



Accord Danone/UITA sur l'emploi durable et l'accès aux droits



Préambule

Danone et l'UITA s'engagent à promouvoir l'emploi permanent direct, en tant que fondation essentielle d'une entreprise durable, ancrée dans le respect des droits humains et caractérisée par une main d'œuvre qualifiée et motivée et des relations de travail saines.

Danone et l'UITA s'engagent à travailler ensemble pour réaliser des progrès continus en vue de limiter, ou lorsque convenu d'un commun accord, de réduire les formes précaires de l'emploi par le biais d'un processus de suivi et de négociation.

Droits humains

Les relations de travail autres que les emplois permanents directs peuvent restreindre la protection et l'exercice des droits humains. Ces droits humains internationalement reconnus sont inscrits dans la Charte internationale des droits de l'homme des Nations unies¹, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et dans d'autres instruments de l'OIT traitant des relations de travail et de l'exercice des droits humains sur le lieu de travail².

Formes d'emplois

Afin d'identifier les risques potentiels pour les droits humains posés par les différentes formes d'emplois, Danone et l'UITA ont défini les relations de travail au moyen de trois catégories générales :

- L'emploi permanent: les travailleurs/euses à temps plein et à temps partiel directement employés/es par Danone pour une durée illimitée ;
- L'emploi à durée déterminée: les travailleurs/euses employés/es directement par Danone ou par le biais d'une agence d'intérim pour une durée déterminée ;
- L'emploi externalisé: les travailleurs/euses employés/es par un prestataire de services qui effectuent des tâches sur site ou hors site. Les travailleurs/euses indépendants/es entrent également dans cette catégorie.

¹ La Charte internationale des droits de l'homme comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme (adoptée par les Nations unies en 1948), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966).

² Ces instruments comprennent, en sus des conventions fondamentales – n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, n°100 sur l'égalité de rémunération et n°111 concernant la discrimination (emploi et profession) – la convention de gouvernance n°122 sur la politique de l'emploi, et les conventions n°158 sur le licenciement, n°175 sur le travail à temps partiel, n°181 sur les agences d'emploi privées et n°183 sur la protection de la maternité, ainsi que les recommandations n°166 sur le licenciement, n°182 sur le travail à temps partiel, n°188 sur les agences d'emploi privées, n°198 sur la relation de travail et n°202 sur les socles de protection sociale.

Occasions et risques

L'emploi permanent direct permet une prédictibilité de l'emploi, et offre une protection sociale (y compris contre le licenciement arbitraire) et des prestations sociales, indispensables à l'amélioration des conditions de vie. Les pratiques d'emploi durables :

- Contribuent à renforcer et à maintenir la performance de l'entreprise tout en améliorant la réputation de Danone ;
- Contribuent à intégrer le respect des droits humains sur les lieux de travail de Danone et dans les opérations et services sur lesquels Danone a une influence en raison de ses relations commerciales.
- Contribuent au développement économique et social des individus et des communautés sur lesquels Danone a une influence en raison de ses activités commerciales ;
- Contribuent à garantir la qualité globale des produits et des services pour les consommateurs grâce à une main d'œuvre stable, qualifiée et motivée ;
- Contribuent à encourager le développement de compétences et des conditions de travail saines, et ainsi à réduire le taux de rotation de l'emploi.

Danone et l'UITA reconnaissent que les contrats à durée déterminée et les relations de travail externalisées peuvent avoir pour effet de priver les travailleurs/euses des protections et des droits qui leur sont dus. Danone et l'UITA ont pour objectif de prévenir les risques liés aux formes précaires de l'emploi, qui peuvent :

- Empêcher les travailleurs/euses d'adhérer à un syndicat de travailleurs/euses permanents/es ou contrevenir à leur droit à négocier collectivement leurs modalités et conditions de travail avec la direction de Danone ;
- Se traduire par un traitement discriminatoire et contrevenir au principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ;
- Se traduire par la violation du droit des travailleurs/euses à un environnement de travail sûr ;
- Se traduire par un accès inégal à la formation et à la promotion professionnelles ;
- se traduire par et/ou aggraver des niveaux moindres de protection sociale et juridique comparé aux travailleurs/euses permanents/es.

Danone et l'UITA reconnaissent que les relations indirectes de travail accroissent ces risques.

Principes et méthodes

Dans le cadre de cet accord, Danone et l'UITA s'engagent conjointement à opérer des modifications positives des pratiques de l'emploi au moyen d'un processus de suivi et de négociation. Les emplois avec des contrats à durée déterminée seront limités à des circonstances où de tels emplois seront définis comme étant uniquement temporaires et non récurrents et en tant que tels, justifiés comme nécessaires à l'activité industrielle durable de Danone localement.

Les directions locales et les syndicats identifieront conjointement les circonstances dans lesquelles les emplois à durée déterminée et/ou l'externalisation des services peuvent être

justifiés et acceptés par un commun accord. Ce processus comprendra l'inclusion de mécanismes permettant que tous les prestataires de services comprennent et adhèrent aux droits humains et aux principes sociaux fondamentaux qui sont des normes internationales établies.

Les projets visant à limiter ou, lorsque convenu mutuellement, à réduire les formes précaires d'emploi seront mis en œuvre de façon à garantir à la fois la stabilité de l'emploi et la viabilité des activités de Danone.

Une rémunération égale pour un travail de valeur égale ainsi que des conditions de travail non discriminatoires seront garanties pour tous/tes les travailleurs/euses, qu'ils/elles soient directement employés/es par Danone, par des agences d'intérim ou un prestataire de services extérieur.

Des modifications importantes des formes structurelles de l'emploi seront négociées dans le cadre du processus de négociation collective avec le syndicat concerné du lieu de travail, en se référant aux droits et principes énoncés dans le présent accord.

Les directions locales et les syndicats réexamineront périodiquement le recours aux emplois à durée déterminée et externalisés, ainsi que les conditions de travail, sur les lieux de travail en vue de limiter le recours à de tels emplois.

Communication

La direction générale de Danone communiquera cet accord aux directions locales des unités commerciales³ de Danone et soutiendra sa mise en œuvre.

Danone fera connaître cet accord et encouragera son application au sein des opérations dans lesquelles Danone détient une participation minoritaire et au sein des fournisseurs du groupe Danone, conformément au devoir de diligence en matière de droits humains tel qu'énoncé dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

L'UITA informera ses organisations affiliées et les encouragera à discuter des mesures en vue de l'application de l'accord avec les directions locales.

L'UITA et Danone conviendront d'examiner périodiquement les progrès réalisés dans la mise en œuvre de cet accord. Les Ressources humaines de Danone fourniront les informations nécessaires à ce processus d'examen.

³ Comprend les entreprises dans lesquelles Danone détient une participation de plus de 50 pour cent.