

SÉNAT

1^{re} SESSION ORDINAIRE DE 1963-1964

Annexe au procès-verbal de la séance du 22 novembre 1963.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1) sur la proposition de loi, modifiée par l'Assemblée Nationale en deuxième lecture, modifiant et complétant le Code du travail dans les Territoires d'Outre-Mer,

Par M. Bernard LEMARIÉ,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Roger Menu, *président* ; André Plait, André Dulin, Jean-Louis Fournier, *vice-présidents* ; Marcel Lambert, François Levacher, Louis Roy, *secrétaires* ; Emile-Aubert, Marcel Audy, Lucien Bernier, Raymond Bossus, Joseph Brayard, Robert Burret, Omer Capelle, Mme Marie-Hélène Cardot, MM. Marcel Darou, Francis Dassaud, Baptiste Dufeu, Adolphe Dutoit, Lucien Grand, Paul Guillaumot, Louis Guillou, Jacques Henriet, Roger Lagrange, Arthur Lavy, Francis Le Basser, Marcel Lemaire, Bernard Lemarié, Paul Lévêque, Robert Liot, Henry Loste, Georges Marie-Anne, Louis Martin, André Méric, Léon Messaud, Eugène Motte, Alain Poher, Joseph de Pommery, Alfred Poroï, Eugène Romaine, Charles Sinsout, Robert Soudant, Mme Jeannette Vermeersch, M. Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Sénat : 1^{re} lecture : 76, 134, 135 et in-8° 50 (1962-1963).
2^e lecture : 204, 219, 230 et in-8° 93 (1962-1963).
3^e lecture : 233 (1962-1963).

Assemblée Nationale (2^e législ.) : 1^{re} lecture : 412, 464 et in-8° 68.
2^e lecture : 515, 516 et in-8° 94.

Mesdames, Messieurs,

Notre Assemblée est saisie, en troisième lecture, d'une proposition de loi modifiant et complétant le Code du travail dans les territoires d'outre-mer. Ce texte a pour origine une proposition déposée par nos collègues MM. Pinton, Cornat, Jager, Legouez et Liot, à la suite d'une mission qu'ils avaient faite dans les territoires français au Pacifique. Ils avaient en effet constaté, en Nouvelle-Calédonie en particulier, que l'application de la loi du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-Mer, s'avérait une source de difficultés économiques. En effet, le Code du travail des Territoires d'Outre-Mer prévoit l'attribution aux travailleurs expatriés d'un certain nombre d'avantages. Cet état de choses a, aux dires de nos collègues auteurs de la proposition de loi, 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.

Afin d'explicitier la situation dans laquelle nous nous trouvons pour cette troisième lecture, il nous paraît nécessaire de faire un rapide rappel de la législation actuelle, des dispositions adoptées en première et deuxième lecture, tant au Sénat qu'à l'Assemblée Nationale, et de conclure sur les propositions de notre Commission des Affaires sociales.

LA LEGISLATION ACTUELLE

Je rappellerai, pour la compréhension du texte en discussion, que la loi de 1952 prévoit :

1° l'attribution d'une indemnité spéciale payée en sus du salaire, destinée à dédommager le travailleur des dépenses et des risques supplémentaires auxquels il est exposé de par sa venue et son séjour au lieu d'emploi lorsque :

- a) sa résidence habituelle est distincte du lieu de l'emploi ;
- b) les différences entre les conditions climatiques du lieu d'emploi et celles de sa résidence habituelle entraînent des risques certains et que l'éloignement de sa résidence habituelle crée des sujétions particulières et des risques supplémentaires.

Cette indemnité spéciale, variant de 15 à 40 % du salaire, est appréciée suivant une répartition en quatre groupes géographiques fixée en dernier lieu par l'arrêté du 13 juin 1955.

2° A cette indemnité spéciale s'ajoute un droit à congé payé à la charge de l'employeur ; sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, ce congé est fixé par le premier alinéa de l'article 121 du Code à cinq jours par mois de service effectif.

3° Enfin, en application des dispositions de l'article 125, les frais du voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages, sont à la charge de l'employeur :

a) du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi lors de l'introduction dans le territoire ;

b) du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle :

- en cas d'expiration du contrat de durée déterminée ;
- en cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé (dans les conditions prévues à l'article 122) ;
- en cas de rupture du contrat, ou de l'engagement à l'essai, du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;
- en cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure ;

c) du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et *vice versa*, en cas de congé normal, étant entendu que le retour au lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et que le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir une durée minima de séjour, qui n'excédera pas douze mois, en deçà de laquelle le transport des familles ne sera pas à charge de l'employeur.

La durée des services ouvrant droit à jouissance du congé a été, d'autre part, spécifiée.

Le droit est ouvert après une durée de service effectif de :

- deux ans en Côte française des Somalis ;
- trois ans aux Comores ;
- quatre ans en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Saint-Pierre et Miquelon et aux îles Wallis et Futuna.

La durée peut être prolongée d'un an par convention collective pour les Comores et la Côte française des Somalis.

Telle est la législation actuelle qui, dans son ensemble, a été bénéfique tant pour les métropolitains, qu'elle a mis à l'abri de certains abus, que pour les autochtones dont elle a, indirectement, normalisé dans une certaine mesure les salaires.

Son application cependant a nécessité une certaine mise au point, la notion de *résidence habituelle*, non définie dans la loi, ayant soulevé de nombreuses difficultés d'interprétation.

Cette notion résulte en effet d'une situation de fait qui ne peut être appréciée qu'en fonction de données telles que le lieu de domiciliation des intérêts principaux (mobiliers ou immobiliers), de la résidence de la famille lorsque le travailleur est séparé d'elle, etc.

Elle peut être d'ailleurs uniforme ou multiforme car elle a, dans le Code du Travail d'Outre-Mer, des conséquences diverses, par exemple pour l'ouverture du droit à l'indemnité spéciale, du droit à congé ou de la compétence *rationæ loci* des tribunaux.

L'arrêté du 13 juin 1955 a tenté d'instituer un cas de présomption absolue, mais, dans les autres cas et s'il y a contestation, les tribunaux compétents apprécient les conditions de l'emploi et règlent les différends qui peuvent surgir.

Il est à noter que le travailleur venu d'une autre zone, sur contrat et réembauché sur place après rupture du premier contrat, conserve sa résidence habituelle au lieu d'où il est venu et, par suite, ne perd pas pour autant les avantages que lui confère l'article 94. Il y a donc là une garantie de l'emploi contre les débauchages abusifs, suivis de réembauchage à des conditions inférieures.

*

* *

Dispositions adoptées en première et seconde

TABEAU

Code du Travail de la France d'outre-mer.	Proposition de loi de M. Pinton.	Article Texte adopté en 1 ^{re} lecture par le Sénat.
<p><i>Art. 94.</i> — 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 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.</p>	<p>L'article 94 du Code du Travail des Territoires d'Outre-Mer est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p><i>« 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 d'emploi, le travailleur recevra une indemnité dite de « sujétions spéciales » destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi.</i></p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p><i>« 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.</i></p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>(Ces dispositions ont été modifiées et reportées à l'art. 94 bis.)</p>
<p>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.</p>	<p>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 conven-</p>	<p><i>« 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 spéciale dite « indemnité de déplacement », dont le montant est fixé par</i></p>

lecture par l'Assemblée Nationale et le Sénat.

COMPARATIF

premier.

Texte adopté en 1^{re} lecture
par l'Assemblée nationale.

Texte adopté en 2^e lecture
par le Sénat.

Texte adopté en 2^e lecture
par l'Assemblée nationale.

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 dite « de sujétion spéciale » destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi.

Conforme.

Conforme.

Ne peut être considéré comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi que le travailleur qui y a été introduit, après le 31 décembre 1952, du fait de son employeur ou d'un employeur antérieur pour y exécuter un contrat de travail.

Conforme.

Conforme.

Conforme.

Conforme.

Conforme.

Code du Travail
de la France d'outre-mer.

Proposition de loi
de M. Pinton.

Texte adopté en 1^{er} lecture
par le Sénat.

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.

tion collective, par accord d'établissement ou, à défaut, par le contrat individuel.

Supprimé.

convention collective, par accord d'établissement ou, à défaut, par contrat individuel. »

Supprimé.

« Art. 94 bis. — A l'expiration du contrat de travail ou d'une période de « séjour normal », c'est-à-dire égale à la durée de service effectif ouvrant droit à la jouissance du congé prévue par l'article 122, alinéa c, tout travailleur peut renoncer à tout ou partie des avantages qui découlent de l'application :

« 1^o Du premier alinéa de l'article 94 ;

« 2^o De l'article 121, paragraphe premier. Toutefois, la durée du congé ne peut être réduite à moins d'un jour et demi ouvrable par mois de services effectifs.

« Cette renonciation doit être faite par écrit devant l'inspecteur du travail du lieu de l'emploi. »

Texte adopté en 1^{re} lecture
par l'Assemblée nationale.

Texte adopté en 2^e lecture
par le Sénat.

Texte adopté en 2^e lecture
par l'Assemblée nationale.

Conforme.

« Art. 94 bis. — A l'expiration du contrat de travail ou d'une période de « séjour normal », c'est-à-dire égale à la durée de service effectif ouvrant droit à la jouissance du congé prévue par l'article 122, alinéa c, tout travailleur peut renoncer pour l'avenir à tout ou partie des avantages qui découlent de l'application :

« 1^o Du premier alinéa de l'article 94 ;

« 2^o De l'article 121, paragraphe premier. Toutefois, la durée du congé ne peut être réduite à moins d'un jour et demi ouvrable par mois de services effectifs.

« Cette renonciation doit être faite par écrit devant l'inspecteur du travail de lieu de l'emploi. »

Supprimé.

Conforme.

Art. 94 ter. — Nonobstant les dispositions des articles 94 et 94 bis du présent Code, le travailleur qui a signé un contrat de travail à durée indéterminée s'exécutant dans les Territoires d'Outre-Mer ne peut être soumis, quelle que soit son origine, aux seules conditions des conventions collectives locales ou aux dispositions réglementaires en tenant lieu. Les articles 94, 94 bis, 94 ter, 121, 125 et 125 bis du Code du Travail dans les Territoires d'Outre-Mer, les conventions collectives locales ou les dispositions réglementaires devront être annexées au contrat de travail.

Il bénéficie cependant des avantages prévus à l'article 125 bis du présent Code en ce qui concerne les voyages et les transports.

Art. 94 ter. — Nonobstant les dispositions des articles 94 et 94 bis du présent Code, le travailleur qui a signé un contrat de travail à durée indéterminée s'exécutant dans les Territoires d'Outre-Mer peut être soumis, quelle que soit son origine, aux seules conditions des conventions collectives locales ou aux dispositions réglementaires en tenant lieu. Les articles 94, 94 bis, 94 ter, 121, 125 et 125 bis du Code du Travail des Territoires d'Outre-Mer, les conventions collectives locales ou les dispositions réglementaires devront être annexés au contrat de travail.

Il bénéficie cependant des avantages prévus à l'article 125 bis du présent Code en ce qui concerne les voyages et les transports.

Arti

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.

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

3^o Pour les congés prévus à l'article 121, du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle et vice-versa. Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat de travail, 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 premier ci-dessus ne prendra effet qu'à dater de la promulgation de la présente loi.

Arti

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

Supprimé.

Texte adopté en 1^{re} lecture
par l'Assemblée nationale.

Texte adopté en 2^e lecture
par le Sénat.

Texte adopté en 2^e lecture
par l'Assemblée nationale.

cle 2.

Conforme.

Adopté conforme par les deux
Assemblées.

Adopté conforme par les deux
Assemblées.

cle 3.

Il est introduit dans le Code du Travail dans les Territoires d'Outre-Mer l'article 125 bis suivant :

Art. 125 bis. — Lorsque le travailleur a signé un contrat de travail à durée indéterminée visé à l'article 94 ter du présent Code, sont à la charge de l'employeur, sous réserve des dispositions prévues à l'arti-

Supprimé.

Il est introduit dans le Code du Travail dans les Territoires d'Outre-Mer un article 125 bis ainsi rédigé :

Art. 125 bis. — Lorsque le travailleur a signé un contrat de travail à durée indéterminée visé à l'article 94 ter du présent Code, sont à la charge de l'employeur, sous réserve des dispositions prévues à l'ar-

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.

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

Supprimé.

Arti

**Texte adopté en 1^{re} lecture
par l'Assemblée nationale.**

Article 130 dudit Code, les frais de voyage du travailleur, 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 deux années ;

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.

**Texte adopté en 2^e lecture
par le Sénat.**

**Texte adopté en 2^e lecture
par l'Assemblée nationale.**

Article 130 dudit Code, les frais de voyage du travailleur, 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 deux années ;

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.

Article 4.

Texte voté en première lecture par le Sénat.

Dans un *article premier* le Sénat avait modifié l'article 94 du code du travail dans les Territoires d'Outre-Mer et y avait introduit un article 94 *bis* nouveau.

A l'article 94 étaient qualifiées les indemnités dites « de sujétions spéciales » et de « déplacement ». La résidence habituelle recevait une définition. L'article 94 *bis* prévoyait qu'à l'expiration du contrat de travail, ou d'une période de séjour normal le travailleur expatrié pouvait renoncer — par écrit devant l'inspecteur du travail — au bénéfice de l'indemnité de sujétions spéciales et du congé spécial.

Votre commission des affaires sociales et le Sénat avaient en effet estimé qu'à l'expiration d'un premier contrat de travail ou à l'issue d'une période de séjour normal l'employeur et le salarié étaient pratiquement à égalité dans la connaissance qu'ils pouvaient avoir l'un des possibilités financières de son entreprise et des compétences de son salarié, l'autre des conditions de vie et de travail dans le Territoire. De plus le salarié est sur le point de bénéficier d'un voyage de retour en métropole, donc libre de sa décision. Dans ces conditions, il est possible de laisser les deux parties qui se connaissent bien se lier librement par un nouveau contrat, aux conditions locales s'ils le désirent cette fois.

L'article 2 établissait pour l'avenir un rythme « voyages congés » moins fréquent.

Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.

L'article *premier* précisait, à l'article 94, de façon très judicieuse, la définition de la résidence habituelle. L'article 94 *bis* reprenait le texte du Sénat. Un article 94 *ter* était introduit qui prévoyait qu'un travailleur ayant signé un contrat de travail à durée indéterminée perdait sa qualité de travailleur expatrié et était dès lors soumis. — même pour son premier séjour — aux conditions de travail locales, sans pouvoir prétendre aux avantages de l'article 94.

L'article 2 était conforme à celui voté par le Sénat.

Un *article 3* prévoyait que le travailleur qui a signé un contrat à durée indéterminée, en application de l'article 94 *ter* a droit, pour lui et sa famille, au voyage d'aller du lieu de la résidence au lieu d'emploi et au voyage de retour en cas de résiliation si le

travailleur a exercé son activité professionnelle dans le territoire au moins pendant deux ans, en cas de rupture du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci, en cas de rupture due à un cas de force majeure.

Texte voté par le Sénat en deuxième lecture.

A l'article premier, l'article 94 était adopté conforme à celui de l'Assemblée Nationale. Une simple modification était apportée à l'article 94 bis par l'adjonction des mots « pour l'avenir ». L'article 94 ter était supprimé.

L'article 2 n'était plus en discussion.

L'article 3 était supprimé.

Texte voté par l'Assemblée Nationale en deuxième lecture.

A l'article premier, l'article 94 n'a pas été remis en discussion. L'article 94 bis a été adopté dans le texte du Sénat. L'article 94 ter a été rétabli dans le texte de l'Assemblée Nationale.

L'article 2 n'était plus en discussion.

L'article 3 a été rétabli dans le texte voté en première lecture par l'Assemblée Nationale.

*
* *

PROPOSITIONS DE VOTRE COMMISSION

En réalité le seul désaccord qui subsiste entre les deux assemblées tient dans une innovation que les auteurs de la proposition de loi et l'Assemblée Nationale voudraient apporter. Ils souhaitent que dès la première fois, avant même d'avoir mis pied sur le territoire où va s'exercer son activité, le travailleur puisse signer *un contrat de travail à durée indéterminée* qui fera de lui un simple travailleur de statut local, sauf en ce qui concerne le voyage d'aller et, sous certaines réserves, le voyage de retour en cas de résiliation du contrat.

Le Sénat, à la demande de sa commission des affaires sociales, a par deux fois refusé de se rallier à cette proposition.

Mais un fait nouveau conforte notre position.

En septembre, une délégation de notre Commission composée de MM. Grand, Lagrange, Levacher, de Pommery et moi-même est allée s'informer de la situation sociale de la Réunion, des Comores et de la Côte française des Somalis. Elle a tout naturellement profité de son voyage pour s'inquiéter des réactions administratives, syndicales, patronales et ouvrières des Comores et de la Côte des Somalis relativement au texte qui nous préoccupe.

Il nous a été très agréable de constater l'unanimité de ces réactions. Autant le texte voté par le Sénat en seconde lecture a été bien accueilli, autant l'instauration dès le premier séjour de la possibilité de soumettre le travailleur aux conditions locales du seul fait qu'il aura signé un contrat à durée indéterminée a soulevé l'inquiétude. Nous n'avons trouvé personne qui se range à cette proposition.

Tout le monde nous a souligné le danger de laisser venir un travailleur et sa famille dans un territoire d'outre-mer qu'ils ne connaissent pas aux conditions locales de salaires, sans aucun avantage accessoire d'indemnité, de congé et sans qu'ils aient la possibilité de retourner gratuitement en métropole ou au lieu de leur résidence habituelle pour leurs congés. *Il nous faut d'ailleurs bien souligner que cette situation, dont ils ne seraient pas toujours conscients, proviendrait du seul fait que la durée de l'engagement*

ne figurerait pas dans le contrat. L'absence de cette précision — qui pourrait être aisément présentée comme donnant plus de souplesse à l'engagement — est trop lourde de conséquences pour que nous souscrivions à ce système.

Par contre, la définition sur laquelle les deux Assemblées se sont mises d'accord en ce qui concerne le travailleur expatrié et sa résidence habituelle a rencontré l'approbation de toutes les administrations et organisations que nous avons interrogées. En particulier en Côte française des Somalis cette définition, sans apurer un passé de contentieux qui représente une charge de 104 millions d'anciens francs pour le budget du territoire, réglera pour l'avenir le problème des épouses de fonctionnaires ou de militaires qui seront dorénavant embauchées aux conditions locales.

En conclusion, il n'apparaît pas possible à votre Commission de se rallier aux suggestions des auteurs de la proposition, lesquels ont été essentiellement préoccupés par la situation de la Nouvelle-Calédonie. Il est exact que ce Territoire est celui qui comporte la plus forte colonie européenne et le plus important contingent de travailleurs expatriés. Il est exact aussi que les conditions climatiques y sont agréables et ne justifient peut être pas d'indemnités de sujétions spéciales. Il n'empêche qu'il est très éloigné de la France et qu'il ne serait peut être pas très efficace si l'on veut y introduire un plus grand nombre de spécialistes métropolitains de leur refuser la facilité des « voyages congés » et de leur offrir des conditions de rémunération très diminuées.

Mais nous devons surtout considérer que le texte que le Parlement va voter s'appliquera aussi aux autres territoires. Pour certains, le contexte général et les conditions climatiques au contraire justifient — et combien ! — des indemnités de sujétions spéciales. Notre court séjour aux Comores et en Côte française des Somalis nous en a très profondément persuadés.

Votre commission des affaires sociales tient à faire remarquer que le texte adopté par le Sénat en seconde lecture comporte de très importantes innovations par rapport à la législation actuelle.

Tout d'abord, il donne une définition précise mais restrictive de la notion de résidence habituelle qui exclura du bénéfice des avantages spéciaux un grand nombre de travailleurs expatriés auxquels le code du travail et la jurisprudence qui l'explicitait les accordaient jusqu'ici.

Ensuite, à l'expiration du contrat du travail ou d'une période de séjour normal — c'est-à-dire après une période probatoire — le travailleur peut être mis dans l'obligation de renoncer pour l'avenir au bénéfice de ces avantages spéciaux, faute de quoi son contrat pourrait ne pas être renouvelé.

Enfin, votre Commission a accepté cette dernière concession dans un souci transactionnel, mais a considéré que c'est la limite au-delà de laquelle il ne lui est pas possible d'aller — nous avons admis que les voyages de congé s'espaceront dans le temps au fur et à mesure que le travailleur aura séjourné dans le territoire. Ainsi, l'article 2 dispose que, sauf bien évidemment dispositions plus favorables du contrat ou des conventions collectives, ces voyages interviendront non plus automatiquement à la fin de chaque période de séjour normal, mais :

— pour la première fois à la fin d'une période égale à la durée du séjour normal ;

— pour la seconde fois à la fin d'une période égale à une fois et demie la durée du séjour normal ;

— pour la troisième fois et pour les fois suivantes à la fin d'une période égale au double de la durée du séjour normal.

Nous répétons qu'il ne nous paraît pas possible d'aller au-delà. Il est humain et souhaitable que les travailleurs expatriés puissent revenir de temps en temps pour des raisons psychologiques, familiales et sanitaires dans leur pays ; il faut éventuellement qu'ils puissent y amener leurs enfants poursuivre leurs études. Recrutés aux conditions locales, sans avoir leurs voyages remboursés, ils risqueraient de ne plus jamais en avoir par eux-mêmes la possibilité financière. Le spectacle des « petits blancs » nostalgiques et pitoyables, rivés sur un territoire lointain d'où ils ne pourront plus sortir, doit être présent à l'esprit de chacun et ne nous permet pas de nous ranger aux propositions qui nous viennent de l'Assemblée Nationale.

*
* *

En conséquence, votre Commission vous propose de reprendre purement et simplement le texte voté par le Sénat en seconde lecture.

Elle vous soumettra à cet effet les deux amendements suivants :

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Article premier.

Dans l'article premier supprimer l'article 94 *bis*.

Art. 3.

Supprimer cet article.

PROPOSITION DE LOI

(Texte adopté par l'Assemblée Nationale en deuxième lecture [1].)

Article premier.

L'article 94 du Code du travail dans les Territoires d'Outre-Mer est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 94. — Lorsque les conditions 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 d'emploi, le travailleur recevra une indemnité dite de « sujétions spéciales », destinée à le dédommager des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi.

« Ne peuvent 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.

« 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 spéciale dite « indemnité de déplacement », dont le montant est fixé par convention collective, par accord d'établissement ou, à défaut, par contrat individuel. »

« Art. 94 bis. — A l'expiration du contrat de travail ou d'une période de « séjour normal », c'est-à-dire égale à la durée de service effectif ouvrant droit à la jouissance du congé prévue par l'article 122, alinéa c, tout travailleur peut renoncer pour

(1) Les articles pour lesquels l'Assemblée Nationale et le Sénat ont adopté un texte identique figurent en petits caractères dans le dispositif. Ils ne sont rappelés que pour mémoire et ne peuvent plus être remis en cause (art. 42 du règlement).

l'avenir à tout ou partie des avantages qui découlent de l'application :

« 1° Du premier alinéa de l'article 94 ;

« 2° De l'article 121, paragraphe 1^{er}. Toutefois, la durée du congé ne peut être réduite à moins d'un jour et demi ouvrable par mois de services effectifs.

« Cette renonciation doit être faite par écrit devant l'inspecteur du travail du lieu de l'emploi.

« *Art. 94 ter.* — Nonobstant les dispositions des articles 94 et 94 bis du présent code, le travailleur qui a signé un contrat de travail à durée indéterminée s'exécutant dans les Territoires d'Outre-Mer peut être soumis, quelle que soit son origine, aux seules conditions des conventions collectives locales ou aux dispositions réglementaires en tenant lieu. Les articles 94, 94 bis, 94 ter, 121, 125 et 125 bis du Code du travail dans les Territoires d'Outre-Mer, les conventions collectives locales ou les dispositions réglementaires devront être annexés au contrat de travail.

« Il bénéficie cependant des avantages prévus à l'article 125 bis du présent code en ce qui concerne les voyages et les transports. »

Art. 2.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

« Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat de travail, 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'excèdera 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.

Art. 3.

Il est introduit dans le Code du travail dans les Territoires d'Outre-Mer un article 125 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 125 bis. — Lorsque le travailleur a signé un contrat de travail à durée indéterminée visé à l'article 94 *ter* du présent code, sont à la charge de l'employeur, sous réserve des dispositions prévues à l'article 130 dudit code, les frais de voyage du travailleur, 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 deux années ;

« 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. »