

N° 76

# SÉNAT

SESSION EXTRAORDINAIRE OUVERTE LE 27 DECEMBRE 1962

---

Enregistrée à la Présidence du Sénat le 10 avril 1963.

Rattachée, pour ordre, au procès-verbal de la 2<sup>e</sup> séance du 21 février 1963.

## PROPOSITION DE LOI

*modifiant l'article 94 du Code du Travail*  
*des Territoires d'Outre-Mer,*

PRÉSENTÉE

Par MM. Auguste PINTON, Henri CORNAT, René JAGER,  
Modeste LEGOUZ et Robert LIOT,

Sénateurs.

---

(Renvoyée à la Commission des Affaires sociales, sous réserve du droit reconnu au Gouvernement par l'article 43 de la Constitution de demander la nomination d'une Commission spéciale.)

---

### EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Une loi du 15 décembre 1952 a institué un Code du travail dans les Territoires et Territoires associés relevant à l'époque du Ministère de la France d'Outre-Mer.

Depuis lors, la quasi-totalité des Territoires qui ont constitué l'Union française, puis la Communauté, sont devenus indépendants, de telle sorte qu'à l'heure actuelle le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer ne s'applique plus qu'aux seuls d'entre eux qui, en septembre 1958, ont opté pour le maintien de leur statut et qui constituent, aux termes de l'article 72 de la Constitution, des collectivités territoriales de la République. Ces Territoires sont les suivants : Saint-Pierre et Miquelon, les Comores, la Côte française des Somalis, la Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française, les îles Wallis et Futuna et les Terres australes et antarctiques françaises.

Parmi ces Territoires, certains sont semblables à la Métropole, par leur peuplement (Saint-Pierre et Miquelon) et leur climat (la Nouvelle-Calédonie), les autres s'apparentent aux départements d'Outre-Mer (Comores, Djibouti, Polynésie française, îles Wallis et Futuna) par leurs activités économiques et la composition ethnique de la population.

Or, si la Métropole et les départements d'Outre-Mer ont la même législation du travail, les Territoires d'Outre-Mer sont placés sous l'empire d'une législation différente, celle de la loi du 15 décembre 1952 précitée, conçue principalement pour l'Afrique noire et Madagascar.

A la vérité, dans l'ensemble, l'application du Code du travail de 1952 n'a pas soulevé de difficultés sérieuses dans les Territoires d'Outre-Mer auxquels il continue de s'appliquer. Cependant, certains articles de ce Code qui concernent la situation des travailleurs déplacés ont été plus spécialement conçus et insérés dans le Code dans le but de favoriser le développement économique des Territoires africains de l'époque (A. O. F., A. E. F., Togo et Cameroun) en facilitant, par l'octroi d'avantages en nature ou en espèces, la venue d'une main-d'œuvre qualifiée dont ces Territoires avaient un pressant besoin. A l'heure actuelle, la situation économique et sociale des Territoires d'Outre-Mer de la République française ne semble plus justifier, au moins partiellement, l'octroi de tels avantages aux travailleurs déplacés non originaires de ces Territoires. Aussi, les auteurs de la présente proposition de loi pensent que, dans l'immédiat et en fonction de la conjoncture locale, il serait opportun de modifier l'article 94 du Code du travail Outre-Mer qui détermine par ailleurs les conditions d'application des articles 121 et 125 du même Code aux travailleurs déplacés.

### **Les dispositions de l'article 94 du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer.**

Cet article prévoit que « le travailleur recevra une indemnité destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi », à une double condition :

1° « lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant la résidence habituelle d'un travailleur » ;

2° et « lorsqu'il résultera pour ce dernier des sujétions particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu de l'emploi ».

A cette indemnité de « dépaysement » s'ajoutent les avantages prévus par les articles 121 et 125 du Code du travail Outre-Mer, à savoir : un congé de cinq jours par mois de services effectifs et la prise en charge par l'employeur des frais de transport du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs lors du voyage d'introduction dans le Territoire, à l'occasion de chaque période de congé et lors du retour définitif au lieu de résidence habituelle.

Il faut bien reconnaître, au départ, que ces dispositions entraînent un accroissement sensible des charges salariales dues au travailleur « expatrié » Outre-Mer. Mais ces avantages sont normaux dans la mesure où ils ont pour objet de contrebalancer les sujétions particulières nées pour ce travailleur de son implantation dans un lieu d'emploi éloigné du lieu de sa résidence habituelle et où les conditions de vie sont très différentes. C'est dire que de telles dispositions doivent trouver leur application essentiellement à l'occasion de contrats de travail de durée relativement brève et déterminée à l'avance. Par contre, au fur et à mesure que le séjour du travailleur se prolongera dans le Territoire d'Outre-Mer, les sujétions particulières tendront à diminuer et même à disparaître s'il s'implante durablement dans le Territoire.

Or, l'article 94 a été d'une application délicate en raison de la difficulté de préciser la notion de résidence habituelle. En sorte que l'indemnité de « dépaysement » prévue par l'article 94 et les avantages connexes des articles 121 et 125 (congés payés et transport) ont été octroyés d'une manière très large, le bénéfice de la première entraînant automatiquement l'octroi des autres avantages.

Cet état de choses a deux conséquences :

— elle maintient une pénurie artificielle de main-d'œuvre dans divers Territoires en raison du coût prohibitif de son introduction au lieu d'emploi ;

— elle entraîne une surcharge salariale qui grève les capacités concurrentielles et le développement économique des Territoires d'Outre-Mer.

Or, il faut bien reconnaître qu'il existe deux catégories de travailleurs « expatriés » Outre-Mer. La première est constituée de ceux qui partent exercer leur profession dans un Territoire d'Outre-Mer en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée ; il s'agit, en l'occurrence, d'un personnel dont l'éloignement du lieu d'emploi par rapport à sa résidence habituelle est temporaire ; les dispositions des articles 94, 121 et 125 doivent, dans ce cas, s'appliquer à plein, à savoir : indemnité d'expatriation, congé de cinq jours par mois de services effectifs et gratuité des transports.

Par contre, il existe une seconde catégorie de travailleurs qui envisagent de s'installer dans un Territoire d'Outre-Mer pour y exercer durablement leurs activités professionnelles. On peut considérer que, dans ce cas, il s'agit de personnes qui ont décidé de transférer leur résidence habituelle au lieu de leur emploi Outre-Mer. On ne voit pas, dans ces conditions, pourquoi les dispositions des articles 94, 121 et 125 s'appliqueraient à cette catégorie de travailleurs, puisqu'il s'agit, en l'occurrence, d'une installation durable et que le lieu de l'emploi coïncide alors avec celui de la résidence habituelle.

Il ne serait pas anormal que cette deuxième catégorie de travailleurs « expatriés » soit soumise aux conditions locales de travail, tant en ce qui concerne le salaire que les congés.

Ainsi, le bénéfice des avantages attachés à l'expatriation et prévus par les articles 94, 121 et 125 du Code du travail Outre-Mer serait-il réservé uniquement à ceux dont l'expatriation n'est que temporaire et de durée limitée. Pour les autres, l'alignement sur les conditions locales de travail ferait disparaître cette anomalie d'une différenciation de salaire en fonction non seulement du travail accompli, mais également de l'origine du travailleur et de son entrée dans le Territoire postérieure ou antérieure à la mise en application du Code du travail Outre-Mer.

## Analyse du texte de la proposition de loi.

De cet exposé, découlent les modifications contenues dans la présente proposition de loi.

### Article premier.

Cet article a pour objet de modifier la rédaction de l'article 94 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 dans les conditions précisées par le tableau comparatif ci-dessous :

#### Rédaction actuelle de l'article 94.

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

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

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

Les modalités d'application des dispositions du paragraphe premier ci-dessus seront fixées par arrêtés du Ministre de la France d'Outre-Mer, après avis des chefs de groupe de territoires, territoires non groupés ou sous tutelle (1).

#### Nouvelle rédaction de l'article 94.

Sans changement.

Ne peut être considéré comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi que le travailleur qui y a été introduit du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat de travail.

A l'expiration du séjour normal tel qu'il est défini par la réglementation en vigueur, ce travailleur peut renoncer à tout ou partie des avantages qui découlent du présent article et des articles 121 et 125. Cette renonciation doit être faite par écrit devant l'inspecteur du travail du lieu d'emploi.

Lorsqu'un travailleur est astreint, par obligation professionnelle, à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi, il a droit à une indemnité dite « indemnité de déplacement », dont le montant est fixé par la convention collective, par accord d'établissement ou, à défaut, par le contrat individuel.

*Supprimé.*

(1) Ce quatrième alinéa a été ajouté à la loi de 1952 par le décret n° 55-567 du 20 mai 1955 pris en application de la loi du 2 avril 1955 accordant au Gouvernement des pouvoirs spéciaux en matière économique, sociale et fiscale.

A la lumière du tableau comparatif ci-dessus, on observera que les modifications apportées par la présente proposition de loi à la rédaction de l'article 94 portent sur les points suivants :

En premier lieu est précisée dans l'article 94 nouveau la notion de résidence habituelle qui ne figurait pas dans le texte initial de cet article.

Pour bénéficier des avantages de l'expatriation, le travailleur doit réunir trois conditions :

- 1° Etre introduit au lieu d'emploi ;
- 2° Du fait d'un employeur ;
- 3° Pour y exécuter un contrat de travail.

Cette définition a l'avantage d'être simple et de ne pouvoir prêter à contestation dans ses trois éléments constitutifs.

Accessoirement, signalons que le texte nouveau proposé pour l'article 94 comporte un troisième alinéa prévoyant la possibilité pour le travailleur, à l'expiration du séjour normal, de renoncer à tout ou partie des avantages qui découlent du statut d'expatrié, à savoir : indemnité de dépaysement, cinq jours de congés payés par mois de services effectifs et transport gratuit.

Cette disposition vise le cas où un travailleur expatrié, à l'expiration de son contrat de travail, désire demeurer sur place et ne trouve pas d'emploi en raison précisément de son statut et de l'accroissement des charges salariales qu'il entraîne. La jurisprudence avait estimé qu'il ne pouvait pas valablement renoncer à des avantages prévus par la loi (1). Le nouveau texte lui donne cette faculté de renonciation s'il estime avoir intérêt à y recourir. Pour éviter toute contestation, la renonciation doit être faite par écrit devant l'Inspecteur du travail du lieu de l'emploi.

Enfin, le texte nouveau abroge le quatrième alinéa, ajouté à l'article 94 par le décret-loi n° 55-567 du 20 mai 1955. Cet alinéa prévoyait que les modalités d'application des dispositions du paragraphe premier de cet article seraient fixées par arrêté du Ministre de la France d'Outre-Mer, après avis des chefs de groupe de territoires, territoires non groupés ou sous tutelle ; en vertu de cet alinéa avait été pris, notamment, un arrêté du 13 juin 1955. Or,

---

(1) Arrêt du 3 mars 1961 de la Chambre sociale de la Cour de cassation.

depuis la loi-cadre du 23 juin 1956 relative à l'évolution des Territoires d'Outre-Mer et ses décrets d'application, les modalités d'application du Code du travail Outre-Mer doivent faire l'objet d'une consultation de l'Assemblée territoriale intéressée et les arrêtés d'application être pris en Conseil de Gouvernement par le Chef dudit territoire. Ces dispositions figurent notamment dans les articles 21 et 49 des décrets du 22 juillet 1957 concernant les Comores, la Côte française des Somalis, les Etablissements français de l'Océanie et la Nouvelle-Calédonie, ainsi que dans l'article 7 du décret de la même date portant extension des attributions du Conseil général de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Il apparaît donc que les dispositions du quatrième alinéa de l'article 94 sont devenues caduques par suite de la législation postérieure. Une nouvelle rédaction de l'article 94 ne peut donc plus comporter les dispositions de cet alinéa.

#### Article 2.

Cet article introduit une différenciation entre les travailleurs « expatriés » bénéficiant d'un contrat de travail, sur la base d'un critère incontestable, à savoir la durée du contrat de travail. Rien n'est changé en ce qui concerne les travailleurs « expatriés » bénéficiant *d'un contrat de travail à durée déterminée et la législation actuelle est intégralement maintenue*. Par contre, l'article 2 de la proposition de loi prévoit des dispositions particulières pour les travailleurs « expatriés » *dont la durée du contrat de travail est indéterminée*. Ces travailleurs seraient soumis aux conditions de travail de droit commun : salaire prévu aux conventions collectives locales, congé d'une durée égale à celle prévue en Métropole et acquis au bout d'une année de services effectifs.

#### Article 3.

Par ailleurs, un article 3 prévoit que ceux des travailleurs qui seraient venus au lieu d'emploi à la suite d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficieraient de la gratuité du transport à l'aller dans les conditions actuellement en vigueur, pour eux-mêmes, leur conjoint et les enfants mineurs à leur charge vivant habituellement avec eux.

En outre, comme il faut envisager le cas où le travailleur ne s'adapte pas dans le territoire où il pensait s'installer durablement, l'article 3 prévoit également qu'il bénéficiera, ainsi que sa famille, de la gratuité du voyage de retour du lieu d'emploi au lieu d'origine, s'il en manifeste le désir, et à condition qu'il ait exercé son activité professionnelle pendant une durée minimum variant selon les Territoires. Le même bénéfice serait acquis au travailleur en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci et en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure.

\*  
\* \*

En résumé, les dispositions de la présente proposition de loi ont pour but de supprimer les abus auxquels a donné lieu l'interprétation de la notion de résidence habituelle, d'adapter le Code du travail Outre-Mer aux Territoires auxquels il s'applique maintenant et de faciliter le développement économique de ces Territoires tout en tenant compte des problèmes particuliers qui s'y posent. Il est bien certain qu'elles ne prétendent pas résoudre tous les aspects du problème. Dans l'esprit de leurs auteurs, elles doivent s'accompagner, dans toute la mesure du possible, d'une politique de formation professionnelle de la main-d'œuvre locale.

Sous le bénéfice de cet exposé, nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, d'adopter la proposition de loi suivante.

## PROPOSITION DE LOI

### Article premier.

L'article 94 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 94. — Lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant la résidence habituelle d'un travailleur et lorsqu'il résultera pour ce dernier des sujétions particulières du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi, le travailleur recevra une indemnité destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi.

« Ne peut être considéré comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi que le travailleur qui y a été introduit du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat de travail.

« A l'expiration du séjour normal tel qu'il est défini par la réglementation en vigueur, ce travailleur peut renoncer à tout ou partie des avantages qui découlent du présent article et des articles 121 et 125. Cette renonciation doit être faite par écrit devant l'inspecteur du travail du lieu d'emploi.

« Lorsqu'un travailleur est astreint, par obligation professionnelle, à un déplacement occasionnel et temporaire hors de son lieu habituel d'emploi, il a droit à une indemnité, dite « indemnité de déplacement », dont le montant est fixé par la convention collective, par accord d'établissement ou, à défaut, par le contrat individuel. »

### Art. 2.

Nonobstant les dispositions de l'article 94 (nouveau) du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer, le travailleur qui a signé un contrat de travail à durée indéterminée s'exécutant dans les Territoires d'Outre-Mer est soumis, quelle que soit son origine, aux seules conditions des conventions collectives locales ou aux dispositions réglementaires en tenant lieu.

Il bénéficie cependant des avantages prévus à l'article 3 de la présente loi en ce qui concerne les voyages et les transports.

### Art. 3.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 130 du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur ayant signé un contrat de travail à durée indéterminée s'exécutant dans les Territoires d'Outre-Mer, de son conjoint et de ses enfants mineurs à sa charge vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages,

— du lieu de résidence au lieu d'emploi,

— et du lieu d'emploi au lieu de résidence antérieure :

1° En cas de résiliation du contrat si le travailleur a exercé son activité professionnelle dans ces territoires pendant une durée au moins égale à celle du séjour normal, telle qu'elle est définie par la réglementation en vigueur ;

2° En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;

3° En cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure.

### Art. 4.

Demeurent en vigueur les dispositions du Code du travail des Territoires d'Outre-Mer qui ne sont pas contraires à la présente loi.