

SÉNAT

2^e SESSION ORDINAIRE DE 1962-1963

Annexe au procès-verbal de la séance du 20 juin 1963.

AVIS

PRÉSENTÉ

*au nom de la Commission des Affaires économiques et du Plan (1),
sur la proposition de loi de MM. Auguste PINTON, Henri
CORNAT, René JAGER, Modeste LEGOUEZ et Robert LIOT,
modifiant l'article 94 du Code du Travail des Territoires
d'Outre-Mer,*

Par M. Auguste PINTON,

Sénateur.

Mesdames, Messieurs,

Au retour du voyage effectué, en mars 1962, par une délégation de votre Commission des Affaires économiques et du Plan dans les Territoires français du Pacifique (Nouvelle-Calédonie et Polynésie française), les participants à cette mission (MM. Cornat, Jager,

(1) Cette commission est composée de : MM. Jean Bertaud, président ; Paul Mistral, Etienne Restat, Joseph Yvon, Henri Cornat, vice-présidents ; René Blondelle, Auguste Pinton, Joseph Beaujannot, Jean-Marie Bouloux, secrétaires ; Louis André, Octave Bajeux, Jean Bardol, Auguste-François Billiemaz, Georges Bonnet, Albert Boucher, Amédée Bouquerel, Marcel Brégégère, Raymond Brun, Michel Champleboux, Henri Claireaux, Emile Claparède, Maurice Coutrot, Etienne Dailly, Léon David, Jean Deguise, Roger Delagnes, Henri Desseigne, Hector Dubois, Emile Durieux, Jean Errecart, Jean de Geoffre, Victor Golvan, Léon-Jean Grégory, Roger du Halgouet, Yves Hamon, Roger Houdet, René Jager, Michel Kauffmann, Henri Lafleur, Maurice Lalloy, Robert Laurens, Charles Laurent-Thouverey, Marcel Lebreton, Modeste Legouez, Marcel Legros, Henri Longchambon, Charles Naveau, Gaston Pams, Guy Pascaud, François Patenôtre, Pierre Patria, Marc Puzet, Paul Pelleray, Lucien Perdereau, Jules Pinsard, Michel de Pontbriand, Henri Prêtre, Eugène Ritzenthaler, Eugène Romaine, Abel Sempé, Charles Suran, Gabriel Tellier, René Toribio, Henri Tournan, Camille Vallin, Emile Vanrullen, Jacques Verneuil, Pierre de Villoutreys.

Voir les numéros :

Sénat : 76 et 134 (1962-1963).

Legouez, Liot et nous-même), à l'exception de M. Coutrot, décidèrent de déposer, le 10 avril 1963, une proposition de loi modifiant l'article 94 du Code du travail dans les Territoires d'Outre-Mer.

Nous ne développerons pas outre mesure **les raisons** qui nous ont amené à déposer cette proposition de loi, renvoyée au fond à l'examen de votre Commission des Affaires sociales, puisqu'elles ont été longuement développées dans un « exposé des motifs » auquel il vous est loisible de vous reporter.

Trois motifs nous semblent cependant susceptibles d'être remis en mémoire, à l'occasion du débat devant notre Assemblée :

— le fait, tout d'abord, que la loi du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les Territoires d'Outre-Mer ne s'applique plus, à l'heure actuelle, qu'à des territoires de très faible superficie (1), dotés d'une population ou jouissant d'un climat qui les apparente beaucoup plus étroitement à la Métropole que ne l'étaient les anciens Territoires africains et malgache pour lesquels la loi précitée avait été initialement conçue ; pratiquement, on peut dire sans être excessif que la récente indépendance de l'Afrique Noire et de Madagascar a privé la loi de 1952 de son substratum économique et social ; ajoutons que si cette proposition de loi intéresse au premier chef la Nouvelle-Calédonie, elle est loin d'être sans intérêt en ce qui concerne certains autres territoires d'Outre-Mer, bien que nous ne devons pas oublier que la population d'origine européenne travaillant en Nouvelle-Calédonie est beaucoup plus nombreuse que celle de tous les autres territoires réunis (2) ;

— si ce Code du travail n'a pas soulevé de difficultés sérieuses dans les Territoires d'Outre-Mer auxquels il continue de s'appliquer, il faut reconnaître que certains articles relatifs à la situation des travailleurs déplacés (ou expatriés) avaient été conçus uniquement dans le but de favoriser le développement économique de l'A. O. F., de l'A. E. F., du Togo, du Cameroun et de Madagascar, en y envoyant une main-d'œuvre qualifiée dont ces possessions françaises avaient le plus pressant besoin. Ils se justifient donc un peu moins dans la plupart des Territoires d'Outre-Mer ayant opté pour le maintien de leur statut au sein de la République française :

(1) Comores : 2.200 kilomètres carrés ; Côte française des Somalis : 22.000 kilomètres carrés ; Nouvelle-Calédonie et Dépendances : 18.700 kilomètres carrés ; Polynésie française : 4.000 kilomètres carrés (répartis en 130 îles ou îlots) ; Saint-Pierre et Miquelon : 200 kilomètres carrés ; Terres australes : 7.600 kilomètres carrés.

(2) Au 31 décembre 1960, la population européenne de la Nouvelle-Calédonie s'élevait à 27.698 membres (estimation pour 1965 : 30.500) ; celle de la Polynésie française avoisine 2.600 personnes, celle de Saint-Pierre et Miquelon 5.000 et celle des Somalis 4.000. Le pourcentage d'Européens est très faible aux Comores.

Saint-Pierre et Miquelon, Comores, Somalis, Nouvelle-Calédonie, Polynésie, Wallis et Futuna, Terres australes et antarctiques. Paradoxalement, certains avantages deviennent — au contraire — un obstacle à l'envoi plus massif de spécialistes dans ces territoires et sont donc préjudiciables au développement économique et, par conséquent, à l'intérêt même bien compris des travailleurs ;

— enfin, depuis 1952, l'évolution sociale s'est heureusement accélérée dans tous les Territoires d'Outre-Mer restés d'obédience française ; les avantages accordés par le Code du travail, et qui pouvaient pallier à l'époque, dans une large mesure, l'absence presque totale de garanties sociales, se justifient moins dans des pays dont les travailleurs jouissent maintenant pratiquement, au même titre que ceux de la Métropole, des bienfaits de la Sécurité sociale et des prestations familiales.

Pour ne citer que les deux territoires que nous avons visités en mars 1962 — et qui ont fait l'objet d'un rapport de mission dont l'actuelle proposition de loi est une des conséquences directes (1) — si le régime métropolitain n'y est pas intégralement appliqué, un système a néanmoins été mis en vigueur qui présente des avantages indéniables ; résumons-les brièvement en disant :

- *qu'en Nouvelle-Calédonie*, le service médical est gratuit pour le travailleur (et sa famille, si ce travailleur est logé aux frais de l'entreprise) ; les accidents du travail et les maladies professionnelles sont régis par le décret n° 57-245 du 24 février 1957 prévoyant le versement par les employeurs de cotisations à la Caisse de compensation du territoire, qui sert également les prestations correspondant aux allocations familiales (2). Quant à l'assurance-vieillesse et au régime des retraites, des allocations sont servies aux vieux travailleurs, ainsi qu'une allocation de solidarité en faveur des personnes les plus âgées ;
- à quelques nuances près, on peut dire qu'il en est pratiquement de même, aujourd'hui, en *Polynésie française*.

Afin que votre Assemblée soit parfaitement éclairée sur ce problème, nous publions d'ailleurs en annexes (3) le régime des allocations familiales et celui des retraites dans les différents T. O. M., par comparaison avec ceux de la Métropole.

(1) N° 24, session 1961-1962, déposé le 28 juin 1962.

(2) On doit cependant souligner qu'en Nouvelle-Calédonie le niveau des prestations servies a dû être sensiblement réduit, au début de 1963, en raison de l'important déficit de la Caisse de compensation.

(3) Cf. Annexes 1 et 2, p. 17 et 18.

A la suite de notre mission d'information dans le Pacifique-Sud, le but initial de notre proposition de loi était de remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, aussi bien dans l'industrie (1) que dans les travaux publics, dans l'hôtellerie et même dans l'administration publique ou privée (aides-comptables, sténodactylos)...

Il est avéré aujourd'hui que l'Office central de la main-d'œuvre pour l'Outre-Mer (service dépendant du Ministère du Travail) reçoit de nombreuses demandes d'emploi dont la plupart sont insatisfaites en raison des dispositions mêmes du Code du travail, qui créent pour les employeurs d'importantes surcharges salariales (il a été calculé que, pour un OP. 2, marié et père de deux enfants, la surcharge salariale annuelle par rapport à un OP. 2 recruté sur place est, en Nouvelle-Calédonie, de 15.000 F métropolitains).

Si l'on ajoute que la disparité des conditions de rémunération entre Européens (notamment dans un territoire comme la Nouvelle-Calédonie où ils sont à eux seuls, rappelons-le, plus nombreux que dans tous les autres Territoires d'Outre-Mer), crée un certain malaise exploité par les syndicats locaux contre « les métropolitains » bénéficiant de traitements et de congés supérieurs, on comprendra aisément qu'il ne soit pas facile de fournir à ces territoires, qui en ont pourtant besoin (dans l'industrie et, bientôt, dans le domaine touristique, qui va connaître un développement accru en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française) les agents qualifiés qui leur font actuellement défaut et qui seraient un stimulant précieux, non seulement dans le domaine de l'emploi, mais encore par la possibilité qu'ils auraient de servir de moniteurs dans les écoles techniques locales en voie de réalisation (2).

En concluant cette partie de notre exposé, n'omettons pas de souligner que la situation économique et financière des Territoires d'Outre-Mer, dont les budgets reçoivent sous des formes diverses une aide non négligeable de la Métropole, devient de plus en plus difficile ; c'est ainsi qu'à l'occasion du discours prononcé par M. le Gouverneur Biros, à l'ouverture de la session ordinaire de mai-juin 1963 de l'Assemblée territoriale calédonienne, celui-ci — après avoir rappelé l'importance de l'œuvre sociale accomplie dans ce Territoire — n'a pas hésité à « tirer la sonnette d'alarme » en

(1) Cf. Annexe 3, p. 19.

(2) Nous nous permettons de renvoyer, à ce propos, à ce que nous disions dans notre rapport d'information (*op. cit.*, pp. 139 et 140 et, surtout, 142 et 149).

précisant « les zones d'ombre » de l'économie calédonienne, dont « le déséquilibre et (la) fragilité dénoncées depuis cinquante ans (n'ont) fait que s'aggraver au cours des dix dernières années... » (1).

*
* *

L'article 94 du Code du travail dans les Territoires d'Outre-Mer, qui prévoyait l'octroi au travailleur expatrié d'une indemnité dite « de dépaysement » (2) [le 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, à l'occasion de chaque période de congé et lors du retour définitif au lieu de résidence habituelle étant le fait des articles 121 et 125] **s'est révélé d'une application extrêmement délicate** en raison même de la difficulté de préciser la notion de « résidence habituelle ».

Une jurisprudence déjà abondante et qu'il nous eût été facile — mais fastidieux — de rappeler ici (cf. notamment le jugement du Tribunal du travail de Yaoundé, en date du 18 septembre 1956) (3) a permis l'octroi de ces avantages d'une manière très large, excessive même, jurisprudence dont les conséquences ont été contraires au but recherché, c'est-à-dire à l'apport de main-d'œuvre qualifiée, les employeurs reculant devant les charges entraînées par l'embauche *sur place* d'une main-d'œuvre qui pouvait très facilement exciper de sa qualité d'expatriée, puisque le Tribunal du travail de Yaoundé va jusqu'à dire qu' « il aurait été contraire au bon sens de limiter le droit à une indemnité compensatrice des risques coloniaux et le droit à cinq jours de congé à la seule catégorie de travailleurs métropolitains... introduits Outre-Mer par un employeur pour y travailler, alors que leurs compatriotes venus servir à leur propre risque, pour y chercher un emploi, ou recrutés sur place, ne bénéficieraient pas des mêmes avantages... ».

(1) Séance du mardi 28 mai 1963 ; cf. compte rendu officiel, p. 6.

(2) Et que votre Commission des Affaires sociales a pensé devoir appeler plus justement, au premier paragraphe de l'article : « indemnité dite de sujétion spéciale » pour éviter toute confusion avec celle « de déplacement » prévue au paragraphe 3.

(3) Cf. le rapport n° 134 de M. Lemarié, annexe n° 3, p. 22 et suivantes.

Cela explique **les modifications apportées à l'article 94** et contenues dans notre proposition de loi à l'origine :

A l'article premier, tout d'abord, qui avait 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 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.

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.

En premier lieu, était précisée la notion de « résidence habituelle » qui ne figurait pas dans le texte initial de cet article, puisqu'il a été introduit par l'article 3 de l'arrêté du 13 juin 1955 pris par le Ministre de la France d'Outre-Mer pour fixer les taux minima des indemnités prévues à l'article 94 ; en effet, pour bénéficier des

Rédaction de la proposition de loi.

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.

avantages de l'expatriation, le travailleur devait réunir trois conditions : 1° être introduit au lieu d'emploi ; 2° du fait d'un employeur ; 3° pour y exécuter un contrat de travail.

Le texte nouveau proposé pour l'article 94 par notre proposition de loi comportait également *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 pour l'intéressé lui-même et sa famille.

Cette disposition visait le cas où un travailleur expatrié, à l'expiration de son contrat de travail, désirait demeurer sur place et ne trouvait pas d'emploi en raison, précisément, de son statut de travailleur métropolitain et de l'accroissement des charges salariales entraînées par celui-ci. Le nouveau texte lui donnait cette faculté de renonciation s'il estimait avoir intérêt à y recourir.

Enfin, notre proposition de loi abrogeait *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, l'arrêté du 13 juin 1955. Or, depuis la loi-cadre du 23 juin 1956, relative à l'évolution des Territoires d'Outre-Mer, les dispositions du quatrième alinéa de l'article 94 sont devenues caduques par suite de la législation postérieure et une nouvelle rédaction ne pouvait donc plus comporter les dispositions de cet alinéa.

Signalons — pour être très précis — que nous avons amélioré la rédaction du paragraphe 2 de l'article 94 initial, relatif aux indemnités dites de déplacement, sans en changer le moins du monde le sens et la portée, et que votre Commission des Affaires sociales a fait sien ce texte.

A l'article 2 de notre proposition de loi était introduite 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 : si rien n'était changé en ce qui concerne les travailleurs « expatriés » bénéficiant d'un contrat de travail à durée *déterminée*, par contre la proposition de loi prévoyait des dispositions particulières pour les travailleurs « expatriés » dont

la durée du contrat de travail est *indéterminée* ; ces travailleurs étaient désormais soumis aux conditions de travail de droit commun : salaire et congé prévu aux conventions collectives locales.

Enfin, *l'article 3* prévoyait 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, mais qu'il fallait encore envisager le cas où le travailleur ne s'adapterait pas dans le territoire où il pensait s'installer durablement et qu'il pourrait bénéficier, ainsi que sa famille, de la gratuité du voyage de retour du lieu d'emploi au lieu d'origine, s'il en manifestait le désir, et à condition qu'il ait exercé son activité professionnelle pendant une durée minima, variable selon les Territoires (1).

En résumé, les dispositions de la présente proposition de loi avaient essentiellement pour objet de supprimer les abus auxquels avait donné lieu l'interprétation extensive de la notion de « résidence habituelle », d'adapter le Code du travail Outre-Mer aux seuls Territoires auxquels il s'applique maintenant et de faciliter, enfin, le développement économique de ces Territoires, tout en faisant disparaître une discrimination difficilement supportable entre travailleurs de même qualification (2).

*

* *

Comment la Commission des Affaires sociales, saisie au fond, a-t-elle réagi en face de notre texte ?

Très justement, son rapporteur, M. Lemarié, a entendu protéger *au maximum* les droits du travailleur « expatrié » dans les Territoires d'Outre-Mer et ne modifier qu'avec une très grande prudence l'édifice aux multiples (et délicats) rouages que représente le Code du travail Outre-Mer.

Si notre proposition de loi avait le mérite de légaliser la notion de « résidence habituelle », introduite subrepticement d'ailleurs par l'article 3 de l'arrêté ministériel du 13 juin 1955, et de faire

(1) 24 mois pour la Côte française des Somalis, 3 ans pour les Comores, 4 ans pour la Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française, Saint-Pierre et Miquelon et les îles Wallis et Futuna.

(2) Point de vue qui n'a pas manqué d'être exprimé, en particulier par les syndicats calédoniens, lors de notre séjour dans ce Territoire, du 11 au 21 mars 1963.

très nettement la distinction entre deux catégories de travailleurs (ceux dotés d'un contrat de travail à durée déterminée et ceux jouissant d'un contrat à durée indéterminée), il est bien évident qu'elle inscrivait (dans le paragraphe 3 de son article 1^{er}) la possibilité de la renonciation au voyage de rapatriement prévu par l'article 125 du Code du travail Outre-Mer.

C'est cette possibilité que la Commission des Affaires sociales a voulu formellement exclure, protégeant ainsi le travailleur contre lui-même, puisqu'il ne lui est pas possible de renoncer à un avantage qui lui permet toujours de regagner la mère patrie.

Elle a donc repris — en la modifiant très légèrement et pour éviter que le renversement de la preuve n'intervienne aux dépens du travailleur — la définition de la résidence habituelle telle qu'elle est inscrite aux paragraphes 1 et 2 de l'article 3 de l'arrêté du 13 juin 1955.

Cette légalisation ne manquera pas d'avoir un heureux effet, car les travailleurs recrutés sur place (mais d'origine métropolitaine) ne pourront pas prétendre aux avantages du Code du travail outre-mer, ni les tribunaux admettre que l'indemnité « dite de sujétion spéciale » bénéficiera à tous les travailleurs du moment qu'ils ont été amenés, à un moment ou à un autre, à travailler dans des conditions climatiques différentes (1).

Dans son article 94 bis (car elle a préféré ne pas inscrire dans l'ancien article 94 la possibilité nouvelle de renonciation), votre Commission des Affaires sociales maintient également, mais cette fois à l'intérieur d'un même paragraphe, la distinction des contrats de travail à durée déterminée et indéterminée.

Si l'on veut bien se reporter au tableau comparatif du rapport établi par M. Lemarié (2), c'est la formule : « A l'expiration du contrat de travail (sous-entendu : à durée déterminée) ou d'une période égale à la durée de service effectif ouvrant droit à la jouissance du congé prévu par l'article 122, alinéa c » (sous-entendu : contrat à durée indéterminée) ; le texte nouveau distingue, dans ses alinéas 1^o et 2^o, la renonciation à l'indemnité « dite de sujétion spéciale » (que nous appelions dans notre proposition de loi : « de dépaysement ») et celle au congé prévu par l'article 121 (cinq jours par mois), tout en rappelant que ledit travailleur devra néanmoins bénéficier du congé légal minimum prévu par les conventions en vigueur dans le territoire.

(1) Cf. l'annexe n° 3 du rapport n° 134 de M. Lemarié : Cour de cassation, 3 mai 1961.

(2) Page 9 du rapport cité.

Bien entendu, comme nous l'avons déjà indiqué précédemment, votre Commission des Affaires sociales a supprimé la référence à l'article 125 du Code et, par là même, elle a exclu *la possibilité pour le travailleur de renoncer à tout rapatriement*, ce qui, après mûre réflexion, nous est apparu comme assez juste pour des gens originaires de la Métropole et qui ont besoin, même à des espaces de temps plus ou moins éloignés, de pouvoir regagner celle-ci, ne serait-ce d'ailleurs que pour reprendre contact avec des disciplines ou des techniques qui auront pu évoluer, faisant ainsi profiter à leur retour le territoire d'un acquis nouveau.

*
* *

Précisément, comme nous n'ignorons pas que ce peut être la pierre d'achoppement du texte ainsi amendé, à cause du surplus de charges salariales que ces déplacements entraînent, mais aussi parce que nous avons voulu faire œuvre constructive — *nous avons pensé qu'il était encore possible de modifier heureusement le texte de votre Commission des Affaires sociales*.

Celle-ci ayant supprimé, parce qu'elle estimait les dispositions initiales de l'article 2 trop draconiennes pour les travailleurs expatriés, les articles 2, 3 et 4 de notre proposition de loi, nous vous proposons aujourd'hui **un nouvel article 2**, relatif aux voyages et aux transports prévus par l'article 125 du Code du travail outre-mer.

Dans le texte amendé, il n'est pas question de supprimer les frais de transport résultant de l'arrivée (et du retour) en Métropole du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs (alinéas 1° et 2° de l'article 125 précité) *mais, pour les congés intervenant à la fin de chaque période de séjour normal* (qui sont, rappelons-le : vingt-quatre mois pour les Somalis, trois ans pour les Comores et quatre ans pour la Nouvelle-Calédonie, Saint-Pierre et Miquelon, la Polynésie française et Wallis et Futuna), de prévoir qu'au fur et à mesure de l'allongement de la durée du séjour du travailleur expatrié dans les Territoires d'Outre-Mer, celui-ci n'accomplira son voyage de congé aller et retour dans la Métropole qu'à des espaces de temps de plus en plus éloignés, ces dispositions ne s'appliquant pas, bien entendu, aux contrats *en cours* à la date de la promulgation de la présente loi.

Nous avons donc été amené à vous proposer le texte suivant :

Article additionnel 2 (nouveau).

Rédaction actuelle
de l'article 125, 3°.

3° Du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle et *vice versa*, en cas de congé normal.

Projet de nouvelle rédaction.

I. — *Le paragraphe 3° de l'article 125 du Code du Travail dans les Territoires d'Outre-Mer est modifié comme suit :*

« 3° Pour les congés prévus à l'article 121, du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle et *vice versa*.

« Ces voyages interviendront :

« a) Pour la première fois, à la fin d'une période égale à la durée du séjour normal ;

« b) Pour la seconde fois, à la fin d'une période égale à une fois et demie la durée du séjour normal ;

« c) Pour la troisième fois et pour les fois suivantes, à la fin d'une période égale au double de la durée du séjour normal. »

(Le reste sans changement.)

II. — *Le rythme des voyages déterminé par le paragraphe I ci-dessus ne prendra effet qu'à dater de la promulgation de la présente loi.*

Cela veut dire « en clair », pour un territoire du Pacifique par exemple, que le travailleur « expatrié » aura droit à un premier congé (avec aller et retour dans la métropole) au bout de quatre ans, un deuxième congé six ans après, un troisième congé (et tous les autres) huit ans après, soit une durée de dix-huit ans de séjour pour en arriver au troisième congé et de vingt-six ans de séjour pour le quatrième, durée correspondant à la période moyenne de la vie active d'un individu.

Tout en maintenant de façon plus espacée la reprise de contact avec la Métropole du travailleur qui en est originaire, ce texte nous a paru susceptible d'apporter un remède certain à l'excès de surcharge salariale due au transport et, par voie de conséquence, à l'insuffisance de main-d'œuvre nettement qualifiée dans les Territoires d'Outre-Mer.

*

* *

On pourra peut-être nous dire que, partis d'un texte assez restrictif des avantages accordés au travailleur expatrié dans les Territoires d'Outre-Mer, nous sommes arrivés à un texte qui ne modifie guère de façon sensible l'article 94 du Code du travail Outre-Mer, lequel reste le « pilier » du système qui a été critiqué ?

Outre que ce serait facilement oublier la démonstration que nous venons de faire de l'intérêt qui s'attache à ces différentes modifications, notamment celle apportée à l'article 125 du Code qui fera l'objet d'un *amendement* présenté par votre Commission, ce serait également faire fi de l'esprit de collaboration qui s'est instauré, à propos de ce texte, entre deux Commissions du Sénat, esprit dont nous ne pouvons — quant à nous — que nous réjouir, puisqu'il caractérise le travail qui a toujours été accompli au sein de cette Assemblée.

Apporter une ou plusieurs modifications au Code du travail Outre-Mer, susceptibles de promouvoir dans les Territoires d'Outre-Mer une vie économique « élargie » ; ne pas, pour autant, perdre de vue les droits essentiels des travailleurs partis là-bas pour connaître un niveau de vie accru et faire profiter la France lointaine d'une précieuse expérience ; aboutir enfin, par une collaboration loyale des organismes parlementaires, à des retouches positives d'un texte dont le maniement est extrêmement délicat — telles sont, mesdames et messieurs, les conséquences d'un texte de proposition de loi que nous pouvons donc nous réjouir d'avoir déposé et dont nous vous demandons l'adoption *sous réserve du vote de l'amendement ci-dessous* à l'article 125 du Code du travail Outre-Mer.

Aussi votre Commission des Affaires économiques et du Plan donne-t-elle un avis favorable au rapport présenté par votre Commission des Affaires sociales sur la proposition de loi soumise à votre examen, sous réserve de l'adoption de l'amendement suivant :

AMENDEMENT PRÉSENTÉ PAR LA COMMISSION

Article additionnel 2 (nouveau).

Amendement : Ajouter après l'article unique un article additionnel 2 (nouveau) ainsi rédigé :

I. — Le paragraphe 3° de l'article 125 du Code du Travail dans les Territoires d'Outre-Mer est modifié comme suit :

« 3° Pour les congés prévus à l'article 121, du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle et *vice versa*.

« Ces voyages interviendront :

« a) Pour la première fois, à la fin d'une période égale à la durée du séjour normal ;

« b) Pour la seconde fois, à la fin d'une période égale à une fois et demie la durée du séjour normal ;

« c) Pour la troisième fois et pour les fois suivantes, à la fin d'une période égale au double de la durée du séjour normal.

« Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le travailleur à cette date est en état de reprendre son service.

« Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective pourra prévoir une durée minima de séjour en deçà de laquelle le transport des familles ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excédera pas douze mois. »

II. — Le rythme des voyages déterminé par le paragraphe I ci-dessus ne prendra effet qu'à dater de la promulgation de la présente loi.

ANNEXES



Régime des allocations familiales dans les Territoires d'Outre-Mer.

(Par comparaison avec la Métropole.)

	SAINT-PIERRE ET MIQUELON	COMORES	COTE FRANÇAISE DES SOMALIS	NOUVELLE- CALEDONIE	POLYNESIE	FRANCE métropolitaine.
Cotisations :						
Secteur public.....	25 % } SP Sp A	4 % } SP Sp A	Pas de caisse : les employeurs paient directe- ment leurs sa- lariés.	18 % SP 15 % Sp 8 % A	8 % SP 7 % Sp 5 % A 3 % E. I.	13,5 %
Secteur privé.....						
Agriculture.....						
Ecole libre.....						
Salaire de base :						
Salaire maximum.....	528 F (1)	600 F	Néant.	1.718 F	1.650 F	870 F
Salaire minimum.....	288 F	370 F		476 F		264,5 F
Allocations par enfant et par mois :						
Un enfant.....	28,8 F	5 F par enfant.	12,08 F par enfant.	35,20 F	22 F par enfant.	(4)
Deux enfants.....	63 F			105,60 F		68 F
Trois enfants.....	158 F			176 F		170,37 F
Quatre enfants.....	253 F			246,40 F		272,75 F
Cinq enfants.....	253 + 48 F			316 F		377,12 F
Six enfants.....	301 + 48 F			387,20 F		477,50 F
Au-delà et par enfant.....	+ 48 F		+ 70,40 F	+ 102,37 F		
Salaire unique par mois :						
Sans enfant.....	28,8 F	Néant.	19,32 F (journalier) ou 20,70 F (mensuel) (3).	28,60 F	Néant.	19,45 F
Un enfant.....	57,6 F			57,20 F		38,90 F
Deux enfants.....	115,2 F			85,80 F		77,80 F
Trois enfants.....	144 F			114,40 F		97,25 F
Quatre enfants.....	144 F			143 F		97,25 F (5)
Cinq enfants.....	144 F			171,60 F		97,25 F
Six enfants.....	144 F			+ 28,60 F		97,25 F
Au-delà.....	144 F					
Allocations prénatales par mois....	57,6 F	Néant.	Néant.	66 F pour le pre- mier enfant seu- lement.	198 F	63 F (6 premiers mois), 31,5 F (3 derniers mois).
Allocations maternité (2) :						
Premier enfant.....	720 F	Néant.	Néant.	187 F par enfant.	264 F par enfant.	529 F par enfant.
Deuxième enfant.....	432 F					
Au-delà.....						
Traitement d'une femme salariée en couches (par mois).	50 % du traite- ment pendant 14 semaines.	50 % du traite- ment pendant 14 semaines.	Néant.	50 % du traite- ment pendant 14 semaines.	50 % du trai- tement pendant 14 semaines.	50 % du traite- ment pendant 14 semaines.

(1) Chiffres valables au 1^{er} juillet 1962.

(2) Cette allocation est donnée en un ou plusieurs versements.

(3) En outre, une prestation supplémentaire est donnée au personnel contractuel, soit : 115 F (sans enfant), 178,25 F (un enfant), 241,50 F (deux enfants), 322 F (trois enfants), 425,5 F (quatre enfants) + 103,5 F par enfant supplémentaire.

(4) Au-delà de dix ans, majoration mensuelle de 18,51 F, sauf pour l'aîné s'il y a moins de trois enfants.

(5) Salaire de base minimum : 194,5 F.

ANNEXE 2

Régime de retraite dans les Territoires d'Outre-Mer.

	SAINT-PIERRE ET MIQUELON	COMORES, COTE FRANÇAISE DES SOMALIS	NOUVELLE-CALEDONIE	POLYNESIE	FRANCE métropolitaine.
Cotisations	5 %		5 %	0,25 %	20 %
Dont :					
Employeurs	2,5 %		3,33 %		14 % (3)
Employés	2,5 %		1,66 %		6 %
			Vieillesse : 4 % ; décès : 0,25 % ; vieux travail- leurs : 0,25 % ; longue maladie : 0,50 %.		
Salaires de base :					
Maximum			1.718 F	1.650 F	700 F
Minimum	528 F		476 F		
Assurance-vieillesse :					
Age			60 ans ; 55 ans : activités pénibles ; 50 ans : activités dangereuses noci- ves.		60 ans et 30 ans d'as- surance.
Taux			Système par points (1 ^{er} janvier 1961) validation gratuite si 15 ans de travail + 25 % si conjoint à char- ge ; limite ≤ 114,6 F par mois (2), + 5 % par enfant à charge ; même limite.		20 % du salaire moyen des 10 der- nières années ; 40 % si âgé de plus de 65 ans.
Pension de réversion.		Régime dépendant de chaque employeur. Les travailleurs exp- atriés continuent de cotiser en métro- pole.	50 % de la retraite + 10 % par enfant à charge.		50 % de la retraite + 10 % s'il a eu 3 enfants à charge.
Assurance décès.....			3 mois du dernier salaire + 15 % par enfant à charge ; limite ≤ 200 % du capital de base.		90 fois le gain jour- nalier.
Allocations vieux tra- vailleurs :					
Age	60 ans.		60 ans ou 50 ans (inapte) si retraite ≤ allocation et 10 ans de travail après 45 ans.	60 ans : si 20 ans de travail.	65 ans.
Taux	170 F par mois si conjoint à charge (1).		137,5 F par mois, + 25 % si conjoint moins de 60 ans, + 50 % si conjoint plus de 60 ans, + 10 % s'il a eu 3 enfants à charge, + 10 % si carte du combattant ; limite ≤ 2 fois le S. M. I. G.	110 F par mois, + 25 % si conjoint moins de 60 ans, + 50 % si conjoint plus de 60 ans.	66,66 par mois + 4,16 F si conjoint moins de 65 ans, + 50 F si conjoint plus de 65 ans.
Reprise du travail...	Possible si alloca- tion + salaire ≤ 320 F par mois.		Possible, mais ne donne pas droit à la retraite.	Possible si allocation + salaire ≤ 3 fois allocation.	

(1) Chiffres valables au 1^{er} juillet 1962

(2) Age de la retraite : 55 ans (activité normale) entraînant abattement de 5 % de la pension. Activités postérieures à l'âge de la retraite : majoration de 4 % du salaire moyen utile par année postérieure, avec un maximum de majoration de 20 %.

(3) Régime de la sécurité sociale complété obligatoirement par l'U. N. I. R. S.

ANNEXE 3

Tableau comparatif des pourcentages, par catégories professionnelles, du personnel employé dans une entreprise métallurgique en Nouvelle-Calédonie et dans l'ensemble de la sidérurgie française.

CATEGORIE professionnelle.	ENTREPRISE néo-calédonienne.	ENSEMBLE de la sidérurgie française.
Cadres	1,3	1,8
Employés	8,7	7,7
<i>Techniciens</i>	1,3	3,9
<i>Maîtrise</i>	2,8	4,8
O. P. 3 (1).....	1,9	26
O. P. 2.....	5,9	
O. P. 1.....	15,3	
O. S. 2 (2).....	21,6	41
O. S. 1.....	18,3	
M. F. (3).....	20	13,5
M. O. (4).....	0,5	
Apprentis	2,4	1,3

- (1) Ouvrier professionnel.
 (2) Ouvrier spécialisé.
 (3) Manœuvre de force.
 (4) Manœuvre spécialisé.

ANNEXE 4

Comparaison entre les traitements horaires garantis dans la métallurgie en Nouvelle-Calédonie et dans la région parisienne (au 2^e semestre 1962).

CATEGORIE profes- sionnelle.	SALAIRE de base (convention collective). (en F. CFP)	INDICE de cherté de vie.	TRAITEMENT horaire de base.		TAUX effectif garanti région parisienne.	RAPPORT
			F. CFP.	NF		
M. O.....	48,90	132	64,55	3,55	2,03	1,74
M. F.....	52,35	—	69,10	3,80	2,09	1,81
O. S. 1.....	57,95	—	76,49	4,20	2,16	1,94
O. S. 2.....	60,35	—	79,66	4,38	2,30	1,90
O. P. 1.....	64,70	—	85,30	4,69	2,54	1,84
O. P. 2.....	69,85	—	92,21	5,07	2,81	1,80
O. P. 3.....	78,55	—	103,69	5,70	3,07	1,86