

SÉNAT

2<sup>e</sup> SESSION ORDINAIRE DE 1962-1963

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

RAPPORT

FAIT

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

Par M. Bernard LEMARIÉ,

Sénateur.

Mesdames, Messieurs,

Par le vote de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 (*Journal officiel* du 16 décembre 1952), le Parlement a institué un Code du Travail dans les territoires et territoires associés relevant du Ministère de la France d'Outre-Mer.

---

(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 ; Ahmed Abdallah, 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 Henriot, Roger Lagrange, Arthur Lavy, Francis Le Basser, Marcel Lemaire, Bernard Lemarié, Paul Levêque, Robert Liot, Henry Loste, Georges Marie-Anne, Louis Martin, André Méric, Léon Messaud, Eugène Motte, Joseph de Pommery, Alfred Poroi, Charles Sinsout, Robert Soudant, Mme Jeannette Vermeersch, M. Raymond de Wazières, N...

Voir le numéro :

Sénat : 76 (1962-1963).

Aujourd'hui, il ne s'applique plus, bien entendu, qu'aux pays qui ont opté pour le maintien dans la République française lors du référendum du 28 septembre 1958 et qui, ainsi, sont demeurés des Territoires d'Outre-Mer, au terme de l'article 72 de la Constitution.

Ce sont : la Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française, les îles Wallis et Futuna, les Comores, la Côte française des Somalis, Saint-Pierre et Miquelon, les Terres australes et antarctiques françaises.

Des 241 articles de ce Code, qui à l'époque faisait novation en la matière et répondait à une réelle nécessité, nous ne retiendrons que ceux qui, remis en cause, sont susceptibles d'être profondément modifiés par la présente proposition de loi.

Ce sont essentiellement les articles 94, 121 et 125 concernant les avantages en nature ou en espèces octroyés aux travailleurs déplacés dans ces territoires.

## LA LEGISLATION ACTUELLE

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 :

a) Lorsque sa résidence habituelle est distincte du lieu de l'emploi ;

b) Et lorsque 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 (1).

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 (2).

3° Enfin, en application des dispositions de l'article 125 (3), *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) ;

---

(1) Voir annexe n° 2, page 20.

(2) Voir annexe n° 1, page 18.

(3) Voir annexe n° 1, page 19.

- 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 (arrêté ministériel de la France d'Outre-Mer du 16 novembre 1954, *Journal officiel* du 21 novembre 1954).

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, comme nous le verrons plus loin, 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.

## EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI DE M. PINTON

Voyons maintenant la proposition de loi n° 76, déposée par MM. Pinton, Cornat, Jager, Legouez et Liot.

Les auteurs, tout en reconnaissant le bien-fondé des avantages consentis aux travailleurs expatriés, constatent que ces dispositions, plus spécialement conçues à l'origine pour l'A. O. F., l'A. E. F., le Cameroun et Madagascar, etc., entraînent un accroissement sensible des charges salariales pour cette catégorie de travailleurs, alors que certains territoires, tels que Saint-Pierre et Miquelon et la Nouvelle-Calédonie, où les Français sont si nombreux, ne sont pas tellement dissemblables de la Métropole par leur peuplement ou leur climat.

Tirant argument du fait que la législation réglant l'emploi des travailleurs déplacés peut être préjudiciable aux entreprises locales qui ont à faire face à la concurrence étrangère et qu'elle est de nature à orienter les employeurs vers la recherche d'une main-d'œuvre venant de pays moins éloignés, ils vous proposent d'en limiter le champ d'application par une proposition de loi comprenant quatre articles, dont l'économie est la suivante :

### *Article premier.*

L'article premier modifie l'article 94 du Code du Travail d'Outre-Mer sur trois points :

a) Le principe de l'indemnité est maintenu, mais il n'est plus reconnu qu'aux seuls travailleurs qui ont été introduits au lieu de l'emploi du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat de travail à durée déterminée.

b) Lorsque le contrat ou la durée du séjour vient à expiration, le travailleur peut renoncer au bénéfice de l'article 94 ainsi qu'aux avantages de congé et de transport qui s'y rattachent. Il n'y a pas d'erreur possible sur ce point, les articles 121 et 125 figurant expressément dans le texte.

c) Le dernier alinéa de l'article qui y avait été introduit par le décret n° 55-567 du 20 mai 1955 est supprimé. Cet alinéa prévoyait que seraient fixées, par arrêté du Ministère de la France d'Outre-Mer, après avis des chefs de groupe de Territoire, les modalités d'application des dispositions du paragraphe premier de l'arrêté. C'est en vertu de ce texte que le Ministre de la France d'Outre-Mer publia l'arrêté du 13 juin 1955.

Depuis la loi-cadre du 23 juin 1956, ces dispositions sont devenues caduques et de ce fait l'alinéa n'avait plus de raison d'être maintenu.

### *Article 2.*

L'article 2 consacre la différenciation que les auteurs de la proposition entendent établir entre le salarié ayant souscrit un contrat à durée déterminée et celui ayant signé un contrat à durée indéterminée.

Le second serait soumis, dès son arrivée sur le Territoire et quelle que soit son origine, aux seules conditions des conventions collectives locales ou aux dispositions réglementaires en tenant lieu. Il ne relèverait donc plus que du droit commun local.

### *Article 3.*

Pour parer aux inconvénients de leur système, qu'ils ont sentis graves, les auteurs de la proposition ont, par l'article 3, maintenu aux travailleurs expatriés, ayant souscrit un contrat à durée indéterminée, le droit au transport payé pour lui et sa famille :

a) du lieu de résidence au lieu d'emploi, c'est-à-dire lors de son introduction dans le territoire ;

b) du lieu d'emploi au lieu de résidence antérieure ;

— en cas de résiliation du contrat à condition qu'il ait exercé son activité professionnelle pendant une durée au moins égale à celle du séjour normal, durée variable, nous l'avons vu, suivant les territoires ;

— en cas de rupture du contrat 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.

*Article 4.*

L'article 4 contient une clause de style énonçant que toutes dispositions du Code du Travail des Territoires d'Outre-Mer qui ne sont pas contraires à la présente loi demeurent en vigueur.

Telle est l'analyse rapide qu'on peut faire de la proposition de loi en discussion et des modifications parfois profondes qu'elle tend à apporter à la législation actuelle.

\*  
\* \*

**EXAMEN EN COMMISSION  
DE LA PROPOSITION DE LOI**

Dans sa séance du 5 juin 1963, votre Commission des Affaires sociales a fait une première étude de l'économie de ce texte.

Elle a pesé les inconvénients et les avantages qui pouvaient en résulter pour les travailleurs « expatriés » et s'est montrée sensible aux arguments d'ordre économique qui avaient inspiré cette proposition de loi et que l'un de ses auteurs, notre collègue M. Pinton, était venu exposer en tant que rapporteur pour avis de la Commission des Affaires économiques.

Parallèlement, M. Pinton ayant reconnu le bien-fondé de certaines de nos critiques ou réserves, il est apparu que l'élaboration d'un nouveau texte tenant compte des arguments des uns et des réserves des autres serait de nature à concilier les deux points de vue et à emporter l'adhésion des membres des deux commissions.

C'est ce qu'a tenté de faire votre Commission des Affaires sociales le 19 juin 1963. Nous allons donc examiner et essayer de justifier les nouvelles dispositions que nous vous proposons.

## TABLEAU COMPARATIF

### Article premier.

#### Texte du Code du Travail des Territoires d'Outre-Mer.

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 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.

#### Texte proposé par les auteurs de la proposition de loi.

Art. 94. —

Conforme.

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.

#### Texte proposé par votre Commission.

Art. 94. — Lorsque...

... indemnité dite de *sujétions spéciales* destinée...

(le reste sans changement).

*Est considéré* comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi 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.

(Ces dispositions ont été modifiées et reportées à l'article 94 bis.)

Conforme.

**Texte du Code du Travail  
des Territoires d'Outre-Mer.**

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.

Art. 94 bis. —

**Texte proposé par les auteurs  
de la proposition de loi.**

*Supprimé.*

Art. 94 bis. —

(Cf. le troisième alinéa de l'article 94.)

**Texte proposé  
par votre Commission.**

*Supprimé.*

Art. 94 bis. — A l'expiration du contrat de travail ou d'une période de « séjour normal », ce'st-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 des dispositions :

1° du premier alinéa de l'article 94 ;

2° de l'article 121 (1°). Toutefois la durée du congé ne peut être réduite à moins d'un jour et demi ouvrable par mois de services effectifs.

*Commentaires.* — 1° Nous avons estimé souhaitable de donner un nom à l'indemnité prévue au premier alinéa de l'article 94 du Code et destinée à dédommager le travailleur des dépenses et risques supplémentaires auxquels l'exposent sa venue et son séjour, lorsque les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi diffèrent de celles caractérisant sa résidence habituelle et lorsqu'il résultera des sujétions particulières du fait de son éloignement.

Indemnité de dépaysement pour certains, indemnité d'éloignement pour d'autres ; nous vous proposons de l'intituler : *indemnité de sujétions spéciales.*

2° La notion de *résidence habituelle*, ainsi que nous l'avons dit plus haut, est une nouveauté introduite dans notre droit par la loi de 1952. C'est une notion extrêmement difficile à préciser et dont les conséquences sont nombreuses. La loi de 1952 n'en a donné aucune définition et n'en a pas précisé les éléments constitutifs. L'arrêté du 13 juin 1955 a déterminé un cas dans lequel le travailleur bénéficiait d'une présomption absolue et n'avait pas à apporter d'autre preuve que le fait de l'introduction dans le territoire au

lieu de l'emploi du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat (art. 3) (1). Dans tous les autres cas, il lui appartenait d'apporter par tous moyens la preuve que sa résidence habituelle était différente de son lieu d'emploi.

Les auteurs de la proposition de loi désirent que *seuls* puissent être considérés comme ayant leur résidence habituelle hors du lieu d'emploi les travailleurs qui y ont été introduits du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat de travail.

Il n'a pas paru souhaitable à votre Commission des Affaires sociales de se substituer, à l'occasion de ce texte, à une jurisprudence en voie d'élaboration pour donner de la résidence habituelle une définition unique. Mais nous avons estimé opportun de préciser, dans le cadre de l'article 94 — donnant ainsi valeur légale aux dispositions du décret controversé du 13 juin 1955 — qu'est considéré comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi le travailleur qui y a été introduit, après le 31 décembre 1952 (date d'effet pratique du Code du Travail Outre-Mer), du fait de son employeur ou d'un employeur antérieur — cette dernière précision a été ajoutée pour éviter toute contestation sur l'interprétation des mots « du fait *d'un* employeur » — pour y exécuter un contrat.

Nous faisons observer que cette présomption absolue, qui n'est pas une définition, laisse hors du champ de son application les militaires démobilisés dans le territoire ou les fonctionnaires démissionnaires ou retraités. Ils ont en effet été introduits par un employeur — l'Administration — mais pas pour y exécuter un contrat de travail.

Les salariés conservent la faculté d'apporter par tous moyens la preuve devant les tribunaux que leur résidence habituelle est en un autre lieu. La jurisprudence est divergente, mais elle existe ; il appartiendra, comme elle l'a partiellement fait le 3 mai 1961 (2), à la Cour de Cassation de déterminer quels sont les faits qui peuvent être utilisés comme moyens de droit.

---

(1) Arrêté du 13 juin 1955 :

« Art. 3. — Pour l'application de l'article 94 modifié du Code du Travail, est considéré comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi le travailleur qui y a été introduit du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat de travail.

« Lorsque le travailleur visé ci-dessus est réembauché sur place après rupture ou cessation d'un précédent contrat, l'attribution de droits qui font l'objet du présent arrêté est subordonnée à la justification, par le travailleur, de sa situation de travailleur déplacé dans les conditions de l'alinéa précédent.

« Le travailleur est dispensé de ces justifications lorsqu'il a été établi au moment de l'embauchage que l'employeur avait connaissance de sa situation.

« Lorsque, en application des dispositions du paragraphe 2 de l'article 3, le travailleur est tenu de faire une déclaration, copie en est adressée à l'office de main-d'œuvre, ou, à défaut, à l'inspection du travail et des lois sociales du ressort. »

(2) Voir annexe n° 3.

3° Le troisième alinéa de l'article 94 modifié de la proposition de loi concernait *la possibilité donnée au travailleur de renoncer à certains avantages.*

Votre Commission en a retenu le principe et décidé d'en faire un article spécial — 94 bis nouveau — du Code du Travail des Territoires d'Outre-Mer.

Donner la possibilité à quelqu'un de renoncer à des avantages qui sont d'ordre public est un acte législatif grave et peu fréquent. Votre Commission des Affaires sociales a donc considéré qu'il convenait d'être extrêmement prudent.

Nous avons estimé que lors de la possible renonciation les parties sont pratiquement à égalité. L'employeur connaît le travailleur — et sa valeur — pour l'avoir vu à l'œuvre pendant tout son contrat ou pendant la durée du séjour normal. Le salarié a pu apprécier les conditions de son travail, de la vie outre-mer et la réglementation locale du travail. Il est sur le point de profiter du congé et du voyage de retour en Métropole auquel il a droit. Chacune des deux parties sait à quoi elle s'engage en se liant à l'autre pour une nouvelle période. Elles peuvent donc débattre librement et en connaissance de cause des termes d'un nouveau contrat dont les conditions seraient différentes de celles du précédent.

Abordant l'étude du texte, votre Commission a constaté une confusion dans la rédaction du texte qui lui était proposé entre deux notions qui ne se recouvrent pas toujours : celle de la durée du contrat à durée déterminée et celle de la durée des séjours normaux (expressions utilisées l'une dans le texte, l'autre dans le commentaire qui en était donné). Elle a donc pensé qu'il convenait de préciser *la notion de séjour normal*, c'est-à-dire la période égale à la durée de service effectif qui ouvre droit à la jouissance du congé prévue à l'article 122 c.

Elle vous propose donc que :

a) à l'expiration du contrat de travail (dans le cas d'un contrat à durée déterminée),

b) à l'expiration d'une période de séjour normal (dans le cas d'un contrat à durée indéterminée),

le travailleur puisse renoncer à tout ou partie des avantages découlant de l'application des articles 94 (1<sup>er</sup> alinéa) et 121 (§ 1<sup>o</sup>) du Code.

Il pourra renoncer à la totalité ou à une fraction de l'indemnité de « sujétions spéciales ». Il pourra aussi renoncer en totalité ou en partie au congé exceptionnel de cinq jours par mois de service effectif.

Mais cette renonciation ne saurait en aucun cas priver totalement le travailleur de congé annuel. L'article 121-1° ne comportant pas de minimum légal dans ce cas, il nous appartenait d'en fixer un. La loi du 27 mars 1956 fixant en Métropole à trois semaines la durée légale des congés payés n'ayant pas été rendue applicable à l'Outre-Mer, nous vous proposons que le travailleur expatrié qui renonce à son congé exceptionnel conserve au moins le droit à un jour et demi ouvrable par mois de service effectif. Ainsi, du fait de sa renonciation totale ou partielle, il bénéficiera d'un congé dont la durée pourra varier entre vingt et un et soixante jours.

Afin de réunir le maximum de garanties, les renonciations devront — ainsi que le prévoit le texte de M. Pinton — être faites par écrit devant l'inspecteur du travail du lieu de l'emploi.

Mais votre Commission s'est unanimement montrée hostile à toute possibilité de renoncer au droit au transport pour lui et sa famille que le travailleur tire de l'article 125.

Le mécanisme de la proposition de loi de M. Pinton ouvrait la possibilité au travailleur de renoncer au paiement de ses frais de transport à l'occasion de ses congés ou même de son rapatriement définitif lorsque, titulaire d'un premier contrat de travail d'une durée au moins égale à celle du séjour normal, il en signait un second ou un troisième à durée déterminée (article premier, troisième alinéa, de l'article 94 modifié). De plus, par le jeu des articles 2 et 3 de la proposition de loi, le travailleur ayant signé, même s'il n'en était qu'à son premier séjour, un contrat à durée indéterminée perdait tout droit au remboursement de ses frais de voyage à l'occasion de ses congés et ne conservait ce droit que pour son voyage d'introduction dans le territoire et pour son voyage de rapatriement.

Autant votre Commission considère que l'on doit éviter de surcharger les employeurs du versement d'indemnités très lourdes, de l'octroi de congés qui peuvent parfois paraître excessifs, autant elle désire que soit laissée aux salariés expatriés la possibilité de

revenir de temps en temps en Métropole. Retrouver un climat plus sain pour s'y soigner et s'y reposer, ramener ses enfants pour leur faire faire des études supérieures, revoir sa famille, s'occuper périodiquement d'intérêts moraux et matériels que l'on a conservés en France : quoi de plus légitime pour un travailleur qui est parti à 20.000 km de chez lui. Et surtout il doit conserver le droit de revenir définitivement, même s'il a passé au loin deux, trois, quatre périodes de quatre ans de travail ou plus.

Certes, on peut considérer que le travailleur se sera accoutumé à la vie Outre-Mer, puisqu'il aura choisi et accepté d'y vivre aussi longtemps. Mais cela veut-il dire qu'il doit mourir au loin s'il n'a pas amassé suffisamment pour s'offrir le voyage de retour avec sa femme et ses enfants ?

Notre Commission ne serait toutefois pas hostile à ce qu'un rythme différent soit donné à la durée du séjour normal, celle-ci étant allongée au fur et à mesure de l'acclimatation des travailleurs qui accepteraient d'y remplir successivement plusieurs contrats.

4° Enfin votre Commission a accepté le dernier alinéa de l'article 94 nouveau tel qu'il résulte de la proposition de M. Pinton. *La définition de l'indemnité de déplacement* et la rédaction qui est proposée pour l'alinéa lui paraissent très supérieures à la présentation de l'article 94 de la loi de 1952 qui introduisait là une nouvelle notion de résidence habituelle qui n'avait rien de commun avec celle dont il est question au début de l'article.

## Article 2.

### Texte proposé par les auteurs de la proposition de loi.

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.

### Texte proposé par votre Commission.

*Supprimé.*

### Article 3.

**Texte proposé par les auteurs  
de la proposition de loi.**

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.

**Texte proposé  
par votre Commission.**

*Supprimé.*

*Commentaires.* — Les articles 2 et 3 tendent à établir un régime spécial pour les contrats à durée indéterminée, ou plus exactement à placer, dès leur arrivée outre-mer, ceux qui les signent dans les conditions de droit commun local du travail. Ainsi, un travailleur ayant signé un contrat à durée indéterminée ne bénéficierait ni des indemnités spéciales prévues au premier alinéa de l'article 94 ni des cinq jours de congé par mois de service effectif visés à l'article 121. Il n'aurait droit aux voyages que lors de son introduction dans le Territoire, lors de la résiliation de son contrat après une durée de séjour normal ou lors de la rupture du contrat en cas de faute lourde de l'employeur ou en cas de force majeure. Donc le travailleur qui serait amené à rompre son contrat de travail perdrait tout espoir d'un rapatriement aux frais de l'employeur qui l'aura introduit dans le Territoire. Pour conserver le bénéfice du voyage de retour payé, il devrait attendre la fin de la période de séjour

normale en continuant à travailler chez un employeur avec lequel il ne s'entendra plus. En outre, il ne bénéficierait pas de voyages pour congé.

Votre Commission n'a pas cru pouvoir aller aussi loin dans la modification de la législation actuelle.

Elle a considéré que la faculté de renonciation prévue par le nouvel article 94 *bis* était un maximum qu'elle ne pouvait pas dépasser. Tant que le salarié n'a pas effectué un premier « séjour normal », il nous paraît indispensable qu'il demeure dans les conditions où la loi de 1952 l'a placé. Ensuite, il pourra, s'il l'accepte, renoncer à ses avantages sauf à ceux qui ont trait aux voyages.

Votre Commission a donc supprimé les articles 2 et 3 de la proposition de loi.

#### Article 4.

**Texte proposé par les auteurs  
de la proposition de loi.**

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

**Texte proposé  
par votre Commission.**

—  
*Supprimé.*

*Commentaires.* — La clause de style que constituait cet article ne semble plus nécessaire. Les dispositions du Code qui pouvaient être modifiées l'ont été. Les autres n'en subissent aucune répercussion. En conséquence, l'article a été supprimé.

\*  
\* \*

En conséquence, votre Commission, unanime, vous demande d'adopter la proposition de loi dont la teneur suit.

## PROPOSITION DE LOI

*modifiant et complétant le Code du Travail  
des Territoires d'Outre-Mer.*

### Article unique.

L'article 94 du Code du Travail des Territoires d'Outre-Mer 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 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.

« Est considéré comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi 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.

« 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 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°. Toutefois, la durée du congé ne peut être réduite à moins d'un jour et demi ouvrable par mois de services effectifs. »

# ANNEXES



ANNEXE N° 1

**Articles 121, 122 et 125 du Code du Travail des Territoires d'Outre-Mer.**

*Art. 121.* — Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur :

1° A raison d'un minimum de cinq jours de congé par mois de service effectif dans les cas visés à l'article 95 (3°) ;

2° A raison d'un minimum d'un jour et demi ouvrable de congé par mois de service effectif dans les cas visés à l'article 95 (2°), sauf en ce qui concerne les jeunes gens âgés de moins de 18 ans, qui auront droit à deux jours ouvrables ;

3° A raison d'un minimum d'un jour ouvrable de congé par mois de service effectif dans les autres cas, sauf en ce qui concerne les jeunes gens âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, qui auront droit à un jour et demi ouvrable, et ceux âgés de moins de 18 ans, qui auront droit à deux jours ouvrables.

La durée du congé, ainsi fixée, est augmentée en considération de l'ancienneté des travailleurs dans l'entreprise, suivant les règlements en vigueur ou les dispositions des conventions collectives.

Les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 14 ans enregistré à l'état civil.

Pour le calcul de la durée du congé acquis ne seront pas déduites les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 116 ni, dans une limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé.

Seront également décomptés, sur les bases indiquées ci-dessus, les services effectués sans congé correspondant pour le compte du même employeur, quel que soit le lieu de l'emploi.

Dans une limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

*Art. 122.* — Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif :

a) Egale à un an pour le travailleur qui ne bénéficie pas de l'indemnité prévue à l'article 94 ;

b) Déterminée par arrêtés du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis de la Commission consultative du travail dans les cas visés à l'article 95 (2°) ;

c) Déterminée par arrêtés du Ministre de la France d'Outre-Mer, après avis de la Commission consultative prévue à l'article 162 dans les cas visés à l'article 95 (3°).

En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur les bases des droits acquis d'après l'article 121 doit être accordée en place de congé.

En dehors de ces cas est nulle et de nul effet toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité compensatrice au lieu et place du congé.

Art. 125. — Sous réserve des dispositions prévues à l'article 130, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

- 1° Du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ;
- 2° Du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle :
  - en cas d'expiration du contrat à 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 de contrat due à un cas de force majeure.
- 3° Du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle et *vice versa*, en cas de congé 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.

ANNEXE N° 2

**Arrêté du 13 juin 1955.**

Le Ministre de la France d'Outre-Mer,

Vu la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du Travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-Mer, notamment en ses articles 94 modifié et 95 (3°),

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. — En vue de la fixation des taux minima des indemnités prévues à l'article 94 (alinéa 1<sup>er</sup>) modifié de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952, les sujétions tenant aux conditions climatiques et à l'éloignement sont appréciées d'après la répartition géographique indiquée ci-après :

Groupe I. — France métropolitaine.

Groupe II. — Département de la Guadeloupe.  
Département de la Guyane.  
Département de la Martinique.  
Afrique du Nord.  
Viet-Nam.  
Laos.  
Cambodge.

Groupe III. — Département de la Réunion.  
Territoire de la Nouvelle-Calédonie.  
Etablissements français de l'Océanie.  
Etablissements français dans l'Inde.  
Saint-Pierre et Miquelon.  
Madagascar et dépendances.  
Territoire des Comores.

Groupe IV. — Côte française des Somalis.  
Afrique occidentale française.  
Afrique équatoriale française.  
Cameroun.  
Togo.

Art. 2. — Les taux minima des indemnités visées à l'article précédent sont fixés comme suit :

LIEU DE RESIDENCE habituelle.	LIEU D'EMPLOI	TAUX de l'indemnité.
Territoires du groupe I.....	Territoires du groupe III (1)..	2/10
	Territoires du groupe IV.....	4/10
Territoires du groupe II.....	Territoires du groupe III (1)..	1,5/10
	Territoires du groupe IV.....	3/10
Territoires du groupe III.....	Territoires du groupe IV.....	3/10
Territoires du groupe IV.....	Territoires du groupe III (1)..	2/10

(1) A l'exception de la Réunion.

Les pourcentages indiqués ci-dessus s'appliquent aux salaires de la catégorie professionnelle tels qu'ils résultent de la convention collective ou, à défaut, des textes réglementaires ou des contrats individuels.

Aux salaires ainsi définis s'ajoutent les primes et indemnités qui sont inhérentes à la nature même du travail et telles qu'elles sont fixées par les conventions collectives ou le contrat.

Sous réserve des dispositions des conventions internationales ratifiées par la France ou des accords conclus avec les territoires étrangers, l'estimation des taux d'indemnité à attribuer aux travailleurs ayant leur résidence habituelle dans un territoire non mentionné à l'article 1<sup>er</sup> sera effectuée par assimilation au plus proche des groupes indiqués au même article.

Art. 3. — Pour l'application de l'article 94 modifié du Code du Travail, est considéré comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi le travailleur qui y a été introduit du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat de travail.

Lorsque le travailleur visé ci-dessus est réembauché sur place après rupture ou cessation d'un précédent contrat, l'attribution des droits qui font l'objet du présent arrêté est subordonnée à la justification, par le travailleur, de sa situation de travailleur déplacé dans les conditions de l'alinéa précédent.

Le travailleur est dispensé de ces justifications lorsqu'il a été établi au moment de l'embauchage que l'employeur avait connaissance de sa situation.

Lorsque, en application des dispositions du paragraphe 2 de l'article 3, le travailleur est tenu de faire une déclaration, copie en est adressée à l'Office de main-d'œuvre ou, à défaut, à l'Inspection du travail et des lois sociales du ressort.

Art. 4. — Les actes d'engagement nécessitant l'installation des travailleurs hors de leur résidence habituelle comporteront la mention précise de la résidence habituelle du travailleur.

Art. 5. — L'employeur est tenu, dans les trois mois qui suivront la publication du présent arrêté, de prendre toutes dispositions pour que soit établie la situation des travailleurs qu'il emploie au regard de l'article 3 précité.

Communication sera faite à l'Office de main-d'œuvre ou, à défaut, à l'Inspection du travail et des lois sociales du ressort de la liste des travailleurs entrant dans le champ d'application de l'arrêté.

Art. 6. — Pour les travailleurs bénéficiaires d'allocations de même nature que l'indemnité de l'article 94 (alinéa 1<sup>er</sup>) modifié, la rémunération globale actuelle, lorsqu'elle fait masse du salaire proprement dit et des allocations dont il s'agit, devra être scindée de manière que le montant de l'indemnité attribuée au titre de l'article 94 modifié représente au minimum — au regard du salaire — le pourcentage résultant de l'application des taux fixés à l'article 2.

Toutefois, le salaire de congé ne pourra, de ce fait, subir de diminution par rapport à ce qu'il était jusqu'ici. L'avantage résultant de cette disposition sera maintenu au profit du travailleur par l'entreprise qui l'emploie à la date de la publication du présent arrêté.

Art. 7. — Les modalités de versement et les taux de l'indemnité seront fixés par contrat individuel ou par voie d'avenant aux conventions collectives générales. A défaut de contrat individuel ou d'avenant aux conventions collectives précisant les modalités de versement de l'indemnité prévue par le présent arrêté, l'indemnité sera payée en même temps que le salaire.

Art. 8. — Sont réputés avoir été déplacés du fait d'un employeur pour exécuter un contrat de travail les travailleurs qui, en vertu de réglementations antérieures, bénéficient d'indemnités ou d'avantages similaires à ceux prévus à l'article 94 modifié du Code du Travail.

Ils bénéficient des avantages prévus au présent arrêté à compter de la publication de ce texte.

Art. 9. — Lorsque des avantages similaires à ceux prévus ci-dessus sont attribués, en vertu de conventions collectives, à des travailleurs non visés par le présent arrêté, ces avantages sont maintenus aussi longtemps que de nouvelles conventions collectives n'auront pas été établies.

Art. 10. — Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel de la République française* et inséré au *Bulletin officiel de la France d'Outre-Mer*.

ANNEXE N° 3

**Cour de Cassation.**

(3 mai 1961.)

« ... Attendu qu'aux termes du premier de ces textes des avantages sont prévus pour le travailleur dont les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi différent de celles caractérisant sa résidence habituelle et pour lequel des sujétions particulières résultent du fait de son éloignement du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi ;

« Attendu que selon l'article 121, lorsque la résidence habituelle est située hors de la limite du groupe de Territoires, de Territoires non groupés ou sous tutelle où se trouve le lieu d'emploi, le congé payé est calculé à raison d'un minimum de cinq jours de congé par mois de service effectif ;

« Or attendu qu'après avoir constaté que la dame G..., qui avait sa résidence habituelle en Métropole avait suivi son mari à Bangui où ce dernier devait exécuter un contrat de travail, s'était embauchée sur place dans les services des Contributions directes du Territoire, le tribunal l'a déboutée de sa demande de supplément de congés payés calculée selon les modalités prévues en faveur des travailleurs dépayés au motif qu'elle n'avait pas été introduite à Bangui par son employeur ;

« Qu'en ajoutant à la loi une condition relative à la venue volontaire ou non du travailleur au lieu d'emploi et en tirant de l'embauchage sur place des conséquences restrictives à l'octroi d'un supplément de congés payés, les juges du fond ont, par fausse interprétation, violé les dispositions visées au moyen ;

« Par ces motifs : casse et annule le jugement rendu entre les parties par le tribunal civil de Bangui le 2 mai 1959 ; remet en conséquence la cause et les parties au même et semblable état où elles étaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal de première instance de Bangui autrement composé à ce désigné par délibération spéciale prise en la Chambre du Conseil... »

**Tribunal du travail de Yaoundé.**

Audience du 18 septembre 1956 :

Attendu que D..., contremaitre au garage de P..., à Mbalmayo, engagé sans contrat le 15 février 1955 et licencié le 28 février 1956, réclame à son employeur selon citation du 5 septembre 1953 :

1° La somme de 15.000 F au titre de reliquat de son salaire de février 1956 ;

2° De 160.000 F au titre d'indemnité de congé ;

Attendu que P..., bien que régulièrement cité n'a pas comparu ; qu'il échet donc de statuer sur les seuls renseignements fournis par le demandeur ;

Attendu qu'il y a lieu de faire droit à la demande de salaires, l'absence des débats constituant un aveu implicite de non-paiement ;

Attendu, en ce qui concerne la demande de congé, qu'il convient de rechercher si D..., travailleur engagé sur place selon son propre aveu mais originaire de la Métropole, appartient à la catégorie des travailleurs expatriés bénéficiant selon la législation en vigueur de cinq jours de congé par mois de service effectué ou simplement d'un jour tels ceux originaires de leur lieu d'emploi (art. 121, 1° et 3°) ;

Attendu que selon l'article 94 du Code du Travail de la France d'Outre-Mer, la qualité de travailleur expatrié est liée à la différence entre les conditions climatiques de la région du lieu d'emploi et celles caractérisant la résidence habituelle ;

Attendu qu'une première lecture du texte conduirait à interpréter que tout travailleur métropolitain bien qu'engagé au Cameroun a son domicile dans la Métropole et doit être considéré comme expatrié, partant bénéficie de cinq jours de congé par mois de service ;

Attendu que cette interprétation résultant d'une lecture superficielle mais fondée sur l'évidence et la notion du domicile, tient compte que les travailleurs de cette catégorie subissent les mêmes sujétions climatiques que ceux engagés dans la Métropole et introduits Outre-Mer du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat de travail, mais qu'elle n'a pas été celle semblant avoir été choisie par le législateur qui emploie à dessein et à diverses reprises dans les articles 34, 94, 125 et 181 du Code du Travail de la France d'Outre-Mer la notion de résidence habituelle ;

Attendu que cette notion de pur fait, nouvelle en droit, ne se confond pas avec le domicile défini à l'article 102 du Code civil : « Le lieu du principal établissement » ; que ce concept, encore mal connu, interprété par la jurisprudence en fonction des faits de la cause et le plus souvent de l'équité a cependant été défini par le législateur social dans un texte d'application de l'article 94, l'arrêté ministériel du 13 juin 1955 dans son article 3 (v. *Journal officiel* du 7 août 1955) ; qu'on y lit que pour l'application de l'article 94 : « est considéré comme ayant sa résidence habituelle hors du lieu d'emploi le travailleur qui y a été introduit du fait d'un employeur pour y exécuter un contrat de travail » ;

Attendu que cette définition plus opportune que technique, contraire au principe traditionnel que seul le domicile est générateur d'effets juridiques en droit français correspond au désir généreux d'éviter dans le contenu des droits insérés dans un Code visant à l'universel toutes discriminations raciales ou de nationalité, conception amenant le législateur à énoncer les bénéficiaires par prétériorité et périphrases ;

Attendu que dans l'interprétation donnée à l'article 94 applicable à la matière, 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 des travailleurs métropolitains ou d'autres territoires 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, bien que subissant les mêmes sujétions du climat et de l'éloignement de leur pays d'origine ;

Attendu que, dans le but de remédier partiellement à l'iniquité qui en aurait résulté, l'article 3 de l'arrêté précité apporte une restriction au principe énoncé en les rendant bénéficiaires des mêmes droits lorsque ces derniers salariés réembauchés sur place après rupture ou cessation d'un précédent contrat, établissent qu'ils sont des travailleurs déplacés ; qu'ainsi, par cette fiction sauvegardant le principe constitutionnel de l'égalité raciale, le législateur malgré une définition étroite du travailleur déplacé de l'article 94 a limité les inconvénients pratiques de l'interprétation divinatoire de l'article 94 contenu à l'arrêté précité ;

Attendu qu'il échet d'assimiler aux salariés réembauchés sur place après exécution d'un précédent contrat, tous ceux qui sont venus servir dans les Territoires d'Outre-Mer à n'importe quel titre, même en vertu d'une décision administrative tels que les fonctionnaires civils et les militaires de carrière qui après leur démission ou leur retraite travaillent dans une entreprise privée ; que cette assimilation est conforme à l'esprit de ce texte puisque le service civil ou militaire Outre-Mer implique au même titre déplacement de la Métropole et toutes les sujétions de la vie des pays équatoriaux et tropicaux ;

Attendu qu'il est constant qu'indépendamment de l'extension mentionnée dans l'arrêté précité dont la régularité pourrait même être discutée, la résidence habituelle est tout aussi bien le lieu où vivait le travailleur jusqu'à son expatriation pour y effectuer un contrat de travail que celui quitté dans le même but de travailler ou chercher un emploi dans un territoire présentant des sujétions au point de vue climat et éloignement du pays d'origine, extension incluse dans le texte même de l'article 94 antérieurement à l'interprétation qui lui a été donnée ;

Attendu, en l'espèce, que D... établit qu'il est venu au territoire en qualité de militaire de carrière, que lors de sa retraite, après quelques mois de travail à son compte à Douala, il s'est engagé au service de P...; que ce dernier ne pouvait donc ignorer sa mauvaise foi, son origine de travailleur expatrié, alors qu'il s'est acquis, par ailleurs, aux débats qu'il a travaillé dans les mêmes conditions pour le garagiste C... antérieurement à son installation à son propre compte et qu'il a bénéficié de cinq jours de congé par mois de service par une décision de la même juridiction;

Attendu que la rémunération globale de 50.000 F faisant masse des salaires et de l'indemnité d'éloignement attribuée au titre de l'article 94 doit être, faute de précision de chacun des éléments composant ce salaire, scindée conformément aux article 6 et de cet arrêté; qu'en l'absence de précision au contrat, D... appartenant au groupe 4, son indemnité d'éloignement représente les deux dixièmes de son salaire, soit 10.000 F;

Attendu qu'aux termes de l'article 124 du Code du Travail de la France d'Outre-Mer, l'indemnité d'éloignement colonial doit être exclue au total des salaires, base de calcul de l'indemnité de congé;

Attendu qu'il échet d'accorder au demandeur pour sa période d'emploi du 15 février 1955 au 28 février 1956 la somme de 83.312 F au titre d'indemnité de congé;

Par ces motifs (décision en ce sens).