

L'ÉVOLUTION DU DROIT DU TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE À TRAVERS L'INSTAURATION D'UN RÉGIME DES PRESTATIONS FAMILIALES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS SALARIÉS AFRICAINS (1955-1960)

Nohan SIDIBE
Université de San-Pedro (Côte d'Ivoire)
Enseignant-Chercheur,
Département Tourisme, Espace et Société (TES)

Résumé : Cette étude réalisée à partir des documents d'archives et des publications scientifiques diverses sur le travail à l'époque coloniale, analyse le régime des prestations familiales à travers son impact sur les conditions de vie et de travail des travailleurs salariés africains de la Côte d'Ivoire entre 1955 et 1960. En effet, devant la virulence des contestations et la détermination des Africains à mettre un terme à la colonisation, la France, a dans un souci d'apaisement social et d'intensification des productions coloniales, institué en Côte d'Ivoire en 1955, un régime des prestations familiales au profit des salariés africains. Cela a permis tant bien que mal, de recréer en faveur des salariés africains urbains arrachés à leur milieu traditionnel, un cadre de sécurité matérielle minimale de sorte à stabiliser la main d'œuvre salariée ; et d'établir l'égalité de droits avec les travailleurs venus de la métropole française qui, seuls alors, bénéficiaient des prestations sociales.

Mots-clés : Droit du travail, prestations familiales, salariés africains, Côte d'Ivoire, époque coloniale

The evolution of labor law in Côte d'Ivoire through the establishment of a system of family benefits for African wage earners (1955-1960)

Abstract: The purpose of this study, based on archival documents and various scientific publications on work during the colonial era, is to analyze the family benefit system through its impact on the living and working conditions of African wage earners in the Ivory Coast between 1955 and 1960. Indeed, in the face of virulent protests and the determination of Africans to put an end to colonization after the Second World War, France, in a bid to appease society and intensify colonial production, decided to institute a family benefit system for African workers in Côte d'Ivoire in 1955. This made it possible to recreate a framework of minimal material security for urban African workers who had been uprooted from their traditional environment, in order to stabilize the salaried workforce; and to establish equal rights with workers from the French metropolis who, at the time, were the only ones to benefit from social benefits.

Keywords: Labor law, family benefits, African employees, Ivory Coast, colonial period.

La evolución del derecho laboral en Costa de Marfil a través de la introducción de un régimen de prestaciones familiares para los asalariados africanos (1955-1960)

Resumen: Este estudio que se fundamenta en documentos de archivo y diversas publicaciones científicas sobre el trabajo en la época colonial, analiza el sistema de prestaciones familiares a través de su impacto sobre las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados africanos en Costa de Marfil entre 1955 y 1960. En efecto, ante las virulentas protestas y la determinación de los africanos de poner fin a la colonización tras la Segunda Guerra Mundial, Francia, en su intento de apaciguar a la sociedad e intensificar la producción colonial, instituyó en 1955 un régimen de prestaciones familiares para los asalariados africanos en Costa de Marfil. Ello permitió recrear un marco de seguridad material mínima para los trabajadores africanos urbanos desarraigados de su entorno tradicional, con el fin de estabilizar la mano de obra asalariada, y establecer la igualdad de derechos con los trabajadores de la metrópoli francesa que, en aquella época, eran los únicos que se beneficiaban de prestaciones sociales.

Palabras clave: Derecho laboral, prestaciones familiares, asalariados africanos, Costa de Marfil, periodo colonial.

Introduction

L'étape la plus marquante de la naissance du droit du travail en Afrique francophone, a été l'adoption du code du travail des Territoires d'Outre-mer (TOM) le 15 décembre 1952 ; une œuvre juridique importante du point de vue de son contenu d'abord et ensuite, par le fait que par rapport aux autres disciplines, c'était la première codification autonome à l'égard du droit métropolitain (J-C. Javillier, 1987, p.14). Cette loi a supprimé les disparités existantes entre Africains et Européens, en créant un ensemble de règles fondamentales en droit du travail. Cela a permis la codification des règles partielles jusque-là appliquées dans chaque colonie, en un texte unique applicable à tous les travailleurs indigènes des cadres locaux, rapprochant ainsi leur sort de celui des travailleurs européens.

Le code prévoyait, en son article premier, le principe d'égalité entre les travailleurs locaux et européens pour la durée du travail, les congés et surtout, à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, un salaire égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Il constituait certes un progrès considérable par rapport à la législation antérieure (elle s'inspirait de la législation métropolitaine) mais demeurait incomplet tant au point de vue des problèmes de sécurité sociale que dans son application pratique (P. A. Ahizi, 1976, p.15). D'où l'arrêté n° 8868 ITLS.CI du lieutenant-gouverneur, Messmer, en date du 13 décembre 1955, instituant en Côte d'Ivoire un régime de prestations familiales au profit des travailleurs salariés (Journal Officiel de Côte d'Ivoire (JOI), 1955, p.1041). Cet arrêté a assuré la stabilité et la garantie de l'emploi des Africains jusqu'en 1960, date à laquelle le nouvel Etat ivoirien a tenu à user de sa souveraineté pour adopter une législation qui lui soit propre.

Ce constat nous amène à nous interroger, en quoi l'institution du régime des prestations familiales a-t-elle influé le monde du travail en Côte d'Ivoire entre 1955 et 1960 ? Pour répondre à cette question, nous avons fait appel aux sources d'archives : le code du travail de 1952, les journaux officiels de l'AOF et de Côte d'Ivoire et aux publications scientifiques diverses sur le travail à l'époque coloniale. L'objectif poursuivi dans cette étude est d'analyser le régime des prestations familiales à travers son impact sur les travailleurs salariés africains de la Côte d'Ivoire d'alors.

La présente étude s'intéressera d'abord au contexte, aux enjeux et champ d'action du régime des prestations familiales ; ensuite aux différentes formes de prestations familiales ; et enfin aux réalités concernant l'attribution, la gestion et le contrôle desdites prestations.

1. Le régime des prestations familiales en Côte d'Ivoire entre 1955 et 1960 : contexte, enjeux et champ d'action

Cette rubrique est consacrée à l'analyse du contexte et des enjeux de la mise en place du régime des prestations familiales en faveur des travailleurs salariés de Côte d'Ivoire, ainsi que son champ d'action.

1.1. Le contexte de la mise en place du régime des prestations familiales en Côte d'Ivoire

On ne peut parler de la naissance d'un véritable droit du travail dans les colonies françaises d'Afrique qu'avec l'apparition du code du travail des TOM du 15 décembre 1952. Il est le fruit de plusieurs années de combat mené par les salariés africains contre les injustices de travail dont ils étaient victimes. Avec ce code, un pas énorme a été franchi dans la règlementation de la question du travail. Malgré le nombre très réduit des salariés rapporté à la population totale soit 5%, la portée du code adopté a été très large (B. Fall, 2010, p.250). Les problèmes du salariat « indigène » ont globalement été envisagés, car un instrument de justice et de progrès social venait d'être conçu, constituant de ce fait une véritable force d'avenir pour la promotion humaine.

Avant cette codification du travail, les nombreux textes pris ou adoptés étaient discriminatoires. En effet, le décret du 18 juin 1945 rassemblant les règles éparses a édicté un code du travail pour l'ensemble des travailleurs des territoires africains ; mais il a été vidé de son contenu puisque le principe de discrimination prohibé par la loi ou par la constitution était maintenu au profit des Européens qui continuaient à bénéficier d'un régime de faveur. En définitive, code du travail de 1945 n'a jamais été promulgué. Il en a été de même pour le décret du 17 octobre 1947 ou code Moutet (du nom de Marius Moutet, ministre des colonies) qui constituait un progrès sur la législation antérieure, a été sursis par Coste-Floret, successeur de Moutet, par décret du 25 novembre 1947 (P. A. Ahizi, 1976, p.15).

Par ailleurs, le code du travail métropolitain qui était essentiellement composé de quatre lois¹, n'a pas été rendu applicable dans les colonies françaises d'Afrique noire. De ce fait, le contrat de travail se trouvait inféodé aussi bien au droit métropolitain ou code civil exclusivement qu'aux différentes conventions passées entre les parties avec « tous les dangers résultant pour le travailleur de l'inégalité économique par rapport l'employeur » (J-C. Javillier, 1987, p.16). Dans les colonies françaises en général et en Côte d'Ivoire en particulier, la

¹Les quatre lois qui ont constitué le code du travail de la France métropolitaine avant le code des territoires d'outre-mer du 15 décembre 1952, étaient celles du 28 décembre 1910, du 28 novembre 1912, du 21 janvier 1924 et du 25 février 1927.

législation du travail était multiforme et variait d'une colonie à l'autre, étant donné qu'elle était pratiquement l'œuvre des gouverneurs généraux et locaux qui agissaient en vertu de leur mandat, pouvoir réglementaire ou discrétionnaire (N. Sidibé, 2019, p.282).

C'est dans ce contexte d'injustices que s'est tenue, en 1944, la conférence historique de Brazzaville qui a abouti immédiatement, sur le plan social, à deux réalisations cruciales et mêmes inédites. D'une part, elle a conduit au décret du 7 août 1944 qui a transposé à toutes les possessions françaises, avec quelques modifications, toutes les dispositions du code métropolitain relatives aux syndicats de travail (Cahier du Comité d'Histoire, 2015, p.5). D'autre part, elle a permis le décret du 17 août 1944 instituant un corps de contrôle indépendant, et a donné la possibilité aux colonies de créer des syndicats et associations d'intérêts communs (L. J. Tokpa, 2010, p.727).

Ainsi, au lendemain de la seconde guerre mondiale, on assiste à la montée des nationalismes et aux luttes syndicales de plus en plus engagées dans les colonies françaises d'Afrique. Ces contestations ont obligé la métropole, dans un souci d'apaisement et surtout pour continuer à avoir la mainmise sur ses colonies, à changer sa position en adoptant une politique d'assouplissement. Laquelle politique a conduit à la mise en place du code du travail du 15 décembre 1952, et à travers lui, le régime des prestations familiales en faveur des salariés africains de la Côte d'Ivoire, avec des enjeux clairs.

1.2. Les enjeux de l'instauration du régime des prestations familiales en Côte d'Ivoire

Le code du 15 décembre 1952 a consacré la place du principe des allocations familiale pour tous les travailleurs salariés de Côte d'Ivoire, qu'ils soient africains ou européens. Il a ainsi posé les jalons de meilleures conditions de travail et d'égalité entre les travailleurs (M. Le Pape, 1983, p.195). Ce code avait un double objectif. D'un côté, le souci de recréer en faveur des salariés africains urbains arrachés à leur milieu traditionnel, un cadre de sécurité matérielle minimale de sorte à stabiliser la main d'œuvre salariée. De l'autre, l'égalité de droits avec les travailleurs venus de la métropole qui, seuls alors, bénéficiaient des prestations sociales (J-C. Javillier, 1987, p.17).

Ce fut une œuvre juridique importante du point de vue de son contenu d'abord et ensuite, par le fait que par rapport aux autres disciplines, c'était la première codification autonome à l'égard du droit métropolitain. Cette loi a permis la codification des règles partielles jusque-là appliquées dans chaque colonie, en un texte unique applicable à tous les travailleurs africains, rapprochant ainsi leur sort de celui des travailleurs européens (N. Sidibé, 2019, p.284). A titre

illustratif, le code prévoyait en son article premier, le principe d'égalité entre les travailleurs locaux et européens pour la durée du travail, les congés et surtout les salaires². Sur ce dernier aspect, l'article 91 indiquait qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut (N. Sidibé, idem).

La garantie de l'emploi des Africains se trouvait en conséquence assurée, et leur licenciement ne pouvait intervenir que pour faute grave ou lourde. Le code s'est, en outre, parfait avec le temps grâce aux textes postérieurs ayant apporté sur certains aspects précis, des aménagements appréciables. Ainsi, le décret du 20 mai 1955 a simplifié la procédure de règlement des conflits collectifs de travail (J. P. Le Crom et al, 2016, p.185). De même, la loi du 27 mars 1956 fixant à un jour et demi par mois de service effectif, la durée du congé auquel avait droit le travailleur majeur métropolitain a été rendue applicable aux travailleurs locaux des colonies (J. P. Le Crom et al, idem). Le décret-loi du 20 mai 1955 a modifié l'article 16 du code relatif à la protection de la femme salariée enceinte tout en organisant les modalités de prestation gratuite des soins médicaux nécessités par son état et l'allocation de demi salaire versé pendant la période du congé de maternité (N. Sidibé, 2019, p.286), conformément au champ d'action du régime des prestations familiales.

1.3. Le champ d'action du régime des prestations familiales

Un régime de prestations familiales a été institué au profit de tous les travailleurs de la colonie de Côte d'Ivoire, visés à l'article premier de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, portant institution d'un code de travail dans les territoires relevant du ministère de la France d'outre-mer. Il s'agissait de toutes les personnes exerçant sur le territoire, une activité pour le compte d'une personne physique ou morale, publique ou privée et ayant à leur charge un ou plusieurs enfants résidant sur ce territoire. L'activité de service, prévue ci-dessus, devait s'exercer depuis au moins trois mois consécutifs chez un ou plusieurs employeurs, sauf cas de force majeure dûment constaté selon les dispositions de l'article 12-1 (Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952).

²L'article 112 du code du travail du 15 décembre 1952 indique que dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée égale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à tâche ou aux pièces, ne pouvait excéder quarante heures par semaine. Les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail donnaient lieu à une majoration de salaire. Dans son article 121, le code a prévu des congés pour tous les travailleurs publics ou privés. Cf. Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du travail dans les Territoires d'Outre-Mer et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-Mer.

En effet, ces dispositions indiquaient que le paiement des allocations familiales était subordonné à un minimum de travail salarié de 18 jours dans le mois, ou 120 heures (JOICI, 1955, p.1041). N'étaient pas déduites d'une part, les absences pour congé régulier et pour accidents de travail ou maladies professionnelles. D'autre part, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin ou un agent agréé du personnel du service de santé, dans la limite de six mois. Pour les femmes salariées, les périodes de repos des femmes en couches dans la limite d'un mois, n'étaient également pas prises en compte (Bulletin officiel du ministère des colonies, 1955). Il en était de même pour les absences en cas de force majeure dûment constatées par l'attestation de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales (ITLS) de la colonie (JOICI, 1955, p.1041).

Les salariés dont les enfants résidaient dans un autre territoire de l'union française, bénéficiaient des prestations familiales au même titre que ceux dont les enfants résidaient en Côte d'Ivoire. Mais cela était possible à la condition que soit instauré dans ledit territoire, un régime de prestations familiales et que soit conclue entre la caisse du lieu d'emploi et celle du lieu de résidence, une convention³. Les formes et les modalités de cette convention étaient déterminées par l'arrêté fixant l'organisation et le fonctionnement de la caisse de compensation. Lorsque les enfants d'un travailleur de la colonie résident dans un autre territoire ne relevant pas du ministère de la France d'Outre-mer, les modalités d'attribution des prestations familiales devaient être réglées. Ce règlement se faisait sans distinction du lieu de naissance des enfants, par des dispositions ultérieures prises après avis de la Commission Consultative du Travail et de l'Assemblée Territoriale (CCTAT). Cependant, n'étaient pas concernés par ces dispositions, les travailleurs et leur conjoint, même salariés, bénéficiaires d'un régime particulier d'allocation payé avec le budget d'une collectivité publique, le budget local, le budget général ou le budget de l'Etat (Bulletin officiel du ministère des colonies, 1955), quelle que soit la typologie des prestations familiales.

2. Les différents types de prestations familiales en Côte d'Ivoire entre 1955 et 1960

Diverses prestations familiales ont été instituées en Côte d'Ivoire à partir de 1955. Il s'agit entre autres les allocations prénatales, l'allocation de maternité, les allocations familiales,

³Accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

l'allocation au foyer du travailleur, les indemnités journalières en faveur des femmes, et les actions sanitaire et sociale.

2.1. Les allocations prénatales

Les allocations prénatales sont une aide à la mère et aux nourrissons. Elles prennent forme à partir de 1952, à la faveur du code du travail. En effet, le droit aux allocations prénatales était ouvert à toute femme salariée ou conjointe d'un travailleur salarié, à compter du jour où l'état de grossesse est déclaré. Cette déclaration accompagnée d'un certificat médical, était adressée à la caisse de compensation des prestations familiales. Lorsque cela est fait dans les trois mois de la grossesse, les allocations sont dues pour les neuf mois précédent la naissance. Dans le cas contraire, elles pouvaient être attribuées après la naissance. Toutefois, par arrêté pris après avis du directeur local de la santé publique, le délai de trois mois pour la production du certificat médical pouvait être prolongé. Cela n'était possible que pour les régions les plus reculées de la colonie et où les formations sanitaires étaient quasi inexistantes (JOCI, 1955, p.1041).

L'attribution des allocations prénatales était subordonnée à des examens médicaux. Le nombre et la périodicité de ces examens étaient fixés au règlement intérieur de la caisse de compensation. Parfois certaines femmes intéressées se voyaient dans l'impossibilité de satisfaire aux examens médicaux prescrits aux dates prévues. Dans ce cas, le conseil d'administration de la caisse de compensation était appelé, sur rapport de l'autorité qualifiée à cet effet, à se prononcer sur l'attribution de tout ou partie de l'allocation (JOCI, 1955, p.1041).

Pour les localités dépourvues de médecin, le directeur local de la santé publique devait désigner le personnel appartenant ou non au service de la santé publique. Celui-ci pouvait être habilité à effectuer les constatations d'examen au vu desquelles étaient délivrés les certificats médicaux. Lorsque le médecin atteste que ses prescriptions pour la protection sanitaire de la mère et de l'enfant ne sont pas respectées, la caisse de compensation pouvait, après enquête, supprimer le versement de tout ou partie de la fraction de l'allocation venant à échéance. Le non-respect des prescriptions du médecin pouvait également entraîner la suspension des modalités de paiement des allocations prénatales. Lors de la déclaration de grossesse, la caisse de compensation délivrait à l'intéressée un carnet de grossesse et de maternité comportant les renseignements médicaux et d'état-civil exigés à cet effet (JOCI, 1955, p.1041) ; lequel document servait de base pour l'attribution de l'allocation de maternité.

2.2. L'allocation de maternité

A la faveur de la mise en place d'un régime de prestations familiales, une allocation de maternité a été attribuée à toute femme salariée ou conjointe d'un travailleur salarié de la colonie de Côte d'Ivoire à partir de 1955. Ce privilège était accordé à celle qui donnait naissance, sous contrôle médical, à un enfant né viable régulièrement inscrit au livret d'allocation. Cette allocation était payée en trois fractions : 1/2 à la naissance ou immédiatement après la demande, 1/4 lorsque l'enfant atteint l'âge de six mois, 1/4 lorsqu'il atteint l'âge de 12 ans (JOICI, 1955, p.1041). En cas de naissances multiples, chaque naissance était considérée comme une maternité distincte.

Les conditions d'attribution et de paiement de l'allocation de maternité étaient fixées au règlement intérieur de la caisse de compensation. Elles étaient subordonnées notamment à l'inscription des enfants sur le registre de l'état-civil, à la constatation médicale de l'accouchement et à la consultation périodique des nourrissons. Le nombre et la périodicité des consultations de nourrissons étaient établis en fonction des formations sanitaires alors existantes. L'allocation de maternité était versée à la mère, à condition d'avoir la garde effective et permanente de l'enfant (L. J. Tokpa, 2010, p.728).

Par ailleurs, le médecin consultant pouvait constater et certifier que l'allocation n'était pas utilisée dans l'intérêt de l'enfant, ou que les soins n'étaient pas dispensés normalement. En ce moment, tout ou partie de ladite allocation pouvait être, sur décision du conseil d'administration de la caisse de compensation et après enquête, soit suspendue, soit versée à une œuvre ou à une personne qualifiée. Cette œuvre ou personne avait donc la charge d'affecter ladite somme aux soins exclusifs de l'enfant. En cas de décès de la mère, l'allocation était versée à la personne assumant la charge et la garde effective de l'enfant (Bulletin officiel du ministère des colonies, 1955). Tout cela s'inscrivait dans un ensemble dénommé « allocations familiales ».

2.3. Les allocations familiales

Avant 1955, aucun travailleur salarié africain ne savait véritablement ce qu'étaient les allocations familiales, qui étaient accordées aux seuls travailleurs européens. En Côte d'Ivoire, l'avènement du code a mis fin à cette injustice à caractère racial. Désormais, des allocations familiales étaient attribuées au salarié africain pour chacun des enfants à sa charge, âgé de plus d'un an et de moins de 14 ans. Cette limite d'âge était portée à 18 ans pour tout enfant placé en apprentissage et à 21 ans pour celui qui poursuivait des études. La limite d'âge était également

portée à 21 ans si, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, l'enfant se trouvait dans l'impossibilité d'effectuer un travail salarié (JOCI, 1955, p.1041). Les allocations familiales étaient maintenues pendant les périodes d'interruption d'études ou d'apprentissage pour cause de maladie, dans la limite d'une année à partir de la date de l'interruption.

Par ailleurs, l'attribution des bourses d'enseignement ou d'apprentissage ne devait pas faire obstacle à l'octroi de l'allocation. Cependant, cela pouvait être possible lorsque le boursier bénéficiait d'une bourse entière d'entretien, et que l'apprenti percevait une rémunération au moins égale à la moitié du montant du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG). Les taux des prestations familiales dans le secteur privé était, antérieurement au 1^{er} octobre 1957, représentés par des niveaux suivants : taux mensuel du salaire interprofessionnel garanti 4.000 francs, montant mensuel des allocations familiales 400 francs, montant global de l'allocation au foyer 4.800 francs, montant mensuel des allocations prénatales 4.800 francs. Au 1^{er} octobre 1957, ces taux ont été respectivement portés à 5.500 francs, 550 francs, 6.000 francs, 550 francs, 6.000 francs (L. J. Tokpa, 2010, p.729).

En outre, les allocations familiales étaient payées à terme échu et intervalles réguliers ne dépassant pas trois mois. Leur taux était déterminé en fonction du taux du SMIG, tel qu'il avait été établi forfaitairement pour l'ensemble du territoire ; et leur liquidation se faisait d'après le nombre d'enfants à charge au premier jour du mois. Elles n'étaient payées qu'à partir du premier jour du mois qui suivait celui du premier anniversaire de la naissance, et due pour le mois entier du décès (JOCI, 1955, p.1041).

Le paiement des allocations familiales était subordonné d'abord à un minimum de travail salarié de 18 jours dans le mois, ou 120 heures (JOCI, 1955, p.1041). N'étaient pas déduites d'une part, les absences pour congé régulier et pour accidents de travail ou maladies professionnelles ; d'autre part, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin ou un agent agréé du personnel du service de santé, dans la limite de six mois. Pour les femmes salariées, les périodes de repos des femmes en couches dans la limite d'un mois, n'étaient également pas prises en compte. Il en était de même pour les absences en cas de force majeure dûment constatées par l'attestation de l'ITLS de la colonie (Inventaire économique et social, 1958, p.210).

Ensuite, à l'assistance régulière des enfants d'âge scolaire au cours des écoles, ou établissements d'éducation ou de formation professionnelle, sauf impossibilité certifiée par les autorités compétentes. Enfin, pour les enfants nés postérieurement à la date de mise en place des allocations familiales, à leur inscription au registre d'état-civil dans le délai légal qui suivait

la naissance ; et à la consultation trimestrielle de l'enfant pendant sa deuxième année et à la consultation semestrielle de la deuxième année. Cela restait en vigueur jusqu'à l'âge auquel l'enfant était normalement suivi par le service médical scolaire (JOCI, 1955, p.1041).

Les allocations prévues jusqu'à cet âge pouvaient être suspendues par la caisse de compensation. En effet, cette suspension intervenait lorsque les prescriptions édictées par le médecin pour la protection sanitaire de la mère et de l'enfant, n'étaient pas respectées par l'intéressé. Par ailleurs, des périodicités de consultations médicales des enfants autres que le trimestre ou le semestre, étaient fixées pour certaines régions du territoire en fonction des formations sanitaires existantes. En principe, les allocations familiales étaient payées à la mère, sauf dérogation générale et permanente prévue au règlement intérieur de la caisse de compensation. Des dérogations particulières pouvaient être décidées par le conseil d'administration de la caisse (Bulletin officiel du ministère des colonies, 1955). Mais celles-ci intervenaient après enquête et au profit de toute personne en charge et assurant la garde effective de l'enfant.

Lorsque le montant des allocations n'était pas employé dans l'intérêt de l'enfant, un tuteur aux allocations familiales pouvait être désigné par la juridiction compétente, sur instance introduite par la caisse (Inventaire économique et social, 1958, p.210). Un point d'honneur était également accordé à l'allocation au foyer du travailleur, à l'indemnité journalière en faveur des femmes salariées, à l'action sanitaire et sociale.

2.4. L'allocation au foyer du travailleur, l'indemnité journalière en faveur des femmes salariées, l'action sanitaire et sociale

Le régime des prestations familiales a permis à tout travailleur salarié de Côte d'Ivoire, de percevoir à l'occasion de la naissance de chacun des trois premiers enfants, une allocation dite « allocation au foyer du travailleur » (JOCI, 1955, p.1041). Il s'agissait notamment des enfants légitimes issus du premier mariage contracté par devant l'officier de l'état-civil du statut de l'intéressé, ou d'un mariage subséquent lorsqu'il y avait eu décès régulièrement déclaré. Cette allocation subordonnée aux mêmes conditions que l'allocation de maternité, était payée selon les modalités fixées au règlement intérieur.

Outre les allocations prénatales et de maternité ci-dessus indiquées, les salariées africaines du territoire de la Côte d'Ivoire percevaient une indemnité journalière, égale à la moitié du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail. Les conditions d'attribution et de paiement de cette indemnité étaient déterminées au règlement intérieur de la caisse de compensation (L. J. Tokpa, 2010, p.728).

L'action sanitaire et sociale concernait l'ensemble des prestations en nature, servies à la famille du travailleur salarié ou à toute personne qualifiée ayant la charge de les affecter aux soins exclusifs de l'enfant. Ces prestations étaient imputées sur un fonds spécial de la caisse de compensation dénommé « fonds d'action sanitaire sociale et familiale ». Le fonds d'action sanitaire, sociale et familiale des caisses de compensation avait pour objet, l'institution, la gestion et l'entretien des services médico-sociaux et services sociaux de la caisse, chargés en particulier de la gestion des prestations en nature ; l'attribution de subventions aux services chargés de l'enseignement, de la propagande et de la documentation sur l'hygiène et l'économie familiale ; l'attribution de subventions ou de prêts à des institutions, établissements ou œuvres d'intérêt sanitaire ou social pour les familles des allocataires ; l'acquisition, la construction, la prise à bail, l'aménagement et la gestion de tout établissement sanitaire et social pouvant être créé en faveur de la famille des travailleurs ; et enfin, l'encouragement et l'aide à la construction et à l'amélioration de l'habitat en faveur de la famille des travailleurs (Inventaire économique et social, 1958, p. 210).

Par ailleurs, le conseil d'administration de la caisse de compensation élaborait chaque année, et pour l'année suivante, dans la limite des disponibilités, un programme d'action sanitaire, sociale et familiale. Ce programme était ensuite soumis, après avis de l'assemblée territoriale, à l'approbation du chef du territoire et contrôlé par l'ITLS (JOCI, 1955, p.1041), pour s'assurer de l'effectivité de l'attribution, de la gestion et du contrôle des prestations familiales.

3. L'attribution, la gestion et le contrôle des prestations familiales : quelles réalités sur le terrain ?

Il s'agit ici des dispositions relatives à l'attribution, à la gestion, au contrôle, au mode du financement des prestations familiales ainsi qu'aux frais de gestion de la caisse territoriale de compensation.

3.1. Les dispositions générales relatives à l'attribution des prestations familiales

Les prestations familiales étaient attribuées aux enfants effectivement à la charge du bénéficiaire, rentrant dans les catégories suivantes : les enfants issus du mariage de l'intéressé, quel que soit son statut, à condition que ce mariage soit inscrit à l'état-civil ; les enfants que la femme du bénéficiaire a eus d'un précédent mariage lorsqu'il y a eu décès régulièrement déclaré ou divorce judiciairement prononcé, sauf, lorsque les enfants sont restés à la charge du premier mari ou que ce dernier a contribué à leur entretien ; les enfants ayant fait l'objet d'une adoption

par le travailleur marié ou d'une légitimation adoptive conformes aux règles du code civil (Inventaire économique et social, 1958, p. 210).

Par ailleurs, la veuve du bénéficiaire n'exerçant pas une activité professionnelle, pouvait continuer à percevoir les prestations familiales, à la condition d'assurer la garde et l'entretien des enfants qui étaient à la charge du bénéficiaire décédé. Lorsque le mari et la femme sont tous deux des salariés pouvant prétendre aux prestations familiales, celles-ci étaient établies et liquidées au nom de celui qui bénéficiait des prestations les plus avantageuses (Inventaire économique et social, 1958, p. 210).

Les travailleurs bénéficiaires des prestations familiales étaient déclarés à la caisse de compensation et recevaient un numéro d'immatriculation. A ce titre, il leur était remis un « livret familial d'allocataire » sur lequel étaient portés les noms du bénéficiaire, de son conjoint et des enfants à charge. L'indication du chef de famille y était mentionnée, et, s'il y avait lieu, les noms des différentes épouses (Bulletin officiel du ministère des colonies, 1955).

Les prestations familiales étaient payées soit directement par la caisse de compensation, soit par ses préposés locaux. L'employeur ou son préposé, les sociétés mutualistes et tout autre organisme ou service public, pouvaient également être habilités à assurer le service des prestations. Les bénéficiaires des prestations familiales en espèces n'ayant pu en percevoir le montant aux échéances réglementaires, avaient un an pour en demander le paiement à la caisse, et cela, à compter de la date de l'échéance. En revanche, les prestations en nature étaient obligatoirement servies dans les conditions et délais définis par délibération du conseil d'administration de la caisse (Inventaire économique et social, 1958, p. 210).

Au total, lessalariés africains de Côte d'Ivoire ont, grâce au régime des prestations familiales institué à la faveur du code du travail de 1952, bénéficié de nombreux privilèges au même titre que les travailleurs européens de la colonie et de la métropole. Il s'agit entre autres des allocations familiales, allocations prénatales, allocations de maternité, allocations au foyer du travailleur et de l'indemnité journalière en faveur des femmes salariées en couches. Ces prestations sociales étaient inaccessibles et insaisissables, conformément aux dispositions de l'article 108 du code du travail et de l'article 2 du décret du 16 juillet 1955 sur les saisies arrêts sur les salaires (Bulletin officiel du ministère des colonies, 1955) et leur versement et gestion étaient assurés par la caisse territoriale de compensation.

3.2. La caisse de compensation Territoriale(CTC) : organisme de gestion des prestations familiales

Créée le 14 février 1956, la Caisse Territoriale de Compensation ou « caisse de compensation » était chargée de l'encaissement des cotisations et du service des prestations familiales. Pour ce faire, elle a créé des sections locales pour se faire représenter dans toute la colonie. Elle pouvait être autorisée par le lieutenant-gouverneur, à gérer en compte distinct et pour le compte d'un autre territoire, les prestations familiales propres audit territoire ; et constituait avec les caisses d'autres territoires, des « Unions » (JOCI, 1955, p.1044) aux fins de se consulter sur toute question de leur ressort. Ce qui permettait d'établir en commun leur programme d'action sanitaire sociale et familiale, ou de créer des services d'intérêt commun.

La CTC et les « Unions » jouissaient de la personnalité civile et de l'autonomie financière. Elles fonctionnaient conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} avril 1898 sur les sociétés de secours mutuels et textes qui l'ont modifiée. Elles étaient gérées par un conseil d'administration dans lequel siégeaient, pour un tiers, des délégués de l'assemblée territoriale et des membres désignés par le chef du territoire parmi lesquels deux personnes spéciales, représentant des associations familiales et choisies en raison de leur compétence reconnue. Pour un autre tiers, les représentants des travailleurs. Et enfin pour un tiers, les représentants des employeurs (Bulletin officiel du ministère des colonies, 1955).

Par ailleurs, le conseil pouvait adjoindre à titre consultatif, un ou deux membres choisis parmi le personnel de la CTC et des personnalités désignées en raison de leur compétence sociale reconnue. S'agissant des représentants des employeurs et travailleurs, ils étaient désignés dans les mêmes conditions que les délégués aux commissions consultatives du travail. Ces choix se faisaient en vertu des dispositions de l'article 162 de la loi du 15 décembre 1952, portant institution d'un code du travail dans les TOM ainsi que les arrêtés pris pour son application. Les employeurs étaient tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres du conseil d'administration de la CTC, le temps nécessaire pour participer aux séances plénières dudit conseil. La suspension du travail due à cette cause, pouvait être un motif de rupture du contrat de travail⁴ par l'employeur.

Les délibérations du conseil d'administration de la CTC faisaient l'objet d'un procès-verbal, contresigné par l'ITLS qui en assurait la transmission au chef du territoire. Ces

⁴ Le contrat du travail est un accord par lequel une personne physique (le travailleur) s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et sous l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée (l'employeur) qui s'engage à lui assurer en contrepartie une rémunération.

délibérations devenaient exécutoires, si dans les 15 jours de leur notification, elles n'avaient fait l'objet d'une opposition de la part du chef de territoire. L'ITLS contrôlait la CTC, dans le cadre de leurs attributions définies à l'article 145, alinéa 6 du code du travail. Il assistait aux délibérations du conseil d'administration de la CTC et était obligatoirement entendu sur les points de l'ordre du jour. Figuraient obligatoirement à l'ordre du jour des réunions de ce conseil, les questions dont l'inspection était demandée par l'ITLS. Pour les vérifications comptables, celui-ci pouvait être assisté d'experts comptables agréés et d'agents administratifs relevant des services financiers désignés par le lieutenant-gouverneur. La nomination du directeur et de l'agent comptable de la CTC était également faite par le lieutenant-gouverneur, après avis du conseil d'administration. Etait obligatoirement affilié à la CTC, tout employeur occupant des salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur nationalité, et exerçant leur activité dans le ressort de ladite caisse (JOCI, 1955, p.1044). Cette affiliation prenait effet à compter du premier embauchage du salarié. Dans le rapport sur le fonctionnement de la CTC en 1956-1957, l'on peut retenir ceci :

Les allocations familiales consistent en prestations régulières, en principe mensuelle, accordées aux personnes chargées de familles, et calculées en fonction de leurs charges. Elles représentent une redistribution, par l'intermédiaire d'organismes primitivement privés, actuellement semi-publics, d'une partie du revenu national, aux familles, en compensation de la charge supplémentaire qui leur incombe du fait des enfants dont ils assurent l'entretien et l'éducation (Inventaire économique et social, 1958, p.210).

Pour les employeurs en activité, elle prenait effet à la date d'existence légale de la caisse territoriale de compensation dont le mode du financement et les frais de gestion étaient définis par l'arrêté portant son organisation et son fonctionnement.

3.3. Le mode du financement des prestations familiales et les frais de gestion de la caisse territoriale de compensation

Le financement des prestations familiales et des frais de gestion de la caisse de compensation, était assuré tant en recettes ordinaires qu'en recettes extraordinaires. En recettes ordinaires, il s'agissait des cotisations des employeurs autres que ceux du secteur agricole, dont le taux et le montant forfaitaire minimum étaient fixés par arrêté du lieutenant-gouverneur. Pour le paiement de l'indemnité journalière attribuée aux femmes salariées de la colonie, il était prévu une cotisation supplémentaire versée par les employeurs tant privés que publics, dont le taux était également fixé par le lieutenant-gouverneur. Les cotisations étaient assises sur l'ensemble des salaires y compris les avantages en nature et indemnités diverses versées par l'employeur à son personnel salarié. Le montant du salaire ou gain à prendre en considération

pour base de calcul des cotisations ne pouvait, en aucun cas, être supérieur au montant du SMIG applicable aux travailleurs intéressés (Inventaire économique et social, 1958).

Le financement des prestations et frais de gestion de la CTC se faisait également par des cotisations régulières, au titre du budget local ou du budget général. Il se faisait aussi par une contribution régulière du budget local pour les dépenses du service des prestations familiales du secteur agricole. Le produit des recettes et contributions budgétaires était reparti au profit des comptes de gestion des caisses, par arrêté du lieutenant-gouverneur, chef de la colonie (Bulletin officiel du ministère des colonies, 1955).

En recettes extraordinaires, le financement se faisait par des subventions du budget local ou budget général, pour les frais de premier équipement et d'installation de la CTC ; lesquelles subventions permettaient l'organisation des services médico-sociaux dépendant de ladite structure. De même, le financement des prestations familiales et frais de gestion de la CTC se faisait par des contributions provenant de fonds d'investissements, conformément aux conditions prévues aux articles 1 et 6 du décret n° 49-372 du 3 juin 1949, pris en application de la loi n° 46-860 du 30 avril 1946 (JOCL, 1955, p.1044). Il s'en suivait alors l'étape décisive et ultime du contrôle et des contentieux.

3.4. Les prestations familiales : contrôle et contentieux

Le contrôle du paiement des cotisations et du versement des prestations était assuré par l'ITLS. Toute action en poursuite effectuée contre un employeur, était précédée d'une mise en demeure de la CTC, adressée par lettre recommandée. Les employeurs étaient tenus de recevoir à toute époque, les agents qualifiés des caisses, à condition qu'ils aient reçu délégation de l'ITLS. Ils devaient se soumettre aux demandes de renseignements et enquêtes relatives à leurs obligations, au regard des caisses de compensation dont ils étaient saisis. En revanche, toutes contestations entre bénéficiaires, employeurs et les caisses liées au paiement des prestations familiales, étaient de la compétence du tribunal de première instance (Inventaire économique et social, 1958).

En ce qui concerne les contestations portant sur la filiation en paternité ou en maternité, le tribunal compétent selon le statut personnel de l'intéressé pouvait, avant tout jugement, ordonner une enquête. Les experts désignés à cet effet, devaient déposer leurs conclusions dans le délai d'un mois. Le non-respect de ce délai pouvait entraîner leur remplacement, à moins qu'en raison des circonstances spéciales de l'expertise, ces derniers n'aient obtenu du tribunal un plus long délai. Pour toute infraction sur les dispositions relatives aux prestations familiales,

le fautif était puni d'une amende allant de 200 à 24 000 francs. En cas de récidive, le contrevenant devait faire objet d'une punition de 1 à 15 jours d'emprisonnement (JOICI, 1955, p.1044).

En cas de non-paiement ou de paiement partiel des cotisations dues par l'employeur, l'amende était infligée autant de fois qu'il y avait de travailleurs pour lesquels les versements n'ont pas été ou n'ont été que partiellement effectués. Mais le montant total des amendes infligées à un contrevenant ne devait pas excéder 50 fois le taux maximum de l'amende prévue, sans préjudice de paiement de la somme due au titre des cotisations y compris les intérêts moratoires (Inventaire économique et social, 1958). Etaient également passibles des peines applicables du chef d'infractions prévues et punies par le code pénal, les directeurs et agents comptables des caisses de compensation. Il s'agissait notamment de ceux qui se rendaient coupables de détournement de fonds ou ayant commis des fraudes soit en écriture, soit en gestion de fonds. Cela concernait aussi toute personne, à quelque titre que ce soit, coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir ou tenter d'obtenir des prestations qui n'étaient pas dues (Inventaire économique et social, 1958).

Par ailleurs, pour les enfants nés antérieurement à la mise en vigueur du régime des prestations familiales en Côte d'Ivoire, l'ouverture du droit à ces prestations était subordonnée à deux éléments majeurs. D'une part, aux preuves réglementaires de filiation. D'autre part, à la justification par le bénéficiaire ou son conjoint de l'entretien et de la garde continue de l'enfant, depuis sa naissance et au minimum depuis un an (JOICI, 1955, p.1044). En clair, malgré son adoption tardive et toutes les faiblesses qu'il a pu comporter, le code du travail a permis aux travailleurs africains de la colonie de Côte d'Ivoire de bénéficier des prestations sociales au même titre que les travailleurs européens

Conclusion

Intervenu dans un contexte où le degré de conflictualité entre les Africains et l'administration coloniale française avait atteint son paroxysme et dont le caractère ardu avait créé une situation difficile, le code du travail des territoires d'outre-mer est apparu comme un ultime instrument dont s'est servi le colonisateur pour circonscrire les contestations sociales nées après Seconde Guerre mondiale. Il s'agissait pour la France de sauver la mise en garantissant aux salariés africains de Côte d'Ivoire, piliers de son projet capitaliste, les mêmes droits et avantages que les travailleurs européens. Grâce à ce code et aux textes postérieurs ou

aménagements qui l'ont parfait ou complété sur certains aspects précis, le travailleur africain se trouvait désormais protégé et logé à la même enseigne que les travailleurs européens. Ainsi, le décret du 20 mai 1955 a simplifié la procédure de règlement des conflits collectifs de travail. De même, le décret-loi du 20 mai 1955 a organisé les modalités de prestation gratuite des soins médicaux et l'allocation de demi-salaire versé pendant la période du congé de maternité de la femme salariée. L'arrêté n° 8868 ITLS.CI du 13 décembre 1955, a couronné le tout en instituant un régime de prestations familiales ayant permis aux travailleurs africains de la Côte d'Ivoire, de bénéficier des avantages sociaux dont ils avaient été longtemps et injustement privés.

Sources et bibliographie

1. Sources

Décret n° 45-1352 instituant un code du travail indigène pour les territoires français de l'Afrique continentale relevant du ministère des Colonies, Bulletin officiel du ministère des colonies.

Inventaire économique et social, 1958.

Les Journaux officiels de la Côte d'Ivoire (JOCI) de 1952 à 1960.

Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, instituant un Code du travail dans les Territoires d'Outre-Mer et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-Mer, promulguée par arrêté n° 8214S.ET, du 24 décembre 1952, Rufisque, Imprimerie du Gouvernement Général, 1953.

2. Bibliographie

AHIZI Paul Akoi (1976). *Droit du travail et de prévoyance sociale en Côte d'Ivoire*. CEDA : Abidjan.

Cahier du Comité d'Histoire (2015). *Le droit du travail dans les colonies du XIXe siècle aux années 60*. Actes de la conférence-débat du 23 novembre 2015 : Paris

FALL Babacar (2010). *Le travail au Sénégal XXe siècle*. Karthala : Paris.

JAVILLIER Jean Christophe (1987). *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*. Université de Bordeaux I : Bordeaux.

LE CROM Jean Pierre et al (2016). *Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)*. HAL : Paris.

LE PAPE Marc (1983). « De l'indigène à l'informel, 1955-1982 ». *Cahiers d'Études Africaines*, 89-90, XXIII (1 -2), pp.189-197.

SIDIBE Nohan (2019). *Histoire du travail salarié indigène en Côte d'Ivoire à l'époque coloniale : le cas des moniteurs d'agriculture (1910-1959)*. Thèse Doctorat unique en Histoire, Abidjan : Université Félix Houphouët-Boigny.

TOPKA Lépé Jacques (2010). *La main d'œuvre indigène des exploitations agricoles et forestière de Côte d'Ivoire (1893-1960)*, Thèse d'Etat en Histoire, Abidjan : Université de Cocody.