

A propos de normes sociales internationales

L'accord reproduit ci-dessous, qualifié de "charte des droits sociaux fondamentaux" du groupe Renault par les syndicats, tranche sur le vaste mouvement de "normalisation sociale" volontaire (codes de conduite, labels sociaux, etc.) qui s'est développé avec la mondialisation. Signé par toutes les organisations syndicales françaises, belges, espagnoles et allemandes représentées au comité de groupe, ainsi que par la FIOM (Fédération internationale de travailleurs de la métallurgie), le texte engage juridiquement la direction du groupe (sur le caractère souvent abusif de l'expression "responsabilité sociale" de l'entreprise, A.Supiot, "Du nouveau au self-service normatif : la responsabilité sociale des entreprises" in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Etudes offertes à J. Pélissier, Dalloz, 2004 p. 541*). Comportant des références précises aux "normes européennes" (*sur la complémentarité des normes de l'UE et du Conseil de l'Europe, v. M. Bonnechère, "Droits fondamentaux, vers un droit commun pour l'Europe", SSL nos 1187 du 25 octobre 2004 et 1188 du 2 novembre 2004*) pour la prévention des risques professionnels ainsi qu'aux conventions de l'OIT (travail des enfants, travail forcé, principe de non discrimination, rémunération, représentation du personnel), le document ne relève pas de l'"auto réglementation" patronale.

Tout en donnant une priorité au thème de la santé-sécurité et des conditions de travail, l'accord traite aussi des droits collectifs : représentation du personnel, droit syndical, négociation collective. Une clause importante, dont il sera intéressant de suivre l'application, concerne les fournisseurs, que Renault encourage à introduire et mettre en œuvre des principes équivalents dans leurs propres entreprises : au-delà de l'incitation, le groupe Renault envisage une sélection de ses partenaires commerciaux (fournisseurs, sous-traitants) en fonction de leur ralliement aux principes de la charte. En cela, l'accord admet implicitement que l'entreprise multinationale a l'obligation de veiller au respect des droits fondamentaux aux différents stades du processus de production de ses biens, contrairement au refoulement de ce problème (A. Supiot *loc. cit.*) par le droit du commerce international.

M.B.

Déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux du groupe Renault

Renault met en œuvre une stratégie de croissance et de compétitivité fondée sur l'excellence de son métier, la qualité et la séduction de ses produits, la satisfaction de ses clients, l'internationalisation de son activité, l'engagement des femmes et des hommes du groupe, la mobilisation de ses partenaires.

Renault s'engage à respecter et à faire progresser partout dans le monde les femmes et les hommes qui travaillent dans l'entreprise, à valoriser un esprit de liberté, à assurer la transparence de l'information, à pratiquer l'équité et à se conformer aux règles fixées par le code de déontologie de Renault, en cohérence avec la démarche globale de développement durable, les normes de l'Organisation Internationale du Travail, les principes universels plus particulièrement liés aux droits de l'Homme qui constituent le Pacte mondial adopté à l'initiative des Nations Unies et auquel Renault a adhéré le 26 juillet 2001.

Dans ce cadre, Renault, le comité de groupe Renault et la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), convaincus que la responsabilité sociale est un facteur de succès à long terme pour l'entreprise, présentent d'un commun accord les principes suivants qu'ils reconnaissent comme fondamentaux.

Santé, sécurité et conditions de travail

L'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des membres du personnel constitue pour le groupe Renault un objectif prioritaire.

Renault considère les normes européennes comme une référence en matière de prévention des risques professionnels, et a défini dans cet esprit une politique groupe exposée dans le document intitulé "Politique

Conditions de Travail Groupe". Renault s'engage à déployer cette politique en mettant en œuvre les états des lieux et les plans d'action correspondants.

L'engagement des fournisseurs dans une politique de prévention des risques professionnels en cohérence avec les principes élaborés par Renault constitue un critère de sélection.

Renault fait suivre régulièrement par des médecins compétents l'état de santé de ses salariés et développe une politique active de prévention. Dans ce contexte, Renault attache une particulière importance, dans les pays les plus concernés, à la protection contre le VIH/SIDA, les MST et l'usage de substances toxiques (drogues).

Interdiction du travail des enfants

Renault s'interdit, comme le prévoit la convention OIT n° 138 relative à l'âge d'accès au travail, de recourir au travail des enfants dont l'âge est inférieur à celui auquel cesse la scolarité obligatoire dans le pays concerné ou ayant en tout état de cause, moins de quinze ans.

L'engagement des fournisseurs et des prestataires dans cette politique est un critère de sélection.

Interdiction du travail forcé

Renault condamne et s'interdit de recourir à toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, conformément aux conventions OIT n° 29 et 105 sur le travail forcé.

L'engagement des fournisseurs et des prestataires dans cette politique est un critère de sélection.

Egalité des chances

Renault a pour principe de n'opérer aucune discrimination pour quelque cause que ce soit dans les relations de travail, et en particulier de recruter les femmes et les hommes, en fonction de leurs qualités propres et de traiter chacun avec dignité, d'une façon non discriminatoire et respectueuse de son âge, de son origine sociale, de sa situation de famille, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son handicap, de ses opinions politiques, syndicales et religieuses, de son appartenance ou de sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, conformément à la convention OIT n° 111.

Cette politique doit contribuer à la diversité des personnes et des cultures dans les différentes entités du groupe.

Renault agit également en faveur des personnes en difficulté, notamment du fait d'un handicap physique, pour faciliter leur intégration au sein de l'entreprise et de la communauté locale.

Emploi

Le groupe Renault s'engage à favoriser l'emploi pour ses salariés et, en cas de réorganisation ou de restructuration, à favoriser les reconversions et reclassements si possible au sein du groupe, en mobilisant chaque fois que nécessaire des actions de formation professionnelle.

Droit à la formation

Renault s'engage à permettre à chacun, quel que soit son lieu de travail dans le monde et quels que soient son âge et sa fonction, d'accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la construction de son parcours professionnel.

Durée du travail et droit aux congés payés

Renault développe, dans le cadre des législations nationales et des conditions locales du dialogue social, une politique d'aménagement du temps de travail destinée, dans toute la mesure du possible et en tenant compte des aspirations des salariés, à harmoniser les horaires de travail avec les besoins des différents secteurs de l'entreprise. Conformément aux législations et pratiques nationales des pays où le groupe Renault est présent, un droit à congés payés est effectivement accordé aux salariés.

Rémunération

Renault reconnaît le principe d'une juste rétribution du travail et respecte les prescriptions de la convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Représentation du personnel

Renault veille à ce que la représentation du personnel soit assurée dans l'ensemble des entités du groupe par des salariés de ces entités représentatifs du fait de leur élection ou de leur appartenance.

Renault réaffirme son attachement au strict respect de la liberté syndicale, en matière d'adhésion et de prise de responsabilité syndicale, conformément aux principes fixés par la convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 87 de 1948, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. La reconnaissance de la liberté syndicale comporte pour chaque salarié le droit d'adhérer ou non. Renault affirme également sa volonté de respecter les termes de la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Renault manifeste son engagement vis-à-vis de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 à la quatre-vingt-sixième session de la Conférence du travail, qu'il s'agisse de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Relations avec les fournisseurs

Renault informe ses propres fournisseurs du contenu de la présente déclaration et du Pacte mondial et les invite à considérer l'opportunité de le rallier. Il les encourage à introduire et mettre en œuvre des principes équivalents dans leurs propres entreprises. L'adoption effective de ces principes constitue un fondement favorable à des relations partenariales durables.

Mise en œuvre

La présente déclaration est diffusée à l'ensemble du personnel des entités du groupe Renault.

Les salariés se verront offrir la possibilité d'informer l'entreprise de tout comportement qui ne serait pas conforme à cette déclaration.

La direction et le Comité de groupe veillent conjointement à la mise en œuvre effective de la déclaration en relation avec les instances représentatives du personnel des entités concernées.

Un premier bilan de l'application de cette déclaration sera effectué avec les signataires d'ici la fin 2006.

Fait à Boulogne Billancourt le 12 octobre 2004.

Pour la Direction de Renault, le Président-directeur général

Pour la FIOM, le Secrétaire général

Pour le Comité de groupe Renault, le Secrétaire et les Secrétaires adjoints

Et pour les organisations syndicales signataires de l'accord du 4 avril 2003 relatif au Comité de groupe Renault mandatées par leur fédération syndicale.