commandant Haumant a décidé de trancher définitivement la question dans une affaire⁶⁶ opposant un salarié, embauché comme chauffeur depuis le 25 décembre 1939, à ses employeurs. Le travailleur aurait été licencié pour refus d'obéissance réitéré. L'employeur avait soulevé le fait que les chauffeurs ne pouvaient se réclamer de la convention collective, signée le 28 juillet 1938, parce que non compris dans la liste des employés visés par cette convention au paragraphe « Salaires minimum ». En l'espèce, le tribunal d'arbitrage a considéré qu'il était apte à statuer conformément à l'article 12 du décret du 22 octobre 1925 réglementant le travail indigène en AOF⁶⁷, parce que qualifié pour connaître « *de toutes contestations individuelles ou collectives entre les employeurs et travailleurs indigènes* ». Nonobstant, le conseil reconnaît que le préavis n'est pas de règle en Casamance dans les rapports entre employeurs et chauffeurs. Le conseil est ferme en la matière car il a répété cette solution dans l'affaire opposant un capitaine de chalands, licencié pour faute grave⁶⁸. Dans ce cas, le conseil a jugé que les patrons de chalands fluviaux et laptots ne peuvent se réclamer de la convention collective du travail des employés de commerce, industrie, banques et assurances, parce que non compris également dans la liste des employés visés. Le tribunal s'estime cependant apte à statuer conformément à l'article 12 du décret du 22 octobre 1925.

Même pour le conseil d'arbitrage de Saint-Louis, le secrétaire général chargé de l'expédition des affaires courantes a souligné que les conseils connaissent des contestations qui peuvent s'élever à l'occasion non seulement des contrats de travail définis et régis par le titre II du décret du 22 octobre 1925 mais aussi de toutes les autres conventions écrites ou même simplement verbales⁶⁹.

Lorsque le tribunal reconnaît sa compétence, il fait en principe appel à d'autres types de règles conventionnelles ou contractuelles ou législatives,

⁶⁵ Affaire n° 5 du 12 mars 1940.

⁶⁶ N° 6 du 11 juillet 1940.

⁶⁷ *JO d'AOF* 1926, p. 301. À la page 304, on trouvera l'arrêté général du 29 mars 1926 ; à la page 309, les instructions générales pour l'application de ce décret.

⁶⁸ Affaire *Simon Mane c/ Établissements Peyrissac* (cf. p. 148).

⁶⁹ Correspondance du lieutenant-gouverneur, datée de Saint-Louis du 11 décembre 1936, à l'administrateur commandant le cercle du Bas-Sénégal (ANS, 11D1/632).

ou simplement aux usages pour examiner les demandes à lui adressées. Par exemple, dans une affaire du 11 juillet 1940⁷⁰, le tribunal, après avoir noté qu'un simple « manœuvre spécialisé », non lettré, ne peut se réclamer de la convention collective du travail du 1^{er} juillet 1938⁷¹ (donc n'a droit ni à une indemnité pour période de congé, ni à une indemnité de licenciement), a fait application des règlements en vigueur à l'époque en matière de salaire, c'est-à-dire 7 F par jour, soit une moyenne de cent soixante quinze 175 F, en condamnant ainsi l'employeur à payer au manœuvre, pour licenciement injustifié, une indemnité de préavis, selon les usages relatifs à la base du salaire minimum de la ville de Ziguinchor (175 F au lieu de 150 F qu'il percevait chaque mois).

En bref, peu importe que les personnes ne puisse bénéficier de la convention collective de 1938, le tribunal précise clairement que cela ne porte cependant pas atteinte à son domaine de compétence. Cela dit, il convient de voir dans quelles conditions le conseil applique les nouvelles dispositions conventionnelles.

b. Les cas jugés en application de la convention

En considération de cette convention, un employé⁷² a sollicité du tribunal qu'il condamne son employeur à lui payer un rappel différentiel de salaire (du 1^{er} juillet à 31 octobre 1938), en ordonnant une augmentation de ses appointements. Étant peseur et commis d'ordre, il devait toucher plus de 300 F. Mais il a été licencié par l'employeur qui estime que ses affaires ne lui permettent pas d'attribuer un salaire mensuel de plus de 300 F. L'employé demande à cet effet un préavis d'un mois, une indemnité de licenciement et une indemnité compensatrice de congé. Le conseil juge cependant qu'en cas de cumul d'emploi, seul celui donnant lieu au salaire le plus élevé doit être pris en considération.⁷³ En outre, selon la convention collective de travail applicable à Ziguinchor à compter du 1^{er} juillet 1938, le salaire minimum auquel ont droit les employés subalternes de bureau est fixé à 450 F. Par suite, il a été alloué au demandeur 600 F (4 fois 150 F, différence entre le salaire perçu et le salaire dû) pour la période du 1^{er} juillet (date d'entrée en vigueur de la convention) au mois d'octobre 1938 (date du

⁷⁰ Affaire *Alpha Diawne, c/ Anis Kadah* dans laquelle le licenciement a été décidé par la femme de l'employeur, qui gérait la boutique pendant l'absence de celui-ci. Notons que cette affaire est la dernière que nous ayons eu la chance de lire dans la série ; nous regrettons de n'avoir pas pu suivre l'évolution de cette pratique au-delà de 1940, les archives de Dakar ne disposant pas la suite du dossier.

⁷¹ Pourtant il a déclaré avoir été embauché comme surveillant de manœuvre un mois avant d'être engagé comme boutiquier.

⁷² Audience du 3 novembre 1938 présidée par J. Surlemont.

⁷³ La même solution relative au cumul d'emploi a été rendue dans l'affaire n° 7 du 29 novembre 1938, *Chérif Thiam c/ Maurel et Prom.*

Les conflits du travail au Sénégal

licenciement). Le tribunal a également fait droit aux demandes inhérentes à son congédiement : une indemnité de licenciement de 256,70 F⁷⁴ et une indemnité de congé de 220 F. Cette décision a été acceptée par les parties, puisque aucune d'elle n'a voulu faire appel. Dans le même sens positif, il s'en est suivi toute une cascade de demandes relatives à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de licenciement et au congé payé⁷⁵.

Ayant retenu une faute grave, le conseil a refusé le 29 novembre 1938 de faire droit aux demandes en indemnité de préavis et de congédiement. La faute grave étant une notion nouvelle introduite par la convention de 1938, pour comprendre comment ces éléments factuels ont été qualifiés ainsi, il convient de rappeler les faits de l'espèce, en décrivant l'instruction. Dans sa requête, le planton de la maison Maurel et Prom, embauché depuis huit ans, dit qu'il a été licencié le 12 novembre 1938 par le chef du service des marchandises sur ordre du patron. Ce jour là, un peu avant quatorze heures, le chef de service lui a donné l'ordre d'ouvrir le bureau de la comptabilité alors qu'il s'apprêtait à aller uriner. Il dit au commandant : *« je lui répondis que j'allais revenir. Mécontent de cette réponse, il attendit mon retour du bureau et jeta dehors mon boubou qui était suspendu au porte-manteau. Je ramassai mon vêtement. Il le reprit entre mes mains et le jeta de nouveau dehors. Au moment où j'allais ramasser mon boubou pour la deuxième fois, il se jeta sur moi. Nous nous battîmes et les quelques employés qui attendaient l'ouverture du bureau nous séparèrent. Il me chassa du bureau ; mais un quart d'heure après, je revins reprendre mon service. Monsieur X revint du magasin et me fit savoir que j'étais définitivement licencié par ordre de l'agent de la maison. Comme ce dernier était indisposé, je ne puis le voir et rentrai chez moi. Le 14 novembre, j'appris que mon patron était sur pied et avait déjà repris ses occupations. Je lui ai adressé une lettre datée du 15 pour lui expliquer ce qui s'était passé. Le 16 du même mois, il me promet qu'il allait arranger l'affaire. Cet arrangement a consisté à me régler 12 F que j'ai travaillés à la maison. Puisque je suis licencié, je viens réclamer ce qui m'est dû conformément à la convention collective du travail mise en vigueur depuis le premier juillet mille neuf cent trente huit ».*

Le tribunal lui demande s'il avait refusé d'obéir à l'ordre du chef de service. Il répond qu'il avait besoin d'un petit moment pour uriner. À la question du commandant, avez-vous sollicité la permission ? Il dit qu'il pensait que toutes les maisons de commerce étaient fermées le jour de

⁷⁴ Sur la base du salaire moyen des douze derniers mois, c'est-à-dire 350 F (8 mois à 300 F et 4 mois à 450 F).

⁷⁵ Affaires n° 8 du 29 novembre 1938, n° 5 du 3 octobre 1939, n° 1 du 23 février 1940 et n° 5 du 12 mars 1940.

l'amnistie. Le tribunal poursuit son instruction en lui disant qu'il aurait dû demander à ses chefs si c'était férié ou non. De plus, continue le commandant, chaque maison de commerce a un délégué qui a un rapport direct avec le patron. L'arbitre ajoute alors, avant même de délibérer, que son refus constitue une faute grave conformément à la convention collective invoquée. Le commandant décide ensuite d'entendre les témoins. D'abord le chef du service des marchandises de la maison Maurel et Prom, et le comptable qui estiment que le planton avait refusé d'ouvrir les bureaux. Ensuite le « charquetier » a été entendu. Ce dernier dit avoir vu le travailleur ouvrir les bureaux.

Le tribunal considère finalement que le planton s'est rendu coupable de faute grave en refusant d'obtempérer à l'ordre qui lui avait été donné par son chef d'ouvrir les bureaux desdits établissements. Donc, il n'a droit ni à une indemnité de préavis, ni à une indemnité de congédiement mais peut prétendre cependant à des congés payés. Cette décision, qui n'a fait l'objet d'aucun appel, elle est critiquable à plusieurs égards. La preuve du refus n'a, en effet, nullement été établie. Or, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Les témoins à charge ont un lien de subordination avec l'employeur. Comment, par exemple, le chef de service, avec qui il a été aux prises, peut-il apporter un témoignage valable, pouvant constituer la base d'une décision juste et équitable⁷⁶ ? Qui plus est, il n'a pas été tenu compte de l'argument soulevé par l'employé relativement au caractère férié du jour de l'amnistie.

À travers cet exemple, on peut constater que l'on assiste plus à un procès pénal qu'à un arbitrage d'un conflit social du travail. Et puisque c'est le commandant qui décide, le travailleur peut croire que l'appel est inutile, en plus de son coût et de l'éloignement de la juridiction compétente (la justice de paix à compétence étendue)⁷⁷.

La même méthode de règlement de litiges se retrouve dans l'affaire opposant un forgeron à la Compagnie française de l'Afrique occidentale,

⁷⁶ *Recueil des arrêts de la Cour de Cassation sénégalaise*, déc. 2001, p. 380, arrêt n° 8 du 6 janvier 1994. En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation sénégalaise a confirmé la décision de la cour d'appel en refusant d'admettre les témoignages contenus dans des sommations interpellatives, témoignages faits par des travailleurs soumis à un lien de subordination, puisqu'ils se trouvent en position de faiblesse vis-à-vis de l'employeur. Dans la pratique judiciaire au Sénégal, les huissiers utilisent l'expression *sommation interpellative*, expression qui a été reprise par le juge. Nous pensons qu'elle est impropre et qu'il est plus judicieux et correct de dire sommation d'interpellation.

⁷⁷ Voir dans le même sens les décisions rendues dans l'affaire *Hyacinthe Badji c/ Mansour Kouary* du 7 novembre 1939 et les affaires n° 6 du 11 juillet 1940 et n° 7 du 11 juillet 1940 (dans cette dernière, le tribunal constate la faute grave commise par Simon Mane en s'enivrant et en faisant du scandale alors que sa mission de capitaine de chaland n'était pas encore terminée).

Les conflits du travail au Sénégal

représentée par son agent commercial⁷⁸. Le forgeron a répondu merde à son chef d'atelier qui l'aurait traité de « sale bougnoul » alors qu'il avait accompli correctement son travail dans les termes commandés. De son côté, l'employeur lui reprochait de ne pas obéir à ses ordres et de travailler pour son compte, sans suffisamment de preuve. Là aussi, les témoins entendus sont subordonnés à l'autorité du même employeur. Deux d'entre eux, un chaudronnier et le chauffeur de la compagnie attestent avoir entendu l'insulte du chef d'atelier. Le tribunal a tout de même retenu la faute grave et débouté le demandeur de toutes ses demandes. La dimension pénale du règlement des litiges individuels par le commandant de cercle est d'autant plus vraie que le « prévenu », appellation plus adaptée que celle de travailleur mis en cause, est soumis à une épreuve psychologique. En effet, dans cette affaire, le tribunal ajoute dans son délibéré que le forgeron avait toujours en tête l'idée préconçue que son patron ne l'aimait pas et qu'il cherchait à le faire licencier, qu'il avait tendance à mal interpréter les propos de son chef d'atelier et à se mettre en colère à la moindre observation, qu'il était coutumier du fait et qu'il avait toujours montré un esprit d'insubordination⁷⁹.

À l'encontre d'un garçon de bureau⁸⁰, qui avait sollicité du conseil trois mois de préavis et son rapatriement à Dakar pour congédiement sans motifs, le tribunal a dit aussi que le licenciement prononcé est fondé ; qu'il n'avait donc pas droit à un préavis ni à une quelconque indemnité. En l'espèce, le travailleur avait refusé de porter des sacs parce que cela n'était pas son métier. Il était pourtant prouvé qu'il avait accepté, de temps à autre, de le faire. L'employeur, pour sa part, prétendait qu'il ne l'avait jamais engagé, encore moins licencié. Il lui avait fait pourtant remarquer qu'il ne pouvait continuer de travailler s'il refusait d'exécuter l'ordre de porter des sacs. Ainsi une contradiction dans les propos de l'employeur aurait dû être relevée entre l'absence de relation de travail et le refus d'exécuter des ordres. Le tribunal, partant du fait que « le souci des chefs de manœuvres, à Dakar, est de tenir la main à ne pas exécuter d'autre travail que celui pour lequel ils ont été engagés », estime qu'il n'avait alors qu'à refuser la première fois que l'ordre lui a été donné de porter des sacs. Le fait d'accepter parfois de porter des sacs constitue la preuve qu'il a été employé comme manœuvre. Dès lors, son refus constitue une faute grave, fait prévu par la convention collective en vigueur et pouvant entraîner son licenciement.

⁷⁸ Affaire n° 1 du 27 mai 1939.

⁷⁹ Même scénario dans l'affaire *Tissera c/ FAO*, représentée par Brotteau où c'est encore l'insubordination, le fait d'avoir troublé l'ordre du bureau, qui est à la base du licenciement. Dans cette affaire, le travailleur qui est un étranger (portugais) a osé relever appel séance tenante de cette décision, appel dont nous ignorons la suite. Dans le même sens : affaire n° 3 du 23 février 1940, *Demba Dieme c/ Le Commerce Africain*.

⁸⁰ Affaire *Traore c/ Maison Petersen*, affaire n° 2 du 1^{er} août 1939.

À propos de l'indemnité de licenciement, une question est posée pour la première fois au tout nouveau commandant de cercle⁸¹ lors d'une affaire inscrite sur le rôle de l'audience du 23 février 1940. Elle oppose un employé de commerce à la société Nasal représentée par un commerçant syrien. Rappelons qu'aux termes de la convention collective du 1^{er} juillet 1938, l'employé licencié a droit, après trois ans de présence dans la maison, à une indemnité pour chaque année de présence, sans que cette indemnité puisse dépasser quatre mensualités. Or, la société Nasal vient à peine de se constituer. Mais le demandeur a été auparavant employé à Bignona pendant treize ans par un autre employeur. Le tribunal décide que pour cette indemnité, l'employé doit se retourner contre ce dernier et non contre la société, constituée seulement depuis un an. Il est difficile d'apporter une critique à cette décision, n'ayant pas connaissance des raisons qui ont poussé le travailleur à solliciter une indemnité fondée sur son ancienneté. Y a-t-il eu reprise ou fusion ? Toutefois, dans la même matière, bien que s'agissant d'un conflit collectif, la chambre civile de la Cour d'appel de Dakar, a décidé le 3 mars 1953⁸² qu'on devait considérer comme étant un même employeur au sens de la convention collective du 26 décembre 1945 (Unisyndi), des sociétés qui, bien qu'elles aient une personnalité juridique propre, présentaient néanmoins entre elles un lien commun d'intérêts, et alors que l'employé était muté de l'une à l'autre sans discontinuité pour satisfaire aux besoins de telle ou telle filiale. C'est dire donc que tout travail effectué sans discontinuité au service des entreprises ayant un lien si étroit, doit entrer en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement⁸³.

Par conséquent, il résulte de ces différentes manières de gérer les conflits individuels du travail, qu'on juge l'homme, la personne du travailleur et non les faits (qu'il aurait fallu en principe établir incontestablement). L'on cherche l'état d'esprit du travailleur. L'on vérifie s'il est un bon travailleur, comparé à ceux de Côte d'Ivoire⁸⁴ ; l'on se demande s'il n'est pas menteur, fainéant, paresseux. Le patron a toujours raison. Il y a généralement un renversement de la charge de la preuve, une présomption de culpabilité qui pèse gravement sur l'indigène. On constate

⁸¹ L'administrateur en chef HAUMANT.

⁸² Arrêt n° 32 (ANS, 11D1/373) : le travailleur, engagé en qualité de conducteur de travaux, avait exercé dix ans dans une entreprise avant d'être muté au service d'une filiale, pour continuer ses services en AOF, plus précisément à Saint-Louis, puis à Dakar ; il avait été licencié suite à la suppression de son poste.

⁸³ Cf. Partie relative aux conflits collectifs du travail.

⁸⁴ Le salarié, pour sa défense, avançait que l'employeur avait toujours dit qu'il allait le faire licencier au motif que les sénégalais ne sont pas obéissants et que les sujets ivoiriens valent mieux qu'eux. En ce qui concerne la situation des travailleurs autochtones pour le recrutement d'employés dans les entreprises privées, voir la correspondance signée PARISOT à l'administrateur de Tambacounda, Kédougou et Kolda, ANS, 11D1/632.

Les conflits du travail au Sénégal

qu'à cette époque le travailleur était considéré comme une ressource coloniale pour l'administration et les maisons de commerce de sorte qu'il n'est pas étonnant qu'il y ait une convention collective exclusivement entre employeurs et employés européens. L'évolution des choses et le réveil des consciences chez certains africains faciliteront le bénéfice de ce dispositif conventionnel aux indigènes.

Quand bien même, l'instruction est parfois favorable au travailleur. En effet, il faut reconnaître qu'à propos du licenciement d'un comptable⁸⁵, le conseil, après avoir rappelé que la menace de congédier ne saurait être assimilée à un préavis, constate que l'intéressé a apporté la preuve de l'aptitude à tenir une comptabilité sommaire, aptitude permettant de le classer parmi les agents commerciaux, tels que les pointeurs, admis à bénéficier de la convention collective. Le salaire minimum dans la ville de Ziguinchor étant de 200 F, le demandeur peut alors prétendre au rappel différentiel de salaire entre le salaire de 175 F perçus et le minimum à percevoir⁸⁶.

Parfois, le commandant, faisant office d'arbitre, obéit à la force obligatoire du contrat de travail écrit. Le tribunal se contente réellement de faire appliquer les clauses. Ce fut le cas, par exemple, dans l'affaire opposant un opérateur à un commerçant syrien⁸⁷ dans laquelle l'opérateur avait refusé de percevoir 400 F comme solde pour la durée de l'hivernage. Le conseil a considéré, en application des termes de ce contrat, que le commerçant devait lui payer une somme de 1740 F représentant deux mois de préavis, somme beaucoup plus importante que celle prévue dans la convention de 1938. Même dans ce cas, l'administrateur des colonies a usé de ses attributions de « juge d'instruction », en procédant à des vérifications quant à la gestion de l'opération des graines. Nous pensons, que, s'inspirant de la pratique des usages à Ziguinchor, s'il y avait eu déficit dans la gestion, le tribunal aurait débouté l'opérateur de toutes ses demandes et en lui aurait pas accordé le bénéfice de la clause contractuelle.

Depuis l'avènement de la convention collective de 1938, les requêtes sont adressées généralement au commandant de cercle par les travailleurs. Or, la convention collective a vocation à s'appliquer aussi bien aux employés qu'aux employeurs. Un agent de la firme CFAO a voulu en profiter et, par requête du 6 janvier 1940, a saisi le conseil d'arbitrage de Ziguinchor afin d'obtenir d'un mécanicien qui avait quitté brusquement son emploi, le paiement d'un préavis d'un mois de salaire, en application des dispositions

⁸⁵ Affaire *Gueye c/ Farès Makhoulouf*, n° 5 du 12 mars 1940.

⁸⁶ L'employeur interjette appel.

⁸⁷ Affaire n° 3 du 1^{er} août 1939.

de la convention collective entre employeurs et employés⁸⁸. Le défendeur, estimant avoir quitté son travail de cette façon parce que l'employeur avait refusé depuis longtemps de lui augmenter son salaire et de lui payer un congé de 15 jours, a ajouté : « comme je ne peux pas vivre avec ce salaire, je l'ai quitté et ai cherché un emploi meilleur ». Le tribunal fait droit à la demande de l'employeur. Nous considérons que s'il avait suivi sa logique inquisitoriale, il aurait vérifié, comme il a l'habitude de le faire avec les travailleurs, si l'employeur s'était conformé aux termes de la nouvelle convention collective et aux arrêtés du gouverneur fixant le SMIG et prévoyant l'indemnité de congé payé. Il aurait donc constaté que la rupture était en réalité imputable à l'employeur qui exploitait les forces de l'indigène, bien que le travailleur ait l'obligation de faire des réclamations au lieu d'arrêter brutalement son travail.

Dans l'affaire *Simon Mane c/ Établissements Peyrissac*, l'employeur suivit la même démarche. Leur agent de commerce réclamait un mois de préavis et des dommages et intérêts pour le préjudice causé à la maison par le départ inopiné d'un employé. Ce dernier alléguait qu'il avait quitté son emploi parce que la maison ne voulait pas procéder à une augmentation de solde à laquelle il estimait avoir droit. Le conseil dit qu'il n'y a pas lieu à dommages-intérêts, la compensation du préjudice causé à l'employeur par le départ immédiat de l'employé étant justement constituée par le versement de l'indemnité dite de préavis, à la charge de l'employé. C'est encore trop tôt pour en déduire que la position du conseil évolue dans le sens de la protection des travailleurs indigènes, en rendant exceptionnel le bénéfice de l'indemnité réclamée par les employeurs, conformément à la convention. Force est cependant de noter que, pour prétendre à un préavis, l'employeur doit justifier qu'il a été gravement lésé par l'abandon du travail, par exemple au cours d'un transport ou d'une circonstance analogue⁸⁹.

Nonobstant le caractère inquisitorial de la pratique du procès social, il convient de souligner que beaucoup de plaignants obtenaient gain de cause. Néanmoins, reste entier le problème de l'exécution des jugements rendus par le tribunal arbitral du cercle. En effet, à ce propos, rien n'a été prévu, alors que la contrainte, elle, demeure lorsque la décision est à l'encontre de l'indigène employé⁹⁰.

En définitive, pour ce qui est du mode de règlement des conflits individuels, il est vrai que lorsque le juge supplée aux insuffisances de la loi,

⁸⁸ Promulguée en Casamance à compter du 1^{er} juillet 1938.

⁸⁹ Affaire n° 6 du 11 juillet 1940, *Fodé Banora c/ Maison Maurel et Prom.*

⁹⁰ H. D'ALMEIDA-TOPOR donne l'exemple d'un jugement qui a été rendu en 1935 en Côte d'Ivoire (*op. cit.*, p. 113).

Les conflits du travail au Sénégal

il en résulte très souvent des imprécisions et des imperfections⁹¹, à plus forte raison lorsque ce sont des usages qui font office de loi, malgré l'existence depuis 1932 de l'inspection du travail et de la main-d'œuvre indigène⁹². Mais le caractère inquisitorial du mode de règlement des litiges individuels par le commandant de cercle domine largement. Cela est dû, semble-t-il, à un défaut de règles conventionnelles et légales précises gouvernant les relations de travail à la place des usages diversement suivis. La pratique arbitrale revêt un caractère inquisitorial du fait également de l'absence d'un syndicalisme véritablement organisé et indépendant, de la rareté des contrats écrits. Par ailleurs, la position du Commandant de cercle dans l'administration de la politique coloniale est déterminante car celui-ci, avec ses attributions disciplinaires, l'esprit du colonisateur relatif à « *l'infériorité juridique de l'indigène* »⁹³ aidant, ne saurait envisager de faire bénéficier les travailleurs indigènes des avantages du système juridique métropolitain. Ces décisions sont aussi justifiées par des raisons économiques. L'ère de la conquête n'est que théoriquement forclosée⁹⁴. Le monde du travail à l'époque est plus une société de statut dans laquelle on cherche à renforcer les possibilités économiques qu'une société de contrats librement conclus en prenant en compte la dimension sociale de la relation de travail et des besoins minima du travailleur. L'impunité des employeurs est alors un principe acquis. Cela se trouve confirmé par le conseiller général du Sénégal, Emmanuel Gomis qui, au cours de sa mission le long du fleuve Casamance, a découvert une « flagrante exploitation malhonnête » du directeur de la société Ilemenite⁹⁵. Il a été immédiatement saisi par les employés de cette société qui se plaignaient des salaires dérisoires qu'ils percevaient par rapport aux taux fixés par le gouvernement suivant la convention collective⁹⁶.

⁹¹ Quelques éléments généraux concernant la grève ont été dégagés par la jurisprudence française (F. GIVORD, « La notion et la licéité de la grève dans la jurisprudence constante contemporaine », *Revue de droit social*, janv. 1936, Paris).

⁹² *JO d'AOF* du 30 janvier 1932.

⁹³ M. BADJI, *Droits naturels, droits de l'Homme et esclavage. L'exemple du Sénégal. Analyse historique de l'inapplicabilité du décret du 27 avril 1848 portant abolition de l'esclavage, des origines à 1960*, thèse, Grenoble, 1998.

⁹⁴ Dans le sens contraire, voir VAESTRACCI qui abordait le problème du scoutisme dans sa lettre datée de Ziguinchor, le 16 août 1945 (ANS, 11D1/226).

⁹⁵ Lettre adressée le 21 février 1949 à l'administrateur des colonies, commandant le cercle de Ziguinchor, dont une copie a été envoyée au chef de la subdivision de Oussouye-Bignona pour enquête discrète et compte rendu (ANS, 11D1/226).

⁹⁶ De surcroît, dans la correspondance du secrétaire général de l'union régionale des syndicats CGT (section Casamance), à l'administrateur de la subdivision centrale de Ziguinchor, on peut lire une plaidoirie pour le jardinier, employé à la subdivision depuis 1913, avec un salaire journalier de 44, 24 F correspondant à la 4^e catégorie des travailleurs de l'EMCIBAN, compte tenu de ses états de service, de sa situation de famille.

La pratique arbitrale du commandant de cercle de Ziguinchor, décrite ici, se situe en réalité dans la période que J. ISSA-SAYEGH décrit comme une « négation totale du droit du travail », période ayant précédé le Code du travail des territoires d'outre-mer de 1952⁹⁷. Avec H. D'ALMEIDA-TOPOR, nous pouvons noter que ce mode de règlement des conflits individuels se retrouve, à quelques détails près, dans toutes les colonies d'AOF⁹⁸.

C'est dans le règlement des conflits collectifs du travail que l'on perçoit réellement l'évolution du droit du travail colonial.

II. Le règlement des conflits collectifs du travail

Avant de passer au crible quelques cas de règlement des conflits collectifs, il convient de rappeler la situation précédente, c'est-à-dire, dans un contexte économique et social, la consécration du principe de la liberté syndicale, suivi des conventions entre employeurs et travailleurs.

A. De la liberté de se syndiquer à la conclusion de conventions collectives

La convention collective de travail définit les conditions du travail. C'est un contrat conclu entre les représentants d'un groupement professionnel d'employés ou d'ouvriers, syndicat par exemple, et un employeur ou plusieurs employeurs ou les représentants d'un groupement professionnel d'employeurs⁹⁹. Toutefois, la possibilité de conclure des conventions collectives s'accompagne ou suppose la reconnaissance préalable de la liberté de syndiquer, de la liberté d'opinion et de la possibilité d'élire des délégués de personnel¹⁰⁰.

⁹⁷ J. ISSA-SAYEGH, *Droit du travail sénégalais*, *op. cit.*, note 23, p.17.

⁹⁸ H. D'ALMEIDA-TOPOR, *op. cit.*, p. 113.

⁹⁹ Article 2 du décret du 20 mars 1937 (*JO d'AOF*, p. 501).

¹⁰⁰ À propos des élections des délégués du personnel, le conseiller technique, M. Luchaire, par autorisation et pour le ministre de la France d'outre-mer, a été saisi de la question de savoir si les établissements comportant plusieurs établissements comptant chacun moins de 11 salariés mais groupant ensemble au moins cet effectif pouvaient procéder à la désignation de délégués du personnel. En effet, rien n'était prévu expressément par la loi. Or, dans la pratique, la mission des délégués s'avère impossible lorsque le siège se situe dans une zone géographique trop étendue. En métropole, les établissements situés dans un même centre urbain peuvent régulièrement procéder à la désignation de délégués du personnel. C'est pourquoi le ministre de la France d'outre-mer a considéré que pour permettre le libre exercice de la mission des délégués, il fallait admettre, comme en métropole, que le siège de chacun des établissements ne soit pas situé dans une zone géographique trop étendue. Cette pratique proposée par les autorités métropolitaines n'a pas été systématiquement adoptée par les organisations professionnelles situées aux colonies. C'est pourquoi la métropole a reconnu que seules les autorités locales étaient en mesure de juger de la nécessité de régler cette question,

Les conflits du travail au Sénégal

En Afrique-occidentale française, la liberté syndicale à la base des rapports entre employeurs et travailleurs a été acquise en 1937¹⁰¹. À la même époque fut admis l'établissement de conventions collectives¹⁰². Celles-ci sont conclues devant une commission mixte composée des représentants des organisations syndicales. Les réunions sont convoquées, selon le cas, par le lieutenant-gouverneur ou le gouverneur général¹⁰³.

La convention EMCIBAN, signée le 1^{er} septembre 1938, constitue la première convention collective conclue entre les syndicats d'employeurs du commerce et les syndicats d'employés africains¹⁰⁴. Elle a été suivie ensuite par la convention collective du 7 février 1939 concernant les chauffeurs automobiles du commerce. Le fait que le commerce soit le premier secteur qui ait mis en place des conventions collectives ne surprend guère car, nous l'avons déjà souligné¹⁰⁵, la main mise des grandes maisons de commerce sur le capital financier a été le moteur de l'économie coloniale, et par ce biais, a constitué la source de l'usure dans le monde paysan.

Après 1938, la période de la Guerre mondiale est une période de stagnation totale. Au delà de 1945, le mouvement syndical renaît vigoureusement en touchant, cette fois-ci, pratiquement tous les secteurs de la vie économique coloniale. C'est ainsi que fut conclue la convention collective du 26 décembre 1945 pour l'industrie, les transports, les bâtiments et travaux publics, puis celle du 12 décembre 1946 pour les ouvriers africains de l'industrie¹⁰⁶. Le Code du travail outre-mer de 1952 prévoit, dans son titre II, les conditions garantissant l'exercice de la liberté syndicale¹⁰⁷. L'autorité coloniale doit alors veiller à ce que la liberté syndicale soit garantie à tous les travailleurs. Aux termes de l'arrêté du 22

comme elles étaient en droit de rendre obligatoire ce qui avait été décidé d'un commun accord par les parties (ANS, 11D1/373). Voilà qui corrobore l'idée selon laquelle la qualité du véritable législateur colonial doit être réservée aux autorités locales.

¹⁰¹ CORNUT-GENTILLE, *op. cit.*, p. 13. C'est le décret du 11 mars 1937 qui a déterminé les conditions d'application en AOF des dispositions de la loi du 25 février 1927 relatives aux syndicats professionnels.

¹⁰² Décret du 20 mars 1937 signé par le Président de la République française, Albert Lebrun, promulgué en AOF par le gouverneur Geismar le 10 avril 1937 (*JO d'AOF*, p. 501).

¹⁰³ Article 20 du décret du 20 mars 1937, préc.

¹⁰⁴ Cette convention a été modifiée et complétée à plusieurs reprises (*JO du Sénégal* du 25 février 1954, p. 210-217). L'arrêté n° 8 du 28 novembre 1954 (*JO d'AOF*, p. 2001) fixe les conditions d'adhésion aux conventions collectives. L'avenant de la convention collective du 1^{er} septembre 1938 a été établi le 14 février 1946.

¹⁰⁵ Voir S. THIAM-BOUDOU, *op. cit.*, 1^{ère} partie, chap. 1.

¹⁰⁶ De plus, en juillet 1956, fut conclue la convention collective fédérale étendue des entreprises du bâtiment et des travaux publics.

¹⁰⁷ Pour plus de renseignements à propos des rôles respectifs des dirigeants syndicaux et de l'inspecteur du travail, voir ANS, 11D1/373.

juin 1954¹⁰⁸, la convention collective EMCIBAN s'applique obligatoirement, dans les cercles de Kaolack, Diourbel, Tambacounda et Ziguinchor, aux employeurs et travailleurs relevant des syndicats¹⁰⁹, à tous les employés africains de bureau et d'extérieur, à tous les employés du commerce, de l'industrie, des banques et du notariat, y compris aux employeurs non groupés dans les organisations syndicales, c'est-à-dire aux employeurs indépendants européens, lybano-syriens et africains inclusivement. La convention collective du 12 décembre 1946 a impérativement la même base ouvrière dans les mêmes cercles¹¹⁰.

Néanmoins, la grève, considérée comme l'expression d'un conflit du travail, traduite par une certaine cessation du travail, a suscité des inquiétudes lorsque les autorités coloniales¹¹¹ ont vu se développer la pratique syndicale acquise en métropole en 1884¹¹². Ainsi, à Vélingara¹¹³, le secrétaire général du syndicat des travailleurs de cette subdivision attire l'attention de l'administrateur chef, représentant l'inspecteur du travail et des lois sociales, sur le fait que les employés font encore l'objet d'intimidation, voire de licenciement, lorsqu'ils manifestent leur appartenance à un syndicat¹¹⁴. De même, face aux conséquences fâcheuses des grèves, l'Union locale des syndicats de Kolda affiliés à la CFTC, proteste contre les mesures préventives des employeurs de nature à contrecarrer l'action des syndicats¹¹⁵. A propos de la grève des fonctionnaires¹¹⁶, l'autorité coloniale y apporte de

¹⁰⁸ JO du 1^{er} juillet 1954, p. 626. Voir également, la correspondance de l'inspecteur Ch. F. Brun du 13 août 1954 (ANS, 11D1/373).

¹⁰⁹ SCIMPEX, UNISYNDI, Banques et Notariat...

¹¹⁰ Même pour ceux qui travaillent durant la saison sèche sur les routes et les chantiers des bâtiments administratifs. Parce qu'en réalité le Code du Travail s'applique au personnel auxiliaire de l'administration, au personnel non statutaire.

¹¹¹ En craignant l'extension du mouvement syndical métropolitain aux colonies, elles ont tendance à se fonder sur le maintien de l'ordre public ou sur la loi de 1877 relative aux réquisitions militaires et le décret du 24 octobre 1938 pour une sanction immédiate de ce qu'elles considèrent comme étant une grève menée dans des conditions irrégulières (ANS, 11D1/632, Message du secrétaire général chargé de l'expédition des affaires, 28 nov. 1936).

¹¹² A. DOUCY, *La grève. La conciliation des conflits du travail*, Université libre de Bruxelles, éd. de l'Institut de Sociologie, Bruxelles, 1966, in ANS, 1967, ab I-4° 76 ; R. ROCH, « La grève », *Revue du Travail*, oct. 1954, Bruxelles. Il faut cependant souligner que le droit de grève a commencé en France avec la loi du 25 mai 1864 (voir A. DETRAZ, « Grèves et conflits du travail » in *Le travail et les travailleurs dans la société contemporaine*, 51^e semaine sociale de Lyon, 1964, SEDIM, Paris).

¹¹³ Syndicat des travailleurs de la Subdivision de Vélingara créé le 1^{er} août 1953, conformément au titre 2 du Code du travail outre-mer. C'est un traitant, du nom de Chérif Becaye, qui a été élu président du syndicat pour la gestion 1954/1955.

¹¹⁴ Correspondance de Moussa Doumbouya, chef maçon, secrétaire général du syndicat des travailleurs de la subdivision de Vélingara en août 1953 (ANS, 11D1/270). Voir aussi dans le même dossier, la grève générale du 3 novembre 1954 à Vélingara.

¹¹⁵ Correspondance du 15 janvier 1954 (ANS, 11D1/27).

¹¹⁶ Circulaire du chef du Territoire du Sénégal datée de Saint-Louis, le 25 mars 1956, signée Marchesseau (ANS, 11D1/226) ; dans la même série, voir également la correspondance du

Les conflits du travail au Sénégal

sérieuses limitations pour éviter l'usage abusif, l'atteinte à l'ordre public et au principe de la continuité des services publics, en se fondant sur l'arrêt *Chateau* du Conseil d'État français en date du 7 juillet 1950. Selon la Haute Juridiction administrative, « il y a atteinte à l'ordre public lorsque la grève, quel qu'en soit le motif, a pour effet de compromettre dans ses attributions essentielles l'exercice d'une fonction publique »¹¹⁷.

Le commandant de cercle peut également connaître des litiges collectifs du travail. Avant de procéder notamment à la grève, les travailleurs sont tenus de le consulter¹¹⁸. En application de ce principe, les manœuvres à Saint-Louis avaient écrit le 7 décembre 1938 au commandant du cercle du Bas-Sénégal pour lui demander d'intervenir auprès de l'administration et des commerçants de la place pour que les soldes journalières soient reconsidérées en vue d'une augmentation, eu égard à la cherté de la vie à cause d'une exagération des prix des marchandises. De même, en août 1938, le commandant Joffre de Saint-Louis avait été saisi d'un conflit opposant les dockers à leurs employeurs. Cet incident a été réglé à l'amiable par le commandant de cercle du Bas-Sénégal, lequel concilia les parties en faisant obtenir aux grévistes le réajustement des salaires par rapport au coût de la vie.

B. Les cas proprement dits de conflits collectifs

La première série concerne le statut des travailleurs indigènes. La seconde a trait aux avantages coloniaux des travailleurs expatriés en colonie. Mais avant d'étudier la jurisprudence, il n'est pas inintéressant de dire, en quelques mots, le rôle joué en la matière par l'inspecteur du travail¹¹⁹ ?

1. La part de l'inspecteur du travail dans le règlement des conflits collectifs du travail

Le rôle fondamental joué par l'administration coloniale du travail, représentée par l'inspecteur du travail et des lois sociales dans la résolution de ces types de conflits, est d'une importance capitale, comme le révèlent les affaires ci-dessous.

Une des premières difficultés à résoudre a concerné le calcul de la prime d'ancienneté des travailleurs : devait-il s'effectuer selon la convention collective EMCIBAN du 1^{er} septembre 1938 ou selon la convention

commandant de cercle de Ziguinchor du 30 juillet 1953 relative à la grève illimitée déclenchée par tous les services.

¹¹⁷ *Affaire Geoffroy* (ANS, 11D1/226).

¹¹⁸ ANS, 11D1/632 : travailleurs du Bas-Sénégal, 1936-1940.

¹¹⁹ ANS, 11D1/373.

collective fédérale des travailleurs du commerce en AOF du 16 novembre 1956 ? L'inspection du territoire a estimé que c'était à la convention collective fédérale de 1956 qu'il convenait de se référer. Néanmoins l'inspecteur M. Brun reconnaissait qu'au titre des avantages acquis, cette prime pouvait s'articuler comme il était indiqué dans la convention collective EMCIBAM du 1^{er} septembre 1938 conclue à une époque où la durée du travail était de 8 heures par jour, soit 48 heures par semaines¹²⁰.

Par la suite, à l'occasion d'une grève du personnel des entreprises commerciales portant sur la question du sursalaire, un autre problème a été soulevé : celui de savoir si l'on devait appliquer impérativement au personnel la date du protocole d'accord du 31 janvier 1957 ou si l'on pouvait tenir compte des aménagements apportés par certains employeurs bien avant l'établissement du protocole, comme telle entreprise qui avait décidé d'accorder à son personnel des réajustements de salaires, avec effet pour compter du 31 décembre 1956. Selon l'inspection du travail¹²¹, la date du 31 janvier étant choisie pour tenir compte d'une situation de fait, née de la décision de la plupart des maisons de commerce, on doit, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, considérer les salaires figurant effectivement sur le registre des paiements et sur les bulletins de paie correspondant à la date du 31 janvier 1957.

Le cas des employés de la société indigène de prévoyance de Kaolack¹²², relatif au paiement des congés annuels en espèces, mérite également d'être souligné. À ce propos¹²³, on demandait à l'inspecteur si l'on devait appliquer l'ancien taux ou le taux prévu par l'article 132 du Code du travail outre-mer. Un arrêté général¹²⁴ signé par l'inspecteur des affaires administratives, pour le Haut Commissaire absent, avait, en effet, prévu des mesures transitoires pour l'attribution du congé en AOF. C'est ainsi qu'aux termes de l'article 4 de ce règlement, « la période de service antérieure à la date de promulgation de l'arrêté n'ouvre droit au congé que dans la limite de la durée du service prévue à l'article 3 ». Il résulte de l'article 3 que cette limite, sauf lorsque les conventions collectives sont plus favorables, est de deux ans pour les travailleurs métropolitains expatriés, de dix huit mois pour les travailleurs africains éloignés du territoire de leur résidence habituelle et d'un pour les travailleurs en service au lieu de leur résidence habituelle.

¹²⁰ En ce sens, lettre de l'inspecteur Ch. F. Brun, datée de Kaolack le 2 février 1957 (ANS, 11D1/373).

¹²¹ Lettre n° 2162/IRT.KL du 14 sept 1957.

¹²² Les travailleurs africains de la société de prévoyance sont régis soit par la convention collective EMCIBAN, soit par la convention collective ouvrière africaine du 12 décembre 1946.

¹²³ Texte du 12 mai 1954 de l'inspecteur Ch. F. Brun.

¹²⁴ En date du 3 septembre 1953 (*JO d'AOF* n° 670 du 12 septembre 1953, p. 1541).

Les conflits du travail au Sénégal

Pourtant la convention collective EMCIBAN du 1^{er} septembre 1938 a stipulé que les employés éloignés du lieu de leur travail, pourront sur leur demande, être autorisés à bloquer au maximum sur deux ans leur droit au congé. De même la convention ouvrière du 12 décembre 1946 a, pour sa part, consacré la possibilité pour les travailleurs désirant passer leur congé en un lieu éloigné du lieu de leur travail de se faire autoriser à bloquer sur deux ans leur droit au congé, congé qui ne sera pris qu'à la fin de la seconde année.

L'inspecteur du travail souligne, en revanche, que le jeu de ces dispositions réglementaires et conventionnelles entraîne la perte des droits au congé acquis par les travailleurs régis par ces conventions pendant la période de leurs services antérieure aux deux années qui précèdent la demande de congé. Par rapport au paiement en espèces, il rappelle fermement les dispositions rigoureuses de l'article 122 du Code du travail outre-mer selon lesquelles « est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place du congé »¹²⁵.

Enfin, l'inspection du travail a été amenée à examiner la question de savoir si les dirigeants syndicalistes avaient le pouvoir de procéder à des vérifications de registres des paiements. En fait, les dirigeants syndicaux avaient-ils le droit d'effectuer des tournées pour populariser les dispositions de la réglementation du travail en vigueur, ainsi que celles des conventions collectives relatives aux salaires, aux bulletins de paie, aux heures supplémentaires, aux congés payés... en prenant contact à ce sujet avec les travailleurs ? Avaient-ils le droit de contrôler les registres des paiements tenus par les employeurs ?

En l'espèce, des responsables de l'Union régionale des syndicats « UGTAN » du Sine-Saloum à Kaolack, ont été gardés à vue par la gendarmerie de Kaffrine à la suite des visites effectuées chez certains employeurs. Trois dirigeants syndicaux ont reconnu, lors de leur interrogatoire, avoir demandé pour vérification aux employeurs de cette escale de leur présenter les documents de comptabilité-salaires. Certaines maisons et des commerçants libanais ont obtempéré. En revanche cette communication a été refusée par deux d'entre eux qui se sont plaints auprès de la gendarmerie pour injures calomnieuses¹²⁶. Toutefois, le parquet de Kaolack a rendu une décision de classement sans suite, alors que la violation de domicile, l'atteinte à la propriété individuelle et l'usurpation de fonction ont été clairement établies.

¹²⁵ Dans ce cas, le congé doit être obligatoirement pris et rémunéré avec une allocation égale aux salaires et indemnités, à l'exclusion des primes de rendement et d'allocation perçues en dédommagement des dispenses et risques supplémentaires causés par le déplacement au lieu d'emploi (indemnités de service outre-mer, avantages coloniaux, indemnité de dépaysement, etc).

¹²⁶ PV n°202, 3 mars 1958, Brigade de gendarmerie de Kaffrine.

Plusieurs explications pourraient être apportées pour tenter de justifier cette décision du parquet nonobstant l'établissement et la constance des faits. D'abord, l'on peut incontestablement penser que ces syndicalistes ont pu bénéficier de certaines interventions, étant relâchés pendant la durée de la garde à vue. Cela est fort probable d'autant plus que cette libération s'est effectuée sur intervention téléphonique du procureur de la République. Si bien que le parquet a connu, à plusieurs reprises, des cas d'usurpation de fonction et d'escroquerie¹²⁷. Ensuite, c'est la bonne foi qui est venue certainement au secours de ces dirigeants. En effet, avec les tournées, les syndicalistes jouent un rôle très important, en complétant l'action de l'inspecteur du travail. À travers ces tournées, ils diffusent l'information, en permettant ainsi au travailleur indigène ou européen de connaître son statut, ses droits. Enfin, l'ignorance de la loi y est pour beaucoup parce que les rôles respectifs des dirigeants, des syndicats et de l'inspecteur du travail n'ont pas été clairement compris par le monde syndical. C'est ainsi que l'inspecteur M. Brun s'obligea à rappeler d'une part les rapports entre dirigeants de syndicats et employeurs, le rôle et la mission des syndicats professionnels, avant de s'appesantir, d'autre part, sur les facultés conférées par la loi du travail aux responsables syndicaux et ses propres attributions conformément aux articles 145, 154 à 159 du Code du travail outre-mer.

L'inspecteur fait remarquer que, dans le cadre des relations entre les employeurs et les responsables syndicaux, ces derniers, assistés des délégués du personnel, ont le droit de demander audience à l'employeur qui, bien entendu, peut refuser¹²⁸. Mais ils n'ont pas le pouvoir de se faire admettre sur le lieu du travail contre la volonté de l'employeur, a fortiori le pouvoir de se faire présenter par lui quelques documents comptables, quel qu'en soit le motif. Le rôle du dirigeant syndical se limite à répondre aux demandes de renseignements formulées par les travailleurs et, le cas échéant, à vérifier les bulletins de paie qui ont été remis aux travailleurs par l'employeur et non, cela mérite d'être souligné, à aller à la source en vérifiant les registres des paiements qui doivent être obligatoirement tenus et mis à jour par les employeurs¹²⁹. À partir de ce moment, si le syndicaliste constate des

¹²⁷ C'est le cas, par exemple, de Balli Fall qui a été condamné à dix mois d'emprisonnement par la Cour d'appel de Dakar le 7 novembre 1955.

¹²⁸ Conformément à l'article 23 de l'arrêté général n° 6595 AOF du 4 septembre 1953. Un représentant syndical ne peut pas assister le travailleur d'un établissement où il n'y a pas de délégué de personnel, en application du principe du contact direct et individuel entre le travailleur et l'employeur.

¹²⁹ Arrêté général n° 6554 AOF du 27 février 1954 (*JO d'AOF* du 12 septembre 1953, p. 1538) modifié par l'arrêté général du 27 février 1954 (*JO d'AOF* du 13 mars 1954, p. 443). Avec l'arrêté général du gouverneur de l'AOF, les succursales, les agences, les comptoirs, les chantiers, les dépôts et ateliers constituent des établissements distincts où est tenu un registre distinct sauf lorsque leur faible importance ne justifie pas la tenue d'un registre dans chacun des établissements.

Les conflits du travail au Sénégal

irrégularités, il doit aider le travailleur à établir une plainte, en lui conseillant notamment de saisir l'inspecteur du travail qui instruit la plainte. L'assistance par le représentant du syndicat n'est un droit reconnu au travailleur que devant le tribunal du travail¹³⁰.

Il est donc clair que les représentants syndicaux ne doivent pas se substituer à l'inspecteur du travail et des lois sociales, sous peine d'usurpation de fonction. Seuls, d'après la loi, les contrôleurs du travail peuvent se voir déléguer les pouvoirs de contrôle et de vérification de l'inspecteur du travail¹³¹. Les registres sont mis à la disposition des inspecteurs du travail ou de leurs préposés. Le non-respect de ces prescriptions légales est une infraction.

Certaines de ces questions soulevées devant l'inspection du travail ont été portées à la connaissance des tribunaux d'arbitrage des conflits collectifs.

2. Les conflits portant sur le statut des travailleurs indigènes : L'affaire EMCIBAN-SCIMPEX

Le conflit, opposant les Syndicats EMCIBAN et le SCIMPEX¹³², porte sur le statut du manœuvre ordinaire engagé à titre permanent, statut défini à l'origine par la convention collective du 1^{er} septembre 1938.

EMCIBAN est le syndicat des employés de commerce, d'industrie, de banques, d'assurances et de notariat¹³³. Quant au SCIMPEX, c'est le syndicat des commerçants importateurs et exportateurs de l'Ouest africain.

Cette affaire a été tranchée, d'abord par un arbitre, puis par un surarbitre qui se dit logique et équitable, dont la décision a été pourtant soumise à un comité arbitral que l'on pourrait qualifier, sans exagérer, de médiateur.

¹³⁰ Devant les conseils d'arbitrage qui appliquent les usages, le travailleur n'avait pas la possibilité d'être assisté par un mandataire syndical, le mouvement syndical n'étant pas encore si développé. Aujourd'hui devant les juridictions du travail sénégalaises, les travailleurs peuvent se faire représenter par des mandataires syndicaux.

¹³¹ Et même le contrôleur doit se munir de la délégation de pouvoirs et d'un ordre définissant l'étendue de la vérification qu'il faut opérer. L'ordre de service doit être visé dans chaque localité par le représentant de l'autorité administrative (chef de subdivision, chef de poste de la gendarmerie et chef de canton, selon le cas).

¹³² Syndicat des Commerçants Importateurs et Exportateurs de l'Ouest Africain.

¹³³ Ainsi, par exemple, les commis de *seccos* de la Société de prévoyance de Vélingara sont assujettis à la convention collective EMCIBAN et appartiennent à la 3^e catégorie (ANS, 11D1/270).

Le juge et l'Outre-mer, produire de l'ordre

Les faits sont relativement simples : en complément de la convention collective du 1^{er} septembre 1938, le manœuvre ordinaire du commerce percevant sa rémunération chaque quinzaine ou chaque mois, a été admis à bénéficier de la convention EMCIBAN en vertu d'une décision prise par la commission mixte locale consultative de travail en date du 8 août 1953, réunissant les travailleurs et les employeurs. Donc, selon cet accord d'août 1953 qui est venu modifier la convention de 1938, lorsqu'il a six mois d'ancienneté, le manœuvre peut réclamer des avantages tels que le préavis, la prime d'ancienneté, le congé payé et l'indemnité de licenciement.

Mais, selon la décision de la commission locale, « l'ancienneté ne commencera à compter en tout état de cause qu'à partir du 1^{er} septembre 1953 en ce qui concerne les congés payés, l'indemnité de licenciement et la prime d'ancienneté » (article 2 al. 2).

Cette disposition a été dénoncée le 21 octobre 1953 par les syndicats de travailleurs EMCIBAN-C.G.T. et EMCIBAN-C.F.T.C. D'une part, les travailleurs estiment que la nouvelle convention en limitant la rétroactivité des effets a violé le Code du travail outre-mer (articles 121 à 124) et, d'autre part, qu'elle a violé la convention collective EMCIBAN en portant atteinte aux droits acquis des manœuvres ordinaires qui n'ont jamais été écartés par une quelconque stipulation de l'ancienne convention collective.

Au soutien de sa prétention, le représentant du syndicat des commerçants avait souligné que l'on ne peut pas supprimer la deuxième phrase de l'article 2 de la décision de la commission mixte du 8 août 1953 sans remettre en cause les intentions des parties signataires c'est-à-dire la valeur de l'accord dans son ensemble. C'est pourquoi le SCIMPEX ne veut pas accepter cette renonciation à l'article 2. Sur ce point, les ouvriers rétorquent que la reconnaissance du bénéfice de la convention collective du 1^{er} septembre 1938 aux manœuvres ordinaires engagés à titre permanent n'est pas quelque chose de nouveau, car il s'agit là de la consécration d'une jurisprudence antérieure bien établie. Il en résulte en conséquence, pour les syndicats représentant la classe ouvrière, que l'abrogation de l'article 2 n'emporterait pas la validité en entier du nouvel accord complétant la convention collective de 1938.

La question se pose de savoir jusqu'à quelle époque on peut invoquer le bénéfice de ces avantages ? À partir du 1^{er} septembre 1938, date de conclusion de la convention collective EMCIBAN ? S'agit-il d'une innovation ou d'une consécration de précédents jurisprudentiels ? Quel est le domaine d'application dans le temps de la nouvelle règle conventionnelle ? Quelle est la portée de cette convention du 8 août 1953 à l'égard des manœuvres ordinaires engagés à titre permanent ?

Les conflits du travail au Sénégal

Le dossier transmis par le chef du territoire présente une certaine acuité, pour la simple raison que fixer la rétroactivité à la date du 1^{er} septembre risque d'entraîner des conséquences financières graves pour les entreprises commerciales, en ce sens qu'elles peuvent être conduites au dépôt de bilan. En effet, il faudra payer à des manœuvres ordinaires embauchés depuis longtemps des congés payés, des primes d'ancienneté pour plusieurs d'années. De même, en cas de licenciement, de fortes indemnités seront réclamées. C'est pourquoi le délégué du gouverneur du Sénégal à Dakar a pris la décision le 17 décembre 1953 de soumettre ce litige collectif du travail, survenu entre les deux syndicats, à un surarbitre compétent¹³⁴ : le président du Tribunal de première instance (TPI).

In limine litis, à la question de savoir s'il est compétent pour interpréter la volonté des parties signataires, le président du TPI rétorque que « notre intervention à ces seules fins échapperait à nos attributions ». Il trouve logique et équitable de faire bénéficier, après six mois de présence chez le même employeur, les manœuvres ordinaires engagés à titre permanent dans le commerce, des avantages de la convention collective de 1938 avec effet rétroactif, en ce qui concerne notamment les conditions de préavis, le congé payé, l'indemnité de licenciement et la prime d'ancienneté. Pour lui, les conséquences redoutées par les commerçants exportateurs et importateurs ne sont pas si terribles compte tenu du nombre limité des manœuvres ordinaires permanents. C'est donc dire qu'une juste application de la convention n'entraînerait pour les entreprises commerciales qu'une charge fort minime. Ainsi en application de cette décision rendue le 24 décembre 1953, le manœuvre ordinaire engagé à titre permanent bénéficiera, après six mois de présence chez le même employeur, des avantages de la convention collective du 1^{er} septembre 1938, notamment du préavis de licenciement, du congé payé, de la prime d'ancienneté, de l'indemnité de licenciement pour compter du 1^{er} septembre 1938.

Le SCIMPEX décide cependant de soumettre cette affaire au Comité arbitral d'appel des conflits du travail, composé conformément à l'article 8 du décret du 20 mars 1937 du président de la cour d'appel, président, d'un magistrat de la cour d'appel et d'un fonctionnaire, tous deux désignés par le gouverneur général.

Par rapport au problème de la remise en cause de la validité de l'accord du 8 août 1953, si l'on supprime l'article 2, le comité arbitral¹³⁵

¹³⁴ Le surarbitre est choisi parmi les magistrats appartenant à l'une des juridictions de première instance du lieu où l'arbitrage a été tenté.

¹³⁵ Présidé par Laget, président de la Cour d'appel de Dakar, assisté de Descrozailles, conseiller à ladite cour, et d'Auclert, administrateur adjoint de la France d'outre-mer

considère que cet accord qui a substitué, pour le manœuvre permanent, un droit incontestable au bénéfice de la convention collective, au droit précaire et toujours contestable que lui avait reconnu le seul jugement du Tribunal de Kaolack du 15 août 1952, ne constitue pas la reconnaissance d'un état de fait antérieur. C'est en réalité, constate le comité, un nouvel avantage réclamé comme tel, obtenu après six mois de pourparlers en commission paritaire et l'accomplissement de concessions mutuelles. Donc, l'accord du 1^{er} septembre 1938 est un tout et ne peut être dénoncé en partie.

Néanmoins l'exception péremptoire n'a pas été soutenue par le syndicat des patrons. Elle a seulement été soulevée par le tribunal arbitral d'appel qui estime, conformément à l'article 9 du décret du 20 mars 1937¹³⁶ que « la dénonciation ne peut avoir d'effet que pour l'avenir ».

En ce qui concerne la rétroactivité, le comité arbitral a rapproché les deux thèses en considérant que le bénéfice de la convention collective ne sera reconnu rétroactivement qu'aux seuls manœuvres ordinaires permanents en service au jour de la sentence surarbitrale, c'est-à-dire que ceux-ci bénéficieront de cette convention pour les services effectués chez le même employeur à partir du 1^{er} septembre 1938. Cependant, pour les congés payés, l'ancienneté ne commencera à courir qu'à partir du 1^{er} janvier 1953.

La décision du comité arbitral d'appel mérite quelques brèves observations. L'exception d'irrecevabilité de la requête des ouvriers ayant été soulevée d'office par celui-ci, il en est résulté que la dénonciation faite par le syndicat des ouvriers est dénuée d'objet dans la mesure où elle ne peut avoir d'effet que pour l'avenir. Il convient toutefois de souligner que l'avenir de la convention ne posait pas de sérieuses difficultés. Mais pour ce qui est de l'application dans le temps de l'accord de 1953, l'arbitre a joué le véritable rôle d'un médiateur en ce sens que le comité, après avoir compris les vœux des parties, les a aidées en les amenant vers un but précis, sachant que les conflits du travail sont dus globalement aux préoccupations divergentes qui animent les parties en présence¹³⁷. En effet, il a constaté dans un premier temps que le syndicat patronal qui ne soulève pas l'exception péremptoire, a voulu la conciliation et l'aboutissement à un compromis. Ensuite, il a relevé au cours des débats que « les thèses patronales et ouvrières, bien qu'en apparence très éloignées, sont en réalité, en ce qui concerne les desiderata essentiels, très proches l'une de l'autre, toutes deux ne donnent pas au mot *rétroactivité* le même sens ». Si, en vérité, le syndicat

(désignés le 11 janvier 1954 par le gouverneur général de l'AOF), et d'un greffier en chef en la personne de Roset.

¹³⁶ Promulgué en AOF par l'arrêté du 10 avril 1937 du gouverneur général Geismar, *JO du Sénégal* 1937, p. 328.

¹³⁷ Voir dans le même sens, A. DOUCY, *op. cit.*

Les conflits du travail au Sénégal

des patrons voit, dans la rétroactivité, la multiplicité des procès qui pourraient assaillir ses adhérents de la part de tous les manœuvres ayant déjà quitté une entreprise depuis longtemps, s'il estime également que la rétroactivité signifierait le départ massif des manœuvres permanents anciens pour bénéficier rétroactivement des congés auxquels ils pourraient prétendre, les ouvriers, de leur côté, pensent que la rétroactivité permettra aux manœuvres qui ont travaillé depuis de nombreuses années dans une entreprise d'être traités sur le même régime que ceux qui viennent d'être recrutés. Justement en s'arrogeant la qualité d'un médiateur¹³⁸, le comité finit par concilier facilement les deux manières de voir en prônant une solution médiane tenant compte des craintes de chacune des parties. C'est ainsi que pour satisfaire les patrons, il a été décidé que les seuls manœuvres permanents en service à la date du 24 décembre 1953 peuvent bénéficier de l'indemnité de licenciement et la prime d'ancienneté de la rétroactivité fixée au 1^{er} septembre 1938; que cette rétroactivité ne s'appliquera qu'aux services effectués chez l'employeur où ils étaient en service à cette date ; qu'enfin le bénéfice de la présente mesure rétroagira au 1^{er} janvier 1953 en ce qui concerne les congés payés¹³⁹.

Dès lors, on peut estimer que les procédures de règlement des conflits collectifs à l'époque coloniale revêtent une forme de médiation. Cette décision se fonde dans une large mesure sur la sagesse des magistrats d'outre-mer qui ont réussi à concilier l'esprit des règles d'influence métropolitaine et la force des réalités locales. Cela est d'autant plus fondé que la médiation est née en France grâce à la forte inspiration de juges experts en conflits sociaux, plus précisément en conflits collectifs¹⁴⁰. Pouvons-nous alors en conclure qu'en réalité le précédent colonial est dans une certaine mesure la vraie source d'inspiration du droit métropolitain de la médiation, mise en pratique seulement à partir d'août 1955¹⁴¹ et aujourd'hui étendue à tous les secteurs de la vie en société.

¹³⁸ Certes la médiation n'est apparue en France officiellement qu'à partir de 1995. Mais elle a été pratiquée bien avant.

¹³⁹ Une loi n° 56-332 du 27 mars 1956, promulguée en AOF par arrêté général du 20 avril 1956 (*JO d'AOF* du 5 mai 1956, p. 769) vient modifier le régime des congés annuels payés. En application de cette loi, le travailleur ne peut ainsi prétendre, au maximum, qu'à un jour et demi de congé annuel par mois de service, soit au total 18 jours ouvrables par an.

¹⁴⁰ Pour appréhender le succès de la médiation en France, voir J.-J. RIBAS, *À la recherche d'un règlement pacifique des conflits collectifs du travail*, ANS, bi-II-4^e-61 et *Dalloz*, 26 oct. 1957, chron. XXXI).

¹⁴¹ A. DOUCY, *op. cit.* Cette procédure de médiation est d'ailleurs prévue par les contrats collectifs (en ce sens, A. DETRAZ, *op. cit.*) L'expérience de cinq mois de médiation a été présentée par A. BARZOT, *Droit social*, févr. 1956, Paris. Soulignons au passage que la médiation fut, dans les systèmes de droits pré-romains, l'un des modes de règlement des conflits en matière de responsabilité civile (R. VIGNERON *Introduction aux droits privés européens, Histoire de la responsabilité*, 1^{ère} partie, Vidéogrammes du Laboratoire d'enseignement multimédia de l'Université de Liège).

Que dire des conflits relatifs aux droits des travailleurs expatriés ?

3. Les conflits portant sur les droits des travailleurs expatriés

Pour ce type de conflits, nous avons le cas du SCIMPEX et du syndicat des employés et ouvriers européens d'AOF (SYNDICS AOF).

Dans ce différend collectif portant sur le mode d'évaluation des taux de rémunération des heures supplémentaires¹⁴² des travailleurs relevant de la convention SCIMPEX, c'est le président de Tribunal de première instance de Dakar qui a été désigné comme surarbitre le 11 mai 1954. Il doit trancher la question de savoir si l'on doit tenir compte ou non des avantages coloniaux définis par l'article VIII, paragraphe b, de la convention collective du 20 septembre 1946 pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires. En effet, aux termes de cet article, le salaire global est constitué par le salaire de base et par les avantages coloniaux, à savoir le logement, la nourriture, le blanchissage et les soins médicaux en Afrique en cas de maladie ou d'accident survenu à l'occasion du service¹⁴³. Il s'agit là des avantages en nature accordés dans la métropole à certaines catégories d'employés ou d'ouvriers.

En considérant qu'en métropole le salaire payé en espèces, augmenté des avantages en nature (ou de leur valeur légalement ou contractuellement déterminée) est celui qui est pris en considération pour calculer les rentes en cas d'accident du travail ou pour déterminer le SMIG, le président Roux trouve tout à fait logique d'admettre une telle solution pour le règlement des heures supplémentaires aux colonies. Il décide donc que « les heures supplémentaires effectuées par les employés européens des entreprises commerciales en AOF, soumis à la convention collective du 20 septembre 1946, seront rémunérées sur la base du salaire global comprenant à la fois le

¹⁴² Pour les heures supplémentaires dans la colonie, les employeurs doivent solliciter l'autorisation auprès de l'inspecteur du travail et des lois sociales (ANS, 11D1/270). Ainsi, par exemple, l'autorisation accordée par l'inspecteur Ch. F. Brun au directeur du Commerce Africain de Ziguinchor le 16 novembre 1954 : 4 H pour les établissements de gros et demi-gros, 2 H pour le personnel affecté à la vente. Ainsi également l'autorisation du 30 novembre 1954 en faveur du directeur de la société « Le Saloum » à Vélingara : 8 H mais pour une période de six mois. De même, le contrôleur Suzzoni, délégué (acte de délégation de pouvoirs du 17 janvier 1955, signé par Ch. F. Brun, ANS, 11D1/270), avait autorisé le directeur de la société Ossude à Ziguinchor à faire effectuer 8 H supplémentaires par semaine du 1^{er} juillet 1957 à 31 juillet 1957. Mais il a été interdit, malgré ces autorisations, de débaucher le personnel qui avait effectué des heures supplémentaires dans le mois précédant la date de licenciement. Cette interdiction ne s'appliquait pas, en revanche, aux travailleurs saisonniers engagés par écrit pour la traite.

¹⁴³ Ce dernier avantage n'a pas été visé dans la demande présentée par le SYNDICS AOF pour le calcul du salaire horaire supplémentaire.

Les conflits du travail au Sénégal

« salaire de base et les avantages coloniaux (logement, nourriture, blanchissage) »¹⁴⁴.

Cependant, à la veille de l'intervention du président du TPI, l'inspecteur BRUN, s'adressant¹⁴⁵ à tous les administrateurs des cercles et subdivision du ressort de Kaolack, aux présidents des chambres de commerce et aux agents des grandes maisons de commerce, avait remarqué que la situation se réglait véritablement dans le cadre des conventions collectives fondamentales. En attendant l'élaboration de telles conventions, il souhaitait, concernant certaines indemnités, la conservation des pratiques actuelles, notamment la prise en compte, dans le salaire de base et pour le calcul du taux de l'heure supplémentaire, de l'indemnité liée aux conditions climatiques du lieu d'emploi et à l'éloignement du lieu de résidence habituelle¹⁴⁶. En outre, la circulaire ministérielle¹⁴⁷ ajoutait que cette indemnité ne devait pas, toutefois, être considérée comme une prime assimilée au salaire. Alors, elle ne devait pas être prise en considération pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires du travail. En métropole, cette position ministérielle n'est pas toujours admise par la jurisprudence. C'est pourquoi il est encore laissé aux colonies la liberté d'examiner ces questions en fonction des usages suivis en AOF. En conséquence, l'appréciation des éléments servant de base au calcul des heures supplémentaires, concerne réellement les autorités locales, en s'appuyant sur les décisions rendues par les tribunaux.

Conclusion

À l'époque coloniale, les conflits du travail, individuels ou collectifs, sont tranchés, pour l'essentiel, par des arbitres. En particulier, pour les

¹⁴⁴ Les travailleurs européens de Kaolack ne percevaient pas leur rémunération dans les mêmes conditions et selon les mêmes formalités que les travailleurs africains. Il est une pratique de compte courant dans les grandes maisons de commerce, consistant à créditer en compte les appointements du personnel européen, de sorte que le bulletin de paie ne fait pas absolument foi du paiement des salaires, ne traduisant pas, selon l'inspecteur Charles F. Brun, le règlement effectif au travailleur européen de la mensualité de salaire acquise. Pour combattre cette pratique bancaire instaurée par les commerçants européens, il est fait obligation à l'employeur de verser dans une des caisses publiques ou des banques spécialement habilitées à cet effet, toutes sommes appartenant au travailleur. D'où la tenue obligatoire d'un bulletin de paie et d'un registre de paiement, conformément aux articles 100 et suivants du Code du Travail Outre-mer (voir ANS, 11D1/373).

¹⁴⁵ Correspondance datée de Kaolack, le 14 mai 1954, en transmettant la lettre du 29 avril 1954 du chef du service central du travail et de la main-d'œuvre.

¹⁴⁶ Dont les modalités de règlement sont prévues par l'article 94 du Code du travail outre-mer.

¹⁴⁷ N° 38 CT/T 25, section II, al. 4, du 18 avril 1946.

différents individuels, c'est le commandant de cercle qui dit si le demandeur a tort ou a raison. Jusqu'à la création de juridictions spécialisées en la matière¹⁴⁸, le règlement des conflits du travail est effectué essentiellement de manière arbitrale et, dans une certaine mesure, arbitraire par cette autorité coloniale : le commandant le cercle. Cela est d'autant plus vrai que dans les faits, c'est lui, en tant que chef d'une circonscription et tuteur de l'autochtone, « qui coupe, qui taille, qui propose seul et qui adopte seul pour tous à l'unanimité »¹⁴⁹.

L'esprit est totalement différent de celui de la période de l'application effective du Code du travail outre-mer. Il était temps de sortir de cet empirisme en codifiant les règlements et pratiques jusque là suivis¹⁵⁰. Ce souhait est fortement marqué par les différents rapports de mission des inspecteurs de travail¹⁵¹. D'où les innovations institutionnelles pour mettre en pratique les avantages prévus par les conventions collectives. En effet, avec les innovations institutionnelles dans le règlement des litiges individuels, se traduisant par l'introduction en colonie du mécanisme conventionnel à partir de 1938, la mise en place de nouvelles juridictions spécialisées en droit du travail pour une justice gratuite, rapide et non discriminatoire¹⁵², et d'un Code du travail outre-mer en décembre 1952, dont l'application a été confiée à une inspection coloniale du travail¹⁵³, la procédure de règlement des conflits du travail change de physionomie. De même, deux organismes consultatifs ont été prévus : la commission consultative fédérale du travail et le comité technique consultatif fédéral. La subordination juridique, un critère d'appréciation des travaux coutumiers en outre-mer¹⁵⁴, va constituer ainsi un problème fondamental.

¹⁴⁸ M. KIRSCH, « Un magistrat de la France d'Outre-mer », *Bulletin...*, ANS, bi-II-8°-38.

¹⁴⁹ Dossier 77, série Géo, SN XIII, ANSOM ; S. THIAM, *op. cit.*, p. 401.

¹⁵⁰ CORNUT-GENTILLE, *op. cit.*, p. 11.

¹⁵¹ Pour la Côte d'Ivoire et la Guinée, H. D'ALMEIDA-TOPOR cite dans son étude ceux de l'inspecteur du travail Tap, début 1937.

¹⁵² M. KIRSCH, *op. cit.*, pour un examen minutieux de ces juridictions judiciaires, de leur compétence et de la procédure suivie devant ces tribunaux.

¹⁵³ Aux termes de l'article 190 de la loi du 15 décembre 1952, le travailleur ou l'employeur qui a un différend à faire régler peut demander à l'inspecteur du travail et des lois sociales de régler à l'amiable comme il peut introduire directement son action devant le tribunal du travail.

¹⁵⁴ M. KIRSCH, « Procédure de règlement des conflits individuels du travail dans les territoires Outre-mer », *Bulletin...*, p. 28, ANS, bi-II-8°-38.