

Les coupeurs de canne en Martinique

Synthèse d'un rapport d'enquête effectuée par l'ASSOKA

La question était de savoir quelle est l'application de la loi sur le séjour des étrangers aux travailleurs saisonniers de la canne. En 1995, le travail saisonnier représente 1/3 des 1 100 emplois directs de la canne. Les travailleurs étrangers sont alors au nombre de 292. En 1997, 164 autorisations d'entrée de travailleurs étrangers ont été délivrées pour la période de la récolte. Pour l'administration, cette diminution serait liée à l'emploi de Martiniquais et à la mécanisation de la coupe. Sur le terrain, c'est essentiellement ce dernier facteur qui est intervenu.

La démarche utilisée pour la réalisation de l'enquête de l'ASSOKA a consisté en une rencontre avec l'administration de la DDTE, des visites aux travailleurs étrangers sur leur lieu d'habitation (6 des 7 habitations ont été visitées), l'étude de documents (contrats de travail, fiches de paie, ...).

Opérations de recrutement pas toujours régulières

La direction du travail est chargée d'attribuer les

autorisations de travail en fonction du marché de l'emploi dans le secteur concerné. Elle doit veiller au respect de l'application de la réglementation du travail et donc des conditions de travail. L'autorisation d'emploi de travailleurs étrangers peut être demandée par un employeur ou un groupement de planteurs.

Les travailleurs saisonniers sont originaires de Ste Lucie et de Guyana. La sélection est faite dans le pays d'origine par des recruteurs envoyés sur place pour choisir parmi les coupeurs des années précédentes et ceux qu'ils leur recommandent. La plupart des travailleurs ont entre 5 et 20 ans de travail saisonnier en Martinique. Certains sont descendants de plusieurs générations de travailleurs saisonniers. La visite médicale, payée par l'employeur, a lieu dans le pays d'origine.

Les personnes retenues signent leur contrat de travail sur des formulaires délivrés par la DDTE. La durée du contrat correspond, pour certains travailleurs, à la période de la coupe de canne, pour d'autres elles peut être de trois mois. La

DDTE est co-signataire du contrat passé entre le salarié et l'employeur.

Si tous les salariés disent avoir signé un contrat, rares sont ceux qui l'ont en leur possession. En effet, une fois arrivés en Martinique, les employeurs les récupèrent. Libellés en français, langue mal ou pas maîtrisée par les personnes directement concernées, il ne sont jamais traduits dans leur langue maternelle alors que cette possibilité est prévue par le code du travail. Pour les contrats remis aux salariés en février 1997, le numéro d'enregistrement fait référence à 1997 avec des dates de signature de novembre ou décembre 1996. Il n'y a pas de date de début du contrat, seule la durée est indiquée.

Le contrat de travail fait référence à une activité de 39 heures par semaine et, dans le même temps, à la tonne ou à la toise pour le paiement, sans qu'un minimum de salaire soit garanti.

Pour l'administration, c'est la signature du contrat de travail qui permet la couverture sociale du salarié. Est-ce à dire qu'avant la délivrance de la fiche de paie,

la retenue des charges sociales n'était pas suffisante pour l'ouverture des droits ?

Le visa d'entrée en Martinique est délivré par l'ambassade de France. Le voyage est payé par les salariés, certains obtenant à la fin du contrat son remboursement pour moitié.

Un rapport de forces défavorable

Le logement est gratuit, dans des habitations en général à proximité du lieu principal de travail. Les conditions d'hygiène et la sécurité sont variables : une douche pour dix personnes et des W-C peu nombreux. Les bâtiments sont éloignés des cabines téléphoniques. Certaines améliorations ont été apportées récemment.

L'administration connaît bien ces éléments mais elle subit le chantage des patrons qui menacent d'arrêter la coupe de la canne si elle est trop regardante.

L'équipement des travailleurs est variable d'une habitation à l'autre. Certains se voient remettre un coutelas au début

de la récolte, d'autres ne reçoivent rien. Lors des travaux de nettoyage des terrains, non mentionnés dans les contrats, l'équipement est fourni de façon aléatoire.

Les lieux et jours de travail ne sont connus que le jour même. Il est normalement prévu que l'activité se déroule du lundi au samedi, mais tous les jours ne sont pas travaillés.

Le travail de la coupe se fait manuellement au coutelas. Il est payé à la toise. Par rapport à la pesée, il est décompté à certains une tonne de paille par chariot pesé. La toise équivaut à 2 mètres de rang de canne. En réalité, cela correspond à 4 rangs de 2 m. Selon le terrain, en un journée, il peut être possible de réaliser entre 150 et 300 toises voire 500.

Comme il a été dit précédemment, le contrat de travail, tout en faisant référence aux 39 heures hebdomadaires, prévoit le paiement en fonction du nombre de toises réalisées ou au tonnage effectué. Une toise est payée 1,46 F. Une tonne de canne est payée 112 F, 142,70 F dans le cas de la convention du comité martiniquais de défense et organisation du marché du rhum (CODERUM).

L'estimation du nombre d'heures réalisées est effectuée en divisant le salaire brut par le taux horaire du SMIC. Une avance de 500 F sur la première paie est faite à l'arrivée des travailleurs. Pour beaucoup, le paiement s'effectue à la semaine.

On peut se demander si, pour bénéficier de ces mesures, l'employeur ne maintient pas le nombre de jours travaillés par semaine en deçà de cinq jours. En conséquence, soit les travailleurs augmentent l'intensité de leur travail quand ils en ont,

soit ils acceptent de travailler les week-end, sans paiement d'heures supplémentaires. Certains employeurs les incitent à travailler chez d'autres quand ils ne leur donnent pas du travail, ce qui est interdit. Les heures effectuées pour le nettoyage des terrains sont payées en référence au SMIC.

En ce qui concerne les jours non travaillés du fait du patron et qui doivent être considérés comme jours de chômage technique, il n'y a pas de compensation financière, alors que l'administration dit que le paiement du chômage technique est prévu par le CODERUM.

Il en est de même pour les arrêts dus aux accidents de travail. Les salariés ne sont pas informés de leur droit aux indemnités journalières. Ils bénéficient uniquement de la couverture des soins.

Des droits ni connus ni reconnus

Bien que cotisant pour la retraite, régime obligatoire, beaucoup de travailleurs Sainte-Luciens ont travaillé et travaillent sans pouvoir bénéficier de la retraite puisqu'ils ne vivent pas en Martinique au moment où ils la prennent et qu'il n'existe pas de convention relative aux droits sociaux entre leur pays et la France.

La loi prévoit qu'un travailleur saisonnier qui ne trouve pas de travail pendant la période où il travaillait normalement a droit à l'ASSEDIC. En réalité, comme il n'est pas réembauché en Martinique, il est exclu de ces dispositions même s'il a travaillé pendant plusieurs années et cotisé à la caisse de chômage. Il faut remarquer que certains perçoivent la médaille du travail après vingt ans de service sans que cela leur

assure une reconduite de leur contrat l'année suivante.

Les congés annuels sont versés à la fin du contrat. Normalement, à la fin de chaque contrat l'intégralité des sommes dues doit être versée. Cependant, certains patrons disent qu'ils paieront le solde à la récolte prochaine, ce qu'ils ne font jamais.

L'absence de convention entre la France et Sainte-Lucie fait que les familles de ces étrangers restées dans leurs pays ne bénéficient d'aucun droit aux allocations familiales ni d'aucune couverture sociale. Les travailleurs eux-mêmes sont mal informés de conditions d'octroi de leur propre carte de sécurité sociale.

La méconnaissance des lois sociales, le besoin de travailler donc d'être repris à chaque récolte et la lenteur du dispositif judiciaire en matière de droit du travail font que ces travailleurs, spoliés, n'utilisent pas les moyens de recours qui sont à leur disposition.

Perspectives

Même lorsqu'ils sont conscients des mauvaises conditions qui leur sont faites, les travailleurs étrangers saisonniers cherchent à sauvegarder la possibilité que cet emploi leur offre de faire vivre leurs familles restées au pays. Ils expriment cependant des revendications :

– Paiement des arriérés de salaires

– Octroi d'un titre permanent lié à une garantie de travail régulier après un certain nombre d'années. Il faut rappeler que la plupart des travailleurs ont plus de cinq années d'activité mais que quelle que soit leur ancienneté dans la profession, ils sont soumis, à

chaque séjour, aux mêmes démarches administratives.

– Étude et réflexion pour les faire bénéficier de leurs droits.

L'injustice flagrante faite à ces travailleurs qui effectuent un travail très pénible sur lequel des cotisations sont prélevées et qui ne peuvent pas bénéficier des avantages qui en découlent, nécessiterait un travail en collaboration avec les organisations représentatives (syndicats, associations familiales) de leur pays. ■