



Normes internationales du travail pour le travail dans les plantations

Les recommandations suivantes s'inspirent des normes internationales du travail. Il est souhaitable de se référer aussi aux normes nationales pertinentes. Les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs peuvent également être une bonne source d'informations sur la législation, les conventions collectives et les coutumes nationales en vigueur dans le pays pour ce qui concerne le logement des travailleurs.

L'OIT a adopté une convention et une recommandation concernant tout particulièrement les travailleurs des plantations¹. Les principales dispositions de celles-ci sont résumées ci-après.

Recrutement

➔ Le recrutement des travailleurs migrants ne doit être effectué que par des personnes ou sociétés ayant reçu une licence de la part de l'autorité compétente². Les travailleurs ne doivent pas être soumis à une pression illicite, ni recrutés par fraude³.

Le recruteur ou l'employeur doit faire transporter les travailleurs recrutés jusqu'au lieu de travail⁴ et payer leurs frais de voyage, et notamment les vivres et l'hébergement temporaire⁵.

Examen médical

➔ Tout travailleur recruté doit être soumis à un examen médical. Lorsque

le travailleur a été recruté pour être employé dans un lieu éloigné de l'endroit du recrutement, l'examen médical doit être passé avant le départ du travailleur⁶.

Durée maximum de service prévue dans un contrat

➔ La durée maximum de service qui puisse être prévue explicitement ou implicitement dans un contrat, pour un emploi ne nécessitant pas un voyage long et coûteux ne doit, en aucun cas, dépasser douze mois si les travailleurs ne sont pas accompagnés de leur famille, ni deux années s'ils sont accompagnés de leur famille⁷.

Il ne doit pas y avoir de sanctions pénales pour manquements au contrat de la part de travailleurs des plantations⁸.

Avances sur salaire

➔ Toute somme versée aux travailleurs recrutés, à titre d'avances sur salaire, doit être strictement limitée pour protéger ces travailleurs contre la servitude pour dettes⁹.

Salaires

➔ La fixation des salaires par voie d'accords collectifs librement négociés entre les syndicats ou les représentants librement élus des travailleurs

et les employeurs ou les organisations d'employeurs doit être encouragée. Lorsque de telles méthodes n'existent pas, les travailleurs devront recevoir au moins le salaire minimum spécifié dans la législation ou la réglementation nationale en vigueur¹⁰.

➔ Les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal et seront payés directement aux travailleurs intéressés. Le paiement sous forme de billets à ordre, de bons ou de coupons sera interdit¹¹. Les travailleurs doivent avoir la liberté de disposer de leur salaire à leur gré, même si l'épargne volontaire est encouragée.

➔ La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent permettre le paiement partiel du salaire en nature là où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable, à condition toutefois que ces prestations soient appropriées et conformes à l'intérêt des travailleurs. La valeur de tout paiement en nature doit être calculée selon les prix courants du marché¹².

➔ Les fiches de salaire doivent être transparentes, afficher clairement le salaire brut, les retenues opérées et ce à quoi elles correspondent et le salaire net. Les retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans les conditions prescrites par la législation ou la réglementation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale. Les retenues sur les salaires effectuées à titre de remboursement pour perte ou dommage affectant les produits, ne doivent être autorisées que s'il est

¹ Convention (n°110) sur les plantations, 1958 et Recommandation (n°110) sur les plantations, 1958.

² C 110, article 7.

³ C 110, article 9.

⁴ C 110, article 12.

⁵ C 110, article 13.

⁶ C 110, article 11.

⁷ C. 110, article 20.

⁸ C. 110, article 21.

⁹ C. 110, article 16.

¹⁰ C. 110, article 24.

¹¹ C. 110, articles 26 et 28.

¹² C. 110, article 27.

bien établi que le travailleur intéressé en est responsable¹³. Les travailleurs doivent être informés par écrit de toutes les retenues effectuées¹⁴. Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement à un employeur ou à un intermédiaire quelconque en contrepartie de l'obtention d'un emploi ou du maintien dans un poste.

- ➔ Le salaire sera payé à intervalles réguliers. Lorsque la rémunération est calculée sur la base du travail aux pièces, le salaire sera payé au moins deux fois par mois. Il faudra prévoir la tenue d'états, suivant une forme et une méthode appropriées¹⁵.
- ➔ Lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué dans un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat¹⁶.

Principe du salaire égal pour un travail de valeur égale

- ➔ L'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être assurée pour la fixation des taux de rémunération¹⁷.

Vente de marchandises ou fourniture de services par l'entreprise

- ➔ L'entreprise doit vendre ses marchandises ou fournir ses services à des prix justes et raisonnables. Les économats ou services établis par l'employeur ne doivent pas être exploités dans le but d'en retirer un bénéfice, mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés. Aucune contrainte ne sera exercée sur les travailleurs pour qu'ils fassent usage de ces économats ou services¹⁸.

Logement, services sociaux et transports

- ➔ Les travailleurs doivent pouvoir avoir un logement à disposition s'il n'existe pas de marché du logement dans le voisinage. Le logement devra être de taille suffisante, construit avec des matériaux durables et devra disposer des aménagements nécessaires pour la cuisine, d'une buanderie et d'installations sanitaires. Il aura aussi une ventilation adéquate et un système d'approvisionnement en eau courante. Chaque fois qu'un travailleur logé est congédié, un délai raisonnable pour quitter son logement devra lui être accordé¹⁹.
- ➔ Il faudra pourvoir aux services sociaux et aux espaces de loisirs si ceux-là ne sont pas aisément accessibles à proximité. Les entreprises doivent fournir elles-mêmes des moyens de transport aux travailleurs qui doivent se rendre dans des régions éloignées à destination desquelles il n'existe pas de moyens publics.

Sécurité et santé au travail

- ➔ Les employeurs doivent prendre les mesures adéquates pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Des mesures devront notamment être prises pour éviter toute exposition excessive ou inappropriée aux pesticides. Les travailleurs recevront une formation adéquate ainsi qu'un équipement de sécurité²⁰. Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans doivent porter un équipement adapté à leur taille et être protégés contre l'exposition aux produits chimiques ou à d'autres tâches ou fonctions dangereuses²¹.

Services médicaux

- ➔ Les travailleurs (et leur famille, le cas échéant) doivent pouvoir bénéficier de services médicaux assurés par un personnel qualifié²².

Elimination du travail des enfants

- ➔ Le recrutement d'un travailleur adulte ne doit pas être considéré comme impliquant le recrutement d'autres membres de sa famille, en particulier de ses enfants²³. L'âge minimum d'admission à l'emploi fixé par la législation nationale doit être respecté, et ne doit en aucun cas être inférieur à 14 ans. Lorsque les enfants des travailleurs des plantations vivent avec eux sur la plantation, ils doivent avoir accès à l'éducation.

Repos hebdomadaire et congés annuels payés

- ➔ Les travailleurs devront bénéficier, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives. Ce repos sera accordé, autant que possible, en même temps à tous les travailleurs de chaque plantation. Il coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région²⁴.
- ➔ Les travailleurs devront bénéficier d'un congé annuel payé après une période de service continu auprès du même employeur²⁵.

Protection de la maternité

- ➔ Une femme enceinte aura droit à des soins médicaux et à un congé de maternité conformément à la législation nationale. Aucune femme enceinte ne doit être tenue d'effectuer un travail pouvant lui être préjudiciable dans la période précédant son congé de maternité, et ne doit notamment être exposée à des pesticides qui sont jugés dangereux pour le fœtus. Si une femme allaite son enfant, elle aura droit à des interruptions de travail aux fins d'allaitement, comptées dans la durée du travail. Une travailleuse ne pourra être congédiée en raison seulement de sa grossesse ou du fait qu'elle allaite son enfant²⁶.

¹³ R. 110, paragraphe 25.

¹⁴ C. 110, articles 31 et 32.

¹⁵ C. 110, articles 33 et 35 ; R. 110, paragraphes 9-18.

¹⁶ C. 110, article 34

¹⁷ R. 110, paragraphe 27 ; voir aussi la Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

¹⁸ C. 110, article 30.

¹⁹ C. 110, articles 85-88.

²⁰ R. 110, paragraphe 45. Pour plus d'informations sur les dispositions en matière de sécurité et de santé au travail dans l'agriculture, se référer à la Convention (n°184) sur la sécurité et la santé au travail dans l'agriculture, 2001 et à la Recommandation (n°192) qui l'accompagne.

²¹ C. 184, article 16.

²² C. 110, articles 89-90.

²³ C. 110, article 6.

²⁴ C. 110, article 43.

²⁵ C. 110, articles 36-41.

²⁶ C. 110, articles 47-50.

Réparation des accidents du travail ou des maladies professionnelles

- ➔ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles atteintes d'incapacité doivent percevoir une indemnisation conformément à la législation nationale. Elles doivent aussi recevoir les soins médicaux, pharmaceutiques, les appareils de prothèse et toute autre assistance nécessaire²⁷.

Sécurité sociale

- ➔ Les travailleurs doivent bénéficier des dispositions en vigueur de la sécurité sociale, conformément à la législation nationale²⁸.

Liberté syndicale

- ➔ Les travailleurs ont le droit de s'associer en vue de tous objets non contraires aux lois. Les employeurs doivent s'abstenir de tout acte d'ingérence, tendant notamment à provoquer la création d'une organisation de travailleurs dominée par un employeur; ou ne doivent pas dissuader les travailleurs d'exercer leur droit de constituer un syndicat²⁹. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi³⁰.

Non-discrimination

- ➔ Les droits des travailleurs des plantations doivent être respectés, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, de tribu ou d'appartenance syndicale³¹.

Résolution des conflits

- ➔ Les employeurs devront établir un mécanisme pour résoudre, de manière juste et rapide, les conflits entre les employeurs et les travailleurs³².

²⁷ C. 110, articles 51-53 ; R. 110, paragraphes 46-52.

²⁸ R. 110, paragraphe 53.

²⁹ C. 110, article 54.

³⁰ C. 110, article 58.

³¹ R. 110, paragraphe 2; voir aussi la Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

³² C. 110, article 55.

Rapatriement

- ➔ Tout travailleur doit être rapatrié aux frais du recruteur ou de l'employeur:
 - à la fin de son engagement
 - s'il est malade ou frappé d'incapacité
 - s'il a été recruté par fraude ou par erreur
 - pour toute autre raison dont il n'est pas responsable³³.

Références

- ➔ Convention (n°110) sur les plantations, 1958.
- ➔ Recommandation (n°110) sur les plantations, 1958.
- ➔ Convention (n°184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.
- ➔ Recommandation (n°192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.
- ➔ Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- ➔ Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

Les textes des conventions sont disponibles sur le site:

<http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

Les textes des recommandations sont disponibles sur le site:

<http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm>

Ouvrages

- ➔ Sustainability Issues in the Tea Sector. A Comparative Analysis of Six Leading Producing Countries, Centre de recherche sur les entreprises multinationales (SOMO), 2008. http://somo.nl/publicationsen/Publication_2548/at_download/fullfile

³³ C. 110, article 14.

Helpdesk du BIT
Programme des Entreprises Multinationales
Bureau International du Travail
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
Tel: +41.22.799.6264
Fax: +41.22.799.6354
assistance@ilo.org