

Charte Des Principes de responsabilité sociale du groupe GeoPost et de ses partenaires

La Direction et le Comité d'entreprise européen du groupe GeoPost conviennent d'adopter la Charte ci-après régissant les conditions de travail sur les différents sites du groupe GeoPost.

PRÉAMBULE

Le Groupe GeoPost est un groupe à dimension et orientation internationales. Le groupe GeoPost couvre à l'heure actuelle plus de 30 pays dans la seule Europe et dessert plus de 230 pays dans le monde entier grâce à ses 19 000 collaborateurs.

La présente Charte s'applique tant au groupe GeoPost, société dominante au sens de la loi française du 12 novembre 1996, qu'aux entreprises du groupe opérant dans les pays de l'Union européenne et de l'Espace économique européen.

La stratégie adoptée par le groupe GeoPost est une stratégie de croissance dans ses métiers tant au niveau domestique qu'à l'international, ce qui présuppose la possession d'un potentiel économique fort ainsi qu'un effort constant pour renforcer sa position sur les marchés. Cet objectif ne saura être atteint que si le groupe est à même de satisfaire les exigences élevées en termes de qualité que lui oppose sa clientèle. Dans le souci de garantir et de préserver une satisfaction élevée des clients, il est indispensable que tous les collaborateurs soient motivés et s'identifient avec le groupe. La Direction est consciente qu'à cette fin il convient de les faire participer équitablement aux résultats du groupe.

Les Parties contractantes fondent, par les présentes, les droits de participation à la vie de l'entreprise pour les représentants démocratiquement élus des salariés appartenant aux entreprises du groupe dans les pays et territoires représentés au sein du Comité d'entreprise européen. Dans cet esprit, la présente Charte vient compléter les accords et déclarations¹ adoptés antérieurement et entend, par ailleurs, approfondir l'engagement volontaire déjà pris et dûment documenté sur le principe de la responsabilité sociale² du groupe.

¹ Accord établissant un Comité d'Entreprise Européen du groupe GeoPost.

² Au sens de la „bonne gouvernance au niveau mondial“, savoir un engagement volontaire de la part de tous les acteurs sociaux et économiques sur des principes sociaux, éthiques et écologiques au niveau mondial transcendant le seul cadre légal national.

Par la présente déclaration, le groupe GeoPost entend documenter son acceptation fondamentale des droits et principes sociaux applicables aux salariés et leurs représentants ainsi qu'aux partenaires de GeoPost tels que déjà définis dans la vision d'entreprise du groupe dans la version en vigueur.

Le groupe GeoPost entend affronter les enjeux de la mondialisation ensemble avec ses collaborateurs. Pour y réussir, il lui importe de vivre à tous les niveaux une coopération respectueuse, élément essentiel de sa culture entrepreneuriale.

C'est l'intérêt commun et une conception partagée par tous ensembles, collaborateurs, représentants de personnels et Direction, qui président au maintien de la compétitivité internationale du groupe dans tous les domaines dans lesquels il opère, ce qui lui permet de s'assurer les clefs de sa propre pérennité et de celle de ses collaborateurs. Le groupe GeoPost est très attaché à l'association des objectifs économiques et des dimensions sociales et écologiques. Il est conscient que son action entrepreneuriale doit s'inscrire dans le respect des intérêts de la société toute entière. Par la présente Charte, la Direction ainsi que les représentants du personnel actent les principes de responsabilité sociale qu'ils partagent pour l'ensemble du groupe GeoPost y compris les partenaires avec qui il s'est associé. Dans la concrétisation de ces principes, compte sera dûment tenu des lois et usages en vigueur dans les différents pays et territoires tout comme des principes de base contenus dans les normes fondamentales de travail et les conventions de l'OIT ainsi que des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales adoptés par l'OCDE.

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente Charte s'appliquent aux sociétés et sites représentés au sein du Comité d'entreprise européen du groupe GeoPost.

Les dispositions des présentes ne s'entendent que comme normes minimales. Le groupe GeoPost n'a nullement l'intention d'interpréter ces normes et conditions minimales comme normes maximales, ni de s'en servir comme seules conditions acceptables dans le groupe.

Elles ne sauraient constituer la seule et unique base pour fonder les normes et conditions futures en matière d'emploi.

Le groupe GeoPost s'interdit de les utiliser dans ce sens et n'autorisera pas davantage ses partenaires à s'en servir à telle fin.

2. Principes

2.1 La présente Charte définit les droits de participation à la vie de l'entreprise dans le champ d'application. Les parties prenantes s'engagent à reconnaître les traditions syndicales propres à chaque pays du groupe GeoPost et fondent par les présentes leur vision pour approfondir les relations collectives de travail au niveau de l'entreprise. En d'autres termes, la présente Charte doit permettre de faire progresser les relations de travail existantes dans un esprit de responsabilité et de coopération dans les règlements de différends.

2.2 Aux fins de concrétiser leur coopération, les représentants des salariés et la Direction s'engagent sur le principe de responsabilité partagée et de participation active et confiante.

En termes d'esprit de coopération dans le règlement de différends, la participation présuppose que la nature de la coopération autorise des relations de travail stables.

Plus particulièrement, cela signifie :

- mettre en place, approfondir et garantir conjointement des formes de coopération acceptables, stables et résilientes qui prennent en compte et reconnaissent les intérêts légitimes des parties prenantes;
- vivre une coopération confiante, conjointe et constructive entre les parties prenantes dans le but d'assurer le bien-être des salariés, la réussite économique de l'entreprise et la sécurisation de l'emploi. Ensemble, les parties prenantes poursuivront une politique de consensus social dont la finalité est de donner la préférence à des solutions pratiques, obtenues par voie de négociation, plutôt qu'à des solutions recherchées par voie conflictuelle. Les conflits susceptibles de naître tout de même en raison d'intérêts divergents devront être résolus dans un esprit pragmatique;
- pour les parties prenantes, défendre, communiquer et respecter les résultats et décisions convenus par voie de négociation;
- vivre activement et approfondir continuellement une culture de la confiance au titre de l'engagement volontaire pris par les parties prenantes pour ensemble aménager, mettre en oeuvre et exercer la responsabilité endossée en faveur de l'entreprise et ses salariés.

2.3 La présente Charte ne porte atteinte ni aux droits et obligations des parties prenantes au titre des législations nationales ni aux droits plus larges issus de la pratique d'entreprise.

2.4 Au niveau de chaque société, les parties prenantes s'efforcent de transposer la présente charte dans le cadre de leurs accords nationaux.

3. Conditions d'une bonne participation

3.1 L'information des salariés est organisée dans le cadre des législations nationales, Une information préalable sera organisée sur les projets les plus importants concernant les salariés.

3.2 La consultation implique un dialogue actif entre les représentants des parties prenantes.

En application des législations nationales, les projets les plus importants seront débattus dans les instances appropriées

3.3 La participation des salariés s'entend comme la faculté de contribuer à l'évolution concrète dans le cadre de vie et des conditions de travail.

Dans le cadre des législations nationales il sera recherché les moyens les plus adéquats pour faire participer les collaborateurs et les organisations représentatives à la vie des établissements. Dans cette perspective le management de chaque entité locale sera invité à élaborer de manière participative un projet d'établissement et à l'actualiser régulièrement.

4. Non-discrimination / Égalité des chances pour les femmes

Le groupe GeoPost veille à l'application dans ses entreprises du principe de l'égalité de traitement des salariés. Les femmes employées dans le groupe GeoPost auront les mêmes chances de développement professionnel et personnel que les salariés masculins.

Le groupe GeoPost garantit l'égalité des chances et de traitement à tous ses salariés indépendamment de leur origine ethnique, la couleur de leur peau, leur sexe, leurs convictions religieuses, leur nationalité, leur orientation sexuelle, leur origine sociale et leurs opinions politiques à condition que celles-ci se fondent sur le principe de démocratie et de tolérance à l'égard d'opinions différentes.

Ces principes fondamentaux sont définis dans les conventions n° 100, 11 et 135 de l'OIT. Ils s'appliquent à l'embauche de nouveaux salariés, aux contrats de travail déjà en vigueur ainsi qu'au développement professionnel des collaborateurs du groupe GeoPost. Les critères déterminants seront la performance au travail, la personnalité, les compétences et la qualification du salarié.

5. Liberté syndicale / Droit de négociation collective

Les parties prenantes acceptent, sur la base des conventions n° 98 et 87 de l'OIT, la constitution dans l'entreprise de représentations de salariés sur le lieu de travail et/ou de représentations syndicales quand bien même la norme nationale ne satisfait pas pleinement auxdites normes internationales. Tout collaborateur chez GeoPost a le droit de s'affilier à une organisation syndicale et de constituer, sans autorisation préalable, une organisation de représentation avec d'autres salariés dans le respect des dispositions légales de chaque pays. Nul salarié ni représentant de salarié ne pourra être défavorisé du fait d'exercer ses droits.

Le groupe GeoPost respecte le droit de négociation collective (convention n°98 de l'OIT) aux fins de régler les conditions de travail et vise à mettre en œuvre une coopération constructive empreinte d'un esprit de confiance et de respect réciproques. Le groupe GeoPost coopère avec les représentations des salariés de manière ouverte et constructive. et réciproquement.

6. Interdiction du travail forcé et du travail des enfants

Le groupe GeoPost refuse tout recours au travail forcé ou au travail des enfants et s'oblige à n'autoriser que des contrats de travail formés par le libre consentement d'une offre de travail. La menace d'une peine ou l'exercice de toute autre forme de contrainte pour inciter une personne à accepter une travail est réputé illicite. De même, il est convenu de respecter l'âge minimum légal d'admission à l'emploi prévu dans chaque pays.

Les principes cités ci-dessus font l'objet des conventions n° 138 et 182 de l'OIT.

7. Droit de réclamation

Tout collaborateur de GeoPost a le droit de se plaindre auprès de sa représentation ou auprès du chef hiérarchique immédiatement supérieur à propos du traitement infligé par son chef ou de ses conditions de travail contraires aux lois et aux accords d'entreprise sans en avoir à craindre des inconvénients.

8. Hygiène et sécurité au travail

La sécurité sur le lieu de travail ainsi que l'intégrité physique des collaborateurs constituent pour nous des éléments d'une importance primordiale. Le groupe GeoPost s'engage à respecter au moins les normes légales nationales régissant l'hygiène et la sécurité au travail et prendra à cet égard les mesures appropriées.

9. Rémunération, temps de travail et congés de récupération

La rémunération et le temps de travail correspondent à tout le moins aux normes légales ou aux dispositions collectives applicables dans chacun des pays concernés. Les réglementations nationales applicables en matière de congés de récupération seront le minimum à respecter. Le groupe GeoPost s'oriente à cet effet aux normes valables dans les secteurs concernés. Les règles édictées par l'OIT dans sa convention n° 100 sur le principe de « l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale » seront respectées.

Le temps de travail correspondra au moins aux dispositions légales en vigueur dans chaque pays ou aux normes minimales des secteurs d'activité concernés. La présente disposition s'applique par analogie aux congés de récupération payés à accorder sur base régulière.

Les entreprises du groupe GeoPost sont tenues aux règles contractuelles régissant le temps de travail et les congés dans les cas où elles sont liées par convention collective. Dans tous les autres cas, les dispositions légales nationales seront réputées conditions minimales à remplir.

10. Garantie de l'emploi

Le groupe GeoPost ainsi que ses filiales à 100% s'efforceront, comme par le passé, d'éviter des licenciements pour cause économique en cas de réorganisation de l'entreprise. Lorsque des licenciements pour cause économique s'avèreront incontournables, les entreprises concernées entameront, sur la base de la législation nationale et/ou des conventions collectives en vigueur, des négociations avec les représentations des salariés sur les mesures d'accompagnement social des salariés concernés.

11. Corruption

Le groupe GeoPost ne tolérera aucune pratique immorale ou corrompue de ses collaborateurs ou partenaires. Il s'interdit toute participation à ou toute acceptation de pratiques de corruption active ou passive.

12. Partenaires/ Fournisseurs de services

Dans les pays où la législation définit les règles de sous-traitance, le Groupe GeoPost veillera à leur application par l'ensemble des parties prenantes.

Dans les pays où de telles dispositions n'existent pas il veillera à écarter des partenaires qui auraient des pratiques inadmissibles sur le plan social qui dégraderaient conditions de travail et de revenu.

Les éléments contenus dans cette charte pourront inspirer la relation à établir avec les partenaires.

Le groupe GeoPost s'emploiera de manière appropriée à faire admettre les normes du groupe par les partenaires et/ou sous-traitants nouveaux.

13. Mise en œuvre de la charte

La présente charte s'appliquera dans l'ensemble des pays engagés par l'accord du comité d'entreprise européen.

Chaque pays dans le respect de sa législation particulière et dans les instances appropriées en vérifiera l'application.

Lors des comités d'entreprise européens une synthèse sera présentée à la représentation salariée.

Les salariés du groupe GeoPost seront informés de toutes les dispositions contenues dans la présente déclaration.

Tous les salariés et leurs représentations auront accès de manière appropriée aux présents principes. La manière dont se fera la communication fera l'objet d'une concertation entre représentations des salariés et Direction.

Le groupe GeoPost informera le Comité d'Entreprise Européen de la bonne mise en application des principes de la présente charte.

14. Dispositions diverses

(1) Interprétation des présentes

La présente Charte a été rédigée en langue française. En cas de divergences dues à la traduction de la version originale des présentes dans une autre langue, la version française fera foi.

(2) Effets juridiques

Les parties et tiers ne peuvent, au niveau local, se prévaloir de droits au titre de la présente Charte. Le groupe GeoPost veillera à ce que dans chaque pays les entreprises du groupe transposent les dispositions des présentes par voie de réglementations contraignantes.

(3) Clause d'adaptation

Au cas où les deux parties prenantes le souhaitent, le présent accord est susceptible d'être adapté par consentement mutuel. Si une disposition quelconque des présentes était nulle, les parties prenantes conviennent de la remplacer par une disposition se rapprochant le plus possible de la clause frappée de nullité.

La présente Charte entre en vigueur à sa signature et ne produit pas d'effets rétroactifs.

Berlin, le 17 mai 2013

Pour le groupe GeoPost

Pour le Comité d'entreprise européen