



**HAL**  
open science

## De la dette au paternalisme : le bridage de la mobilité des saisonniers agricoles migrants “ OFII ”

Frédéric Décosse

► **To cite this version:**

Frédéric Décosse. De la dette au paternalisme : le bridage de la mobilité des saisonniers agricoles migrants “ OFII ”. El Miri Mustapha; Mercier Delphine; Peraldi Michel. *Frontières en travail. Migrations, travail et fabrique des frontières dans le monde*, Karthala, pp.97-111, 2019. halshs-02534871

**HAL Id: halshs-02534871**

**<https://shs.hal.science/halshs-02534871>**

Submitted on 20 Apr 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## 6

# De la dette au paternalisme

## Le bridage de la mobilité des saisonniers agricoles migrants « OFII »<sup>1</sup>

Frédéric DÉCOSSE

« Le travail subordonné libre, le salariat est ainsi placé du côté du marché, de l'ordre marchand progressif ; le servage, l'esclavage moderne, et toutes les autres formes difformes (péonage, travail contraint sous contrat) du côté de la réaction capitaliste. On voudrait bien, parfois, qu'il en aille de la sorte. Or ce n'est pas le cas » (Moulier-Boutang 1997 : 231).

L'immigration saisonnière sous contrat de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII<sup>2</sup>) est une catégorie spécifique de la politique migratoire, caractérisée par la précarité du statut de séjour assigné. Dans le cadre de ce programme de migration temporaire (PMT) qui organise chaque année l'introduction de quelques milliers d'ouvriers agricoles dans le Sud de la France, ceux-ci sont admis sur le territoire le temps d'une saison et doivent regagner leur pays d'origine au terme de celle-ci. Aujourd'hui limité à six mois par an, leur droit au séjour ne vaut que tant que l'employeur renouvelle leur contrat de travail et depuis 1974, il leur est impossible de s'extraire du statut saisonnier afin d'obtenir une carte de

---

1. Cet article est issu de ma recherche doctorale portant sur la condition des ouvriers agricoles marocains sous contrat saisonnier de l'Office des Migrations Internationales (Décosse, 2011). La méthodologie retenue croise travail d'archive, observation participante au sein du Collectif de défense des travailleurs agricoles saisonniers (CODETRAS) et entretiens semi-directifs (160). Réalisée entre 2004 et 2009, l'enquête multi-située a été menée dans plusieurs départements français (Bouches-du-Rhône, Lot-et-Garonne, Corse, Loiret...), ainsi qu'en Andalousie et dans le Nord du Maroc.

2. L'Office des migrations internationales est remplacé par l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) en 2005, puis par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) en 2009.

séjour pérenne. Le contrat « OFII » est donc un dispositif d'immigration « légale » et « circulaire » dans lequel la mobilité du travailleur du Sud est bridée par le jeu des autorisations temporaires de travail et de séjour. Il constitue de ce fait une figure de l'« utilitarisme migratoire » contemporain, c'est-à-dire de cette « propension qu'ont les sociétés à régler la question migratoire sur l'intérêt (ou le désavantage) escompté des étrangers qu'elles font ou laissent venir, principalement sous le rapport de la force de travail fournie » (Morice, 2004 : 2).

Cette préoccupation commune de l'État et du patronat n'est pas nouvelle en agriculture, tant le souci de restreindre la mobilité des travailleurs de la terre venus d'autres contrées constitue un invariant de la politique de la main-d'œuvre étrangère dans ce secteur économique : mise au travail sous surveillance militaire des « indigènes » recrutés par le Service de la main-d'œuvre coloniale et encadrement strict des refus et changements d'emplois par le Service de la main-d'œuvre agricole durant la Première Guerre mondiale (Larbiou, 2008) ; contrôle des ruptures anticipées de contrat et chasse aux « escroqueries au mariage » des ouvrières polonaises introduites par la Société générale d'immigration pendant l'Entre-deux-guerres (Hubscher, 2005) ; rapatriement à l'issue de la Seconde Guerre mondiale de la main-d'œuvre indigène et nord-africaine incorporée à l'économie de guerre (Luguern, 2007 ; Atouf, 2009)... La succession de ces expériences de canalisation des mouvements de la force de travail étrangère donne à voir comment l'administration et les syndicats de producteurs se sont historiquement organisés face aux velléités de « fuite » (Mezzadra 2005) des migrants confrontés aux mauvaises conditions de travail et de rémunération offertes par l'agriculture intensive. Créé en 1945, le contrat OFII s'inscrit dans la filiation de ces dispositifs contraignants qui produisent des formes de travail dépendant.

Si le PMT OFII consiste donc *a priori* à importer et à encadrer de la pure force de travail, le processus de réification des salariés migrants (c'est-à-dire leur transformation en marchandise) butte toutefois sur la nécessité qu'ont les patrons de faire exister des rapports interpersonnels susceptibles de générer de la dépendance et de la sujétion. L'objet de cet article est justement d'étudier pourquoi et comment l'agriculture capitaliste « moderne » mobilise des formes de mise au travail « apparemment archaïques » (Lautier, 1997 : 467) comme le paternalisme et la servitude pour dettes dans les rapports qu'elle entretient avec la main-d'œuvre étrangère saisonnière. Parce qu'elle cherche à entrer dans la boîte noire des relations de travail « non-libre », cette entreprise prétend contribuer à l'étude du « salariat bridé », entendu par Moulrier-Boutang comme cette « forme de relation contractuelle de travail qui présente un caractère contraignant dans sa forme et dans la substance de ce qui est vendu (c'est-à-dire autre chose que la pure force de travail libre) » (1998 : 16). Elle s'inscrit également dans la ligne de recherche sur le système d'exploitation paternaliste définie par Geffray (1995) et prolongée entre autres par Morice (1999).

### **De la dette à l'exigence de « loyauté » : aux sources du salariat bridé en agriculture**

M. Laïri<sup>3</sup> est un homme âgé d'une quarantaine d'années, originaire d'Aïn Hamra, *douar* de la région *gzenaya* du Rif marocain. En 2003, ce modeste paysan a vendu son bétail afin de se procurer les 4000 euros exigés par son cousin pour le placer comme saisonnier OFII dans une importante entreprise arboricole du Lot-et-Garonne où ce dernier travaille comme chef d'équipe. M. Laïri n'a pourtant travaillé que deux saisons dans ce grand verger de 250 hectares de kiwis exploité par un ancien rapatrié d'Afrique du Nord avec le concours de quelque 85 ouvriers temporaires marocains. En 2005, son contrat n'a en effet pas été renouvelé et son poste a été pourvu par un autre villageois, qui a dû s'acquitter à son tour de 5000 euros pour pouvoir aller chercher en France un salaire susceptible de compléter les revenus de son économie familiale. Depuis, selon sa propre expression, M. Laïri est « bloqué » au Maroc et son bref enrôlement au sein du salariat européen l'a dépossédé des moyens de production qui constituait auparavant la base de son autosubsistance. Outre qu'il illustre la façon dont le mode de production agricole intensif du Nord détruit celui, domestique, du Sud, ce fragment d'histoire de vie donne à voir comment la précarité du contrat saisonnier OFII donne lieu à des modes de gestion spécifiques de la main-d'œuvre étrangère.

Pour le travailleur migrant, le non-renouvellement de son contrat de travail signifie une sortie du dispositif. Mais ceci ne représente pas qu'une simple perte d'opportunité pour lui de louer sa force de travail sur le marché du travail français. C'est également une perte pécuniaire dans la mesure où l'accès au travail est payant et que le prix d'achat du contrat est élevé compte tenu de la « double pénurie » (Morice, 2006 : 226) relative qui structure le « marché noir des droits à émigrer et à travailler en France » (Berlan *et al.*, 1991 : 56). Alors que dans les années 1970 son coût équivalait à un mois de salaire, le contrat saisonnier OFII s'échange aujourd'hui autour d'environ 6000 euros, ce qui signifie que l'ouvrier travaille pour ainsi dire « à blanc » la première année. Cette rareté est obtenue via la constitution de deux « files d'attente » (Morice, 2006 : 227) : la première est celle des contrats OFII proprement dite, dont l'offre, qui est à la fois limitée par l'État (et en décroissance forte par rapport aux années 1970) et contrôlée par les producteurs, est inférieure à la demande dans les zones de départ ; la seconde est celle des possibilités d'émigration alternatives aux contrats saisonniers, dont l'offre s'est réduite à partir de 1974, suite à la suspension de l'immigration économique permanente.

L'achat du contrat est en quelque sorte un investissement à long terme pour le saisonnier. Car s'il est conscient qu'il ne va presque rien gagner la première année, il table sur ses gains futurs au cours des saisons à venir.

---

3. Entretien avec M. Laïri, Ajdir (Taza, Maroc), septembre 2005.

Le pari est risqué puisque, comme le démontre le cas de M. Laïri, rien n'assure qu'il travaillera suffisamment dans l'exploitation pour récupérer sa mise de départ. Le contrat ne représente donc qu'une simple « promesse de travail » (Lautier, 1982 : 73), sans aucune garantie d'effectivité dans le temps. Pour limiter les risques de non-renouvellement, le salarié est amené à faire preuve d'une loyauté indéfectible envers son employeur et/ou le chef d'équipe. Compte tenu de l'importance du coût d'entrée, l'achat du contrat prend souvent la forme d'une dette et crée ainsi une relation de dépendance économique atypique entre l'employeur-créancier et l'ouvrier-débiteur. On s'éloigne donc de la forme salariale classique, de sorte que la relation d'emploi se rapproche davantage de la servitude pour dettes. De la même manière que, selon la « norme de réciprocité » (Gouldner, 1960), le don appelle le contre-don et que l'acte de rendre donne à l'échange une valeur davantage sociale que strictement matérielle, le mécanisme de la dette fonde la relation sociale de travail sur une base qui dépasse largement et le contrat de travail et la valeur marchande de celui-ci. Car comme l'a bien perçu Lefort, « on ne donne pas pour recevoir ; on donne pour que l'autre donne » (1951 : 1415).

Si dans la dette, les aspects symboliques, relationnels et moraux sont indissociables des aspects matériels et pécuniaires, il faut ici les isoler pour les besoins de l'analyse. En termes monétaires donc, le prêt consenti par le patron est un simple jeu d'écriture comptable, qui n'exige pas que celui-ci mobilise un capital, au sens où il vend un simple droit d'entrée sur le marché du travail qui n'a pour lui qu'une valeur d'échange. En bref, la créance ne lui coûte rien, elle ne fait que lui rapporter. L'endettement du salarié lui donne la possibilité de prélever chaque mois sur le salaire une somme allant au remboursement de la dette (les saisonniers disent alors que le patron « coupe »). Ceci présente deux avantages : d'une part, cette opération réduit le coût de main-d'œuvre au prorata du prix du ou des contrats ; d'autre part, cette retenue sur le salaire (tout comme les avances, amendes ou prélèvements au titre de l'hébergement ou autre) ou plutôt sur le sursalaire, c'est-à-dire la rémunération au noir des heures supplémentaires (système des « enveloppes »), rend plus complexe pour l'ouvrier le calcul de ce qui lui est dû.

Sur le plan matériel, le cercle vicieux de la dette n'est cependant pas entièrement clos comme il l'est par exemple dans le cas des récolteurs de caoutchouc d'Amazonie (Geffray, 1995) ou dans les formes classiques du péonage latino-américain, telles que le régime de l'*hacienda* dans le Sud du Mexique (Washbrook, 2006), où il s'agit d'un marché captif coupé (y compris physiquement, du fait de l'isolement) du marché global : l'ensemble des achats et des ventes (ces systèmes sont fondés sur l'auto-entreprenariat ou le combinent avec un salariat dégradé) se fait dans la boutique du propriétaire, qui fixe les prix, fait crédit, tient les comptes et récupère ainsi tout ou partie des revenus, de sorte que la dette pécuniaire ne peut jamais être remboursée. Dans le cas des saisonniers OFII, cette dette est remboursable, parce que les ouvriers ne sont pas maintenus dans ce circuit

fermé de production/consommation (même si l'employeur peut par exemple imposer qu'ils lui achètent le matériel de travail ou qu'il leur vend le pain acheté en gros). Mais aussi parce que les salaires – même s'ils sont bas (ce qui, en l'absence d'autres opportunités de placement, est paradoxalement un moyen de les fixer durablement dans l'emploi [Moulier-Boutang, 1998 : 457]) – leur permettent d'accumuler un pécule à condition qu'ils réduisent au maximum les dépenses de maintien immédiat et sur place de leur force de travail. Si la dette est remboursable, elle se réactualise toutefois chaque année à travers le remboursement par l'ouvrier de la taxe versée par l'employeur à l'État pour compenser les frais de visite médicale et d'acheminement. Bien qu'illégal, cette pratique est courante, ce qui tend à démontrer qu'une politique de main-d'œuvre reposant sur la taxation du travail de l'étranger, loin de dissuader les employeurs d'y recourir, conduit ce dernier à payer pour pouvoir travailler.

Si la dette matérielle est effaçable, l'obligation morale est-elle quasi éternelle. Au-delà de sa dimension marchande, l'échange contrat/argent fonde une relation sociale de travail marquée par l'asymétrie et la dépendance. Cette relation naît en fait en amont de l'échange, au moment où le patron choisit le salarié. Il y a ici une différence fondamentale avec le régime classique du salariat, dans lequel les deux parties se choisissent mutuellement et se mettent d'accord sur les modalités d'échange salaire/force de travail. Dans le cas du saisonnage étranger OFII, le salarié ne connaît pas l'employeur, ne négocie rien et ne fait en fin de compte que signer un contrat qui s'apparente à un « engagement » (sur le modèle militaire) par lequel « il aliène les droits de propriété sur son automobilité » (Moulier-Boutang, 1998 : 90). Parce que les contrats sont quantitativement limités, qu'ils représentent une opportunité de gains largement supérieurs à ceux que le migrant peut espérer gagner au Maroc (à condition toutefois qu'il dure dans l'emploi) et que le mode de recrutement est nominatif, le choix du patron est vécu par l'ouvrier sur le mode de la « faveur ». Dans cette perspective et compte tenu du caractère non automatique du renouvellement, le saisonnier ne travaille que tant que l'exploitant le consent. Cette perception est accentuée par le fait que l'employeur cherche à imposer une représentation de la relation d'emploi comme profitant essentiellement au saisonnier. Le patron y nie en effet le bénéfice qu'il tire de l'exploitation de sa force de travail, dans sa dimension à la fois générique (facteur de production indifférencié) et individualisée (ce salarié-là avec sa qualification, son expérience et sa loyauté).

Pour autant, il s'agit d'une relation d'emploi fondamentalement interpersonnelle, basée sur la loyauté de l'ouvrier envers le patron, une loyauté qu'il démontre dans et par son travail, à travers sa reconnaissance de l'ordre patronal (absence de revendications), sa disponibilité et son rendement. Comme dans le cas des intérimaires du BTP, la loyauté fonctionne donc pour l'employeur comme une garantie que le saisonnier sera productif et « soumis », tandis qu'elle est pour ce dernier une stratégie de

fidélisation dans un contexte de discontinuité et d'incertitude de la relation d'emploi (Jounin, 2006). Cet « ordre moral de la réciprocité » (Narotsky, 2001 : 130), ce devoir de loyauté exigé à l'ouvrier, peut bien entendu entrer en conflit (ou à l'inverse en résonance) avec d'autres rapports de loyauté, notamment ceux que l'ouvrier peut être amené à avoir vis-à-vis de ses collègues de travail, *a fortiori* lorsque ceux-ci lui sont apparentés. Ce dernier élément revêt une grande importance dans la mesure où le système de recrutement s'appuie sur les réseaux familiaux et/ou villageois des ouvriers déjà en poste. Or le système de cooptation sur la base de relations sociales préexistantes<sup>4</sup> constitue à la fois une « base pour des contrats tacites » et un « mécanisme additionnel de contrôle » (Waldinger, 1993 *in* Jounin, 2006 : 424), au sens où le « parrain » est ainsi garant de la conduite du ou des salariés recrutés par ses soins.

Ce système d'obligations et de responsabilités croisées est d'autant plus contraignant que le « parrain » est un intermédiaire occasionnel, que ses services sont gratuits et que le lien de parenté avec le ou les autres salariés est étroit. L'engagement est alors vu par le patron comme une faveur personnelle (générant là encore une dette morale) dont le « parrain » va tirer un bénéfice indirect, ce qui fait qu'il exige de lui comme de son ou de ses « protégés » une loyauté irréprochable. Tout comportement de ce(s) dernier(s) considéré comme déviant par l'employeur fragilise la position du « parrain » et de l'ensemble du collectif de travail, voire même annihile les chances des parents restés au village d'accéder un jour à un emploi saisonnier dans l'entreprise. Cette règle est intériorisée par tous, ce qui permet à l'exploitant d'alléger son dispositif disciplinaire dans le travail. Dans la mesure où leur sort est lié et que chaque ouvrier a un intérêt objectif à veiller au maintien de l'ordre patronal, le contrôle familial et communautaire remplace, sinon redouble, le contrôle de l'employeur. L'histoire de M<sup>me</sup> Es Salah<sup>5</sup> montre qu'il ne s'agit pas là que d'une menace théorique. Employée par le biais d'un contrat agricole saisonnier OFII, elle travaille en fait (et c'est là un cas particulier, qui renoue avec des formes anciennes de salariat agricole, telles que celles de valet, domestique ou femme de ferme) comme bonne à tout faire chez un important arboriculteur des Bouches-du-Rhône. Par l'intermédiaire de son père et de son oncle entrés en France en 1971 et régularisés depuis, celui-ci fait venir depuis des années son frère, son mari et plusieurs de ses cousins. En 2000, la relation du couple avec l'employeur se dégrade suite à un accident de travail de M<sup>me</sup> Es Salah que son patron refuse de déclarer malgré ses demandes répétées. Ce dernier convoque la médiation du père, « parrain » chargé de lui rappeler son devoir de loyauté et sa responsabilité envers le groupe familial. Quelques mois plus tard, la rupture est

4. Qui plus est lorsque celles-ci sont, comme ici, structurées par des « solidarités mécaniques » (Durkheim, 2007 [1893]) et quand les loyautés sont « verticales », c'est-à-dire existentielles et asymétriques (Boszormenyi-Nagy & Spark, 1973)

5. Entretiens avec M<sup>me</sup> Es Salah, Entressen (13), juin 2004 & août 2005.

consommée lorsque son mari, à son tour victime d'une lourde chute au cours de son travail et hospitalisé, insiste pour déclarer l'accident. L'exploitant refuse de prolonger son contrat et l'année suivante, aucun de la dizaine de contrats des membres de sa famille n'est renouvelé.

### **Entre protection et dépendance : un système paternaliste**

Au-delà du fait qu'il témoigne d'un passage à l'acte effectif tant de l'exploitant dans l'application de la sanction collective, que du saisonnier dans son entreprise de résistance<sup>6</sup>, cet exemple souligne à quel point le recrutement par « parrainage » expose l'individu à un choix, qui n'est jamais définitif, entre la défense de son intérêt personnel et celui du groupe. En créant des obligations et des responsabilités croisées, la cooptation vise justement à faire en sorte que le collectif noie l'intérêt particulier du saisonnier dans celui du groupe, plus large mais aussi moins plein et entier. Dans le cas de M<sup>me</sup> Es Salah, le fait qu'elle disposait avant de migrer d'une bonne situation professionnelle au Maroc (aide-soignante), qu'elle assumait une certaine indépendance vis-à-vis du contrôle familial et paternel, qu'elle travaillait et logeait en France à l'écart du groupe des ouvriers agricoles, que l'accident de son mari le mettait de fait dans l'impossibilité de travailler (fractures multiples du bassin) et donc de bénéficier d'un contrat saisonnier la saison suivante... sont autant de facteurs qui expliquent l'évolution de son arbitrage et au final son choix de la « déloyauté ». La plupart de ses parents ont finalement été repris par l'employeur, après avoir « purgé une peine » d'une saison sans contrat, à condition qu'ils n'entretiennent aucun contact avec elle, devenue entre-temps la « figure médiatique » de la lutte pour la défense des droits des saisonniers OFII menée par des associations et syndicats rassemblés au sein du CODETRAS. Trois de ses cousins ont même dû fournir avec d'autres salariés de l'exploitation des faux témoignages à charge utilisés par l'employeur dans le contentieux qui l'oppose à son ancienne salariée. En bref, la condition de retour dans l'emploi a été pour eux de faire allégeance exclusive à l'employeur au détriment du maintien de liens familiaux, un présupposé qui a longtemps rendu difficile les relations entre M<sup>me</sup> Es Salah et ses proches.

On voit donc ici que l'importation sur le lieu de travail de relations sociales préexistantes et possédant leurs propres valeurs, règles, structures hiérarchiques et formes de domination, donne la possibilité au patron de mobiliser à son profit le contrôle familial et communautaire et de convoquer ainsi les « habitudes d'obéissance "sans discussion" des cadets aux

---

6. Ce qui, dans les deux cas, marque paradoxalement les limites du système de dissuasion par la menace et souligne en creux l'importance de la gestion paternaliste.



ânés » (Heuzé, 1988 : 107). Lorsqu'il comprend que son autorité est contestée et que le chantage au renouvellement ne lui confère plus suffisamment de prise sur M<sup>me</sup> Es Salah, l'employeur convoque l'autorité de la sphère familiale, une autorité qui puise ici sa légitimité tant dans l'affect que dans une double structure de domination, à savoir celle de la filiation qui fonctionne sur la base d'une « loyauté verticale » et celle des rapports sociaux de sexe. Et il ne se contente pas de parler à travers une figure d'autorité légitime. Il met en avant les intérêts de la famille et stigmatise la déloyauté de celle dont l'attitude individualiste et ingrate remet en cause un arrangement (pré)établi par les autres membres. Cette capacité de l'employeur à faire siens des rôles et des représentations issus de la sphère familiale donne à voir comment le mode de gestion de la main-d'œuvre saisonnière étrangère emprunte au registre du paternalisme, « cette accommodation du rapport d'exploitation capitaliste » (Meillasoux, 1996 : 348) définie ici provisoirement comme « un rapport social dont l'inégalité est déniée, transfigurée par une métaphore sociale qui assimile le détenteur de l'autorité à un père et les agents soumis à cette autorité à ses enfants » (Pinçon & Rendu, 1985 : 95).

Ce rapport paternaliste a une histoire propre. Il est certes, de manière plus directe encore que le patronage/paternalisme industriel du XIX<sup>e</sup> siècle (Noiriel, 1988 : 19), un prolongement de la relation d'emploi de la société agraire traditionnelle dans laquelle, selon l'image d'Épinal, le valet de ferme, la servante..., mangeaient à la table du « maître ». Il faut ici préciser à ce propos que, parce qu'elle ne répondait alors à aucune obligation légale, cette pratique révèle à quel point ces « faveurs » ont longtemps été une manière de compenser la faiblesse du salaire, la disponibilité totale exigée, la précarité de l'emploi en cas d'accident du travail ou de maladie... (Creboux, 1996) et donc de justifier et maintenir dans le temps le différentiel de droits entre le secteur agricole et le secteur industriel. De nombreux travaux soulignent d'ailleurs la persistance d'un rapport paternaliste vis-à-vis des saisonniers agricoles étrangers tout au long du XX<sup>e</sup> siècle (Blanchard 1913 ; Privat, 1966 ; Fixot, 1973 ; Perrin-Espinasse & Boiral, 1988 ; Hubscher, 2005). Dans le cas de la main-d'œuvre saisonnière marocaine, le paternalisme des exploitants trouve dans les rapports coloniaux et post-coloniaux une deuxième source d'inspiration. La filiation est directe dans le cas des exploitants pieds noirs rapatriés, la relation paternaliste s'ancrant alors dans l'expérience du travail agricole en Afrique du nord. Comme l'a bien dépeint Memmi : « Le paternaliste est celui qui se veut généreux par-delà [...] le racisme et l'inégalité. C'est, si l'on veut un racisme charitable – qui n'est pas le moins habile ni le moins rentable. Car le paternaliste le plus ouvert se cabre dès que le colonisé réclame, ses droits syndicaux par exemple. S'il relève sa paye, si sa femme soigne le colonisé, il s'agit de dons et jamais de devoirs. S'il se reconnaissait des devoirs, il lui faudrait reconnaître que le colonisé a des droits » (1985 [1957] : 94-95).

Ces deux traditions historiques distinctes viennent ensemble façonner une forme de paternalisme spécifique : alors que le vieil usage paysan s'est

profondément transformé<sup>7</sup>, le paternalisme agraire fonctionne toujours comme un outil de reproduction du hiatus entre droit formel et droit réel en agriculture, mais aussi et surtout comme une représentation sociale hégémonique qui, séquelle de l'idéologie agrarienne, continue d'être mobilisée pour caractériser la gestion salariale des petits producteurs ; le « paternalisme colonial » structure lui les relations de travail entre l'ouvrier marocain et l'employeur et s'exprime à travers l'infantilisation et le différencialisme racial ou culturel. La fonction de ces deux processus d'infériorisation du migrant est de reproduire l'inégalité de droits (au séjour, au travail, à la mobilité...) entre l'ex-« indigène » aujourd'hui migrant international et le travailleur national. Le paternalisme permet ainsi au patron de couper la relation salariale de toute référence à la loi qui bride son autorité. À travers lui, il crée un rapport salarial plus ou moins légitime ou du moins accepté<sup>8</sup>, moins défini par la loi publique que par sa propre loi privée « dont la légitimité ne renvoie pas à des textes mais à un ordre statutaire, à des rapports de forces » (Morice, 1999 : 128). Les relations de travail paternalistes sont en effet moins caractérisées par l'anomie que par la superposition/substitution d'un droit généraliste par un droit particulariste.

Un tel rapport social trouve un terrain d'application idéal en agriculture intensive, système productif économiquement violent<sup>9</sup> qui se développe sur la base du front pionnier, espace de conquête où la seule loi reconnue est celle du plus fort. Il trouve idéalement à s'appliquer au sein d'un système migratoire qui infériorise le « travailleur invité » par le truchement du droit et du racisme postcolonial, qui organise son recrutement sur une base nominative et familiale et qui *in fine* le met au travail par le biais d'un statut d'emploi précaire dominé par l'incertitude et donc par la nécessité pour le saisonnier de s'assurer de son maintien dans le dispositif. Tandis que l'ouvrier (et peut-être plus encore le chef d'équipe, intermédiaire et autre homme de confiance du patron) est tenu au devoir de loyauté s'il ne veut pas perdre sa place, l'employeur peut lui pratiquer une fidélisation sélective et à géométrie variable, en fonction de l'importance de chaque travailleur dans son système productif. Il réserve généralement un traitement de faveur aux hommes clés de l'exploitation<sup>10</sup>, tout

7. Le recours à la migration a, par exemple, progressivement permis aux producteurs de se défaire de la coutume de nourrir leurs ouvriers, à la fois parce que la relation de travail s'est contractualisée et parce que les saisonniers étrangers y voyaient là une source d'épargne.

8. C'est-à-dire non seulement un « compromis salarial » comme diraient les régulationnistes (qui en l'occurrence pourrait être exprimé ainsi : travail et disponibilité contre argent et renonciation du travailleur à son « automobilité »), mais aussi une manière de « faire avec » au quotidien (De Certeau, 1990 : 231).

9. Marché extraverti, déréglementé et concurrentiel, fixation des prix et du flux de la production par les centrales d'achat...

10. Les plus productifs, les plus expérimentés et/ou spécialisés, les plus enclins à le tenir informé de ce qui se dit et se passe dans et hors du travail...

en redistribuant très peu de biens et services au deuxième cercle de travailleurs, qui constitue le volant de main-d'œuvre interchangeable<sup>11</sup>. Dans les grandes exploitations toutefois, ce deuxième cercle peut alors de ce fait entrer dans une seconde relation paternaliste avec le chef d'équipe.

Faveur, redistribution..., l'exploitant paternaliste tire une certaine légitimité du fait qu'il partage (ou qu'il promet de le faire) ou du moins qu'il sait octroyer de manière discrétionnaire et occasionnelle, de sorte que ceux-ci peuvent être perçus comme un acte de bienveillance, des biens et services venant compléter ou compenser le faible salaire qu'il verse. Le caractère aléatoire et arbitraire de cette attitude « généreuse », dans un contexte où tout est payant et rien n'est garanti par la Loi (contrat et renouvellement, logement, électricité, gaz, équipements de travail...) et où parallèlement, peu est payé et encore moins à son tarif légal (heure de travail rémunérée en dessous du SMIC, non-majoration et « vol » d'heures supplémentaires), explique que les saisonniers puissent voir sur le moment cette attitude comme « bienveillante » ; elle leur est bénéfique et ils savent que le patron n'y est de toute façon pas contraint, puisque l'« ineffectivité du droit » (Carbonnier, 1969) est une condition acceptée par les saisonniers pour rester dans l'emploi. Mais ceci ne signifie pas pour autant que le saisonnier soit dupe et qu'il croit sincèrement que le paternaliste agisse de manière juste et désintéressée. Encore une fois, il joue le jeu parce qu'il a avantage à le faire dans le cadre d'un système qui lui offre peu d'alternatives. D'autant que, et c'est là une caractéristique du paternalisme, cette « bienveillance » a une contrepartie qui est la sanction, la manifestation de l'arbitraire du patron, qui emprunte à la figure de l'autorité paternelle dans la sphère domestique, le pouvoir « légitime » de punir. De telle sorte qu'on peut définir avec Morice la relation paternaliste comme « une relation dialectique, où l'association de facteurs contradictoires comme la contrainte et la protection, l'exploitation et la répartition ou la dépendance et l'autonomie est empiriquement déterminée selon les circonstances historiques » (1999 : 143).

C'est dans l'alternance ou plutôt dans l'alliance contradictoire de ces deux attitudes, c'est-à-dire dans le fait qu'à chaque « gratification » peut correspondre un châtiment, que l'employeur obtient la soumission des saisonniers, entendue autant comme une propension à obéir à ses ordres<sup>12</sup> et aux impératifs de production, que comme la renonciation des ouvriers à leurs droits et à leur liberté. Pour l'exploitant paternaliste, l'aliénation de la liberté de mouvement du salarié n'est pas une hyperbole. Jusqu'au début des années 2000, les saisonniers OFII embauchés dans les Bouches-

11. Pour Morice le paternalisme se définit d'ailleurs comme un système dans lequel le travailleur se voit constamment rappeler « qu'il n'est rien d'autre dans ce monde qu'un "pion" sans valeur auquel ses maîtres ont procuration historique pour redistribuer les miettes de la rente, pourvu qu'il se conforme à la vassalité du système » (1996 : 310).

12. Y compris lorsque ceux-ci vont à l'encontre des valeurs morales du travailleur ou « croisent » une loyauté familiale.

du-Rhône ne pouvaient par exemple changer d'entreprise que si leur patron leur délivrait une « lettre de liberté ». Inventée par les employeurs pour faciliter l'échange d'informations sur les salariés et brider leur mobilité, cette sorte de « livret ouvrier » des temps modernes est progressivement devenue un document officiel, puisque l'administration départementale du travail l'exigeait pour effectuer la réallocation du salarié demandeur sur le marché du travail. Si cette pratique illustre à quel point la relation employé-exploitant se fonde sur un rapport d'appropriation non seulement du produit du surtravail mais également du travailleur lui-même (se rapprochant alors de la forme paroxystique du travail dépendant que constitue l'esclavage), elle souligne en même temps le rôle joué par l'État dans la perpétuation, sinon l'institutionnalisation, du système paternaliste en agriculture intensive.

### **Du champ à la chambre : un dispositif global de contrôle**

Si l'on cherche maintenant à identifier les ressources dont se nourrit la relation paternaliste, la question du recrutement et du renouvellement apparaît primordiale pour les raisons précédemment énoncées. Le fait que cette « faveur » soit payante n'y change rien, bien au contraire. La dette, pécuniaire ou morale, réelle ou imaginaire (Geffray, 1995), remboursable ou éternellement prorogable, est le socle du rapport paternaliste et le non-renouvellement constitue évidemment la sanction la plus grave et par conséquent la plus crainte. Cette ressource présente l'avantage de pouvoir n'être mobilisée que virtuellement, sur le mode de la promesse : le saisonnier qui veut faire rentrer un parent est ainsi incité à « travailler dur », sans pour autant être sûr d'obtenir ce pour quoi il a consenti à un sacrifice supplémentaire. C'est également une ressource externalisable, puisque dans certains cas, les employeurs, en confiant la tâche du recrutement au chef d'équipe, dédoublent la relation paternaliste, qui se redéploie alors à l'intérieur de la propre communauté des ouvriers maghrébins et crée un système d'obligations et de dépendance parallèle, sinon croisé. L'intermédiaire a alors toute latitude pour développer sa propre clientèle. Dans le cas antérieurement évoqué de M. Laïri, le chef d'équipe ne se contente pas de vendre le droit au travail ; il est également logeur, car les saisonniers ne sont, dans ce cas précis, pas hébergés sur l'exploitation par l'employeur. Le « parrain » loue donc aux ouvriers une maison vétuste dans la partie ancienne du village et exige d'eux qu'ils s'acquittent du loyer toute l'année pour s'assurer de retrouver leur place la saison suivante. Cette configuration lui permet de faire également payer aux salariés les frais de transport entre le village et les différents vergers de l'exploitant tout en les surfacturant.

L'accès au travail proprement dit est également un levier entre les mains du paternaliste pour obtenir la sujétion des saisonniers. Analytique-

ment, il faut différencier le temps de contrat qui joue sur le niveau de salaire, du temps de travail *stricto sensu* qui influe sur les possibilités d'accumuler du sursalaire, à travers la réalisation d'heures supplémentaires. Le premier élément peut par exemple être réduit par le patron pour « punir » un ouvrier<sup>13</sup> ou être à l'inverse rallongé afin de récompenser un salarié « méritant ». Le second élément est une ressource essentielle, car dans un contexte où le salaire est bas (en agriculture intensive, le SMIC est pour les exploitants un « salaire maximum », un « plafond à ne pas dépasser » (Berlan, 1981a : 88)), le sursalaire représente la « carotte ». C'est ce que le saisonnier doit obtenir pour réussir à accumuler, une accumulation qui repose donc sur sa participation, « volontaire » mais toujours incertaine, à la maximisation de la plus-value absolue. Les mois de récolte fournissent une grande quantité d'heures et – même si les heures supplémentaires ne sont pas majorées, que certaines sont « oubliées » et/ou destinées à payer ce que le patron « coupe » –, les « enveloppes » sont un complément indispensable. D'autant que pour certains, le surtravail estival vient « [rattraper les] heures non travaillées des périodes creuses » (Berlan *et al.*, 1991 : 54).

Aussi pertinente soit-elle sur le plan analytique, la distinction entre travail et surtravail, salaire et sursalaire, est toutefois inconnue de la majeure partie des saisonniers, dans la mesure où la paie équivaut la plupart du temps à un taux horaire inférieur au SMIC (5 ou 6 euros) multiplié par le nombre d'heures travaillées et « reconnues » par l'employeur, un total sur lequel ce dernier « coupe » ensuite le loyer, le contrat... Cette pratique est ancienne en agriculture, secteur où jusqu'aux accords de Varenne en 1968, le SMAG était inférieur de 40 % au SMIG. Le recours à l'immigration saisonnière organisée via le contrat OFII et l'élargissement du cercle du recrutement au Maghreb a d'ailleurs permis le maintien de cette pratique au-delà de la mise à niveau formellement opérée par ce « Grenelle » agricole. Car comme le rappelle M. Boué : « Avec leur entrée dans l'Europe, les Espagnols et les Portugais sont devenus plus regardants et n'acceptaient plus ce qu'on appelait le SMIC portugais, facilement 40 % en dessous du SMIC légal »<sup>14</sup>. Face à la logique d'accumulation du temps de travail du saisonnier liée à l'existence de ce qu'il convient de nommer, par analogie, un « SMIC maghrébin », le paternaliste gère arbitrairement l'accès au travail. Il le châtie par exemple en le consignnant dans son logement et en décomptant ensuite le temps non travaillé de son salaire. Si ces punitions sanctionnent généralement des attitudes antiproductives (freinage, malfaçon...) et/ou déloyales (revendication...),

13. À la différence du non-renouvellement, le « raboutage » du contrat n'est pas irréversible et constitue de ce fait un avertissement, autorisant ainsi une certaine gradation dans la sanction.

14. Entretien avec M. Boué, chef du Service Départemental d'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale en Agriculture (SDITEPSA) de Dordogne, Périgueux (24), 31 mars 2006.

d'autres sont purement fantaisistes. Loin d'être irrationnelles, ces dernières visent à générer chez le saisonnier peur et incertitude quant à l'accès au travail. Par ce biais, le paternaliste cherche à rappeler que si son besoin de travail est relatif et contingent (ce qui est faux à moyen et long terme), celui de l'ouvrier est absolu et inconditionnel, ce qui tend à créer l'illusion qu'il lui fait une faveur en le mettant au travail.

De cette manière, la gestion discrétionnaire de l'accès au travail peut coexister avec une autre forme de dette ; celle que le patron contracte envers ses salariés en payant en différé les heures « supplémentaires » non déclarées. M. Amraoui explique : « Le patron me paie chaque mois entre 800 et 900 euros. Les heures sup', elles, s'accumulent ne sont payées qu'à la fin de la saison et le patron « gratte » des heures. De toute façon, on ne peut jamais savoir ce qu'il donne à chacun d'entre nous »<sup>15</sup>. La dette pécuniaire est ici inversée, au sens où l'employeur devient provisoirement débiteur de ses ouvriers, ce qui lui permet d'attendre la vente de la récolte pour s'acquitter d'une partie de ses créances. Si le manque de liquidités est une caractéristique de l'agriculture spéculative, cet endettement épouse la posture traditionnelle du patron paternaliste consistant à présenter son entreprise comme vulnérable, de manière à justifier le sous paiement des salariés, le non-respect des obligations de sécurité... Comme le résume Morice : « Toujours paraître sans argent, toujours paraître accumuler de nouvelles dettes et des créances impayées à l'extérieur, telle est une attitude essentielle visant à limiter constamment, voire à supprimer le devoir de distribution paternaliste tout en maintenant la relation de dépendance en s'appuyant sur des promesses » (1999 : 109). Une telle stratégie repose ici sur la désignation d'un « Eux » (l'État, l'Europe, le marché, le consommateur, les banques...), figure repoussoir, protéiforme et omnipotente de l'adversité qui menace la viabilité de l'entreprise et qui dialectiquement crée en retour la nécessité d'un « Nous », celui de l'entreprise conçue comme une grande famille et pour la survie de laquelle les ouvriers doivent consentir à quelques sacrifices, s'ils veulent pouvoir continuer à venir travailler en France. Le patron peut alors se présenter comme le « patriarce exerçant un contrôle familial et économique sur sa famille » (Lown *et al.*, 1988 : 52).

Le logement est une autre ressource du rapport paternaliste, en cela qu'il permet une prise en charge totale du travailleur migrant par l'employeur, au sens où il fait disparaître « la ligne de démarcation entre la vie productive et le « hors-travail » » (Hirata & Sugita, 1988 : 84). Si l'hébergement sur place offre une certaine commodité aux saisonniers (logement assuré, épargne relative, proximité du lieu de travail leur évitant d'avoir à supporter le coût et le désagrément du transport...), il est aussi et surtout un outil de contrôle, de flexibilité et de profit pour l'employeur. Il lui fournit en effet l'opportunité de faire des « coupes », c'est-à-dire d'opérer des prélèvements en équivalent heures de travail souvent supérieurs à ce

---

15. Entretien avec M. Amraoui, Tonneins (47), mars 2006.

que prévoit la convention collective. Son caractère collectif permet en outre de discipliner le groupe de saisonniers en empêchant par exemple les visites, les retards ou en décourageant les arrêts maladies. Plus largement, il supprime toute intimité et toute coupure avec le travail. De cette manière les ouvriers restent isolés dans les « mas »<sup>16</sup>, loin des centres urbains, confinés entre eux, sous le contrôle du chef d'équipe ou de celui qui, en endossant le rôle du « mouchard », « travaille avec la bouche » (Décosse, 2004 : 59) pour se faire bien voir du patron et obtenir une faveur. Ainsi, se met en place un climat de défiance qui, en bridant les solidarités ouvrières, garantit par défaut une loyauté à la fois individuelle et collective vis-à-vis de l'employeur. Celui-ci peut également accorder aux saisonniers le droit de consommer une partie de la production (généralement non commercialisable) ou de cultiver un potager sur un lopin de terre attenant à leur logement. Cette pratique ouvrière traditionnelle d'autoconsommation historiquement favorisée dans le cadre du paternalisme d'usine et tout particulièrement prisée des travailleurs migrants dans la mesure où elle réduit leurs dépenses de maintien immédiat et sur place de leur force de travail.

## Conclusion

L'agriculture intensive du Sud de la France allie à la chimie et au capital technique moderne (culture hors-sol, serres-verre...) des formes « archaïques » de travail dépendant. L'étude de la condition des saisonniers migrants invite ainsi à questionner le schéma évolutionniste en vertu duquel, au sein du capitalisme, les dispositifs de mobilisation de la main-d'œuvre se développeraient de manière uniforme et linéaire, tendant à toujours plus dépersonnaliser, libéraliser et contractualiser le processus d'achat/vente de force de travail. Si le contrat de travail OFII définit formellement les termes et modalités de cet échange, les processus d'endettement et d'engagement en modifient radicalement la substance et compromettent l'effectivité des droits prévus par le Code du travail. La pratique (aujourd'hui révolue) de la « lettre de liberté » contredit le principe selon lequel cette force de travail, propriété privée de l'ouvrier, peut circuler librement et souligne à quel point ce dernier est assujéti à l'employeur. Cette soumission du saisonnier migrant au patron va au-delà du simple lien de subordination encadré par le droit qui structure les relations salariales classiques (Supiot, 2007 [1994]). En alliant menace et redistribution et en tirant parti de la précarité de leur statut de séjour et d'emploi, le dispositif de contrôle paternaliste permet à l'exploitant d'obtenir une

---

16. Généralement une dépendance plus ou moins insalubre attenante au corps de ferme où vit l'exploitant ou un vieux bâtiment à usage agricole situé au milieu de la propriété.

disponibilité totale des saisonniers, bride les solidarités ouvrières et garantit leur fidélisation dans un contexte où les salaires sont bas et les conditions de travail « délocalisées sur place » (Terray, 1999).