

1. Travail des enfants

Il s'agit de vérifier et de respecter l'âge légal requis pour la mise au travail de l'ensemble des collaborateurs, fixes et temporaires.

Textes réglementaires de base :

C. trav. L.4153-1 : Jeunes travailleurs
C. trav. L.3161-1 : Dispositions particulières aux jeunes travailleurs
C. trav. L.6211-1 : Apprentissage
C. trav. L.6341-1 à L.6343-4 : Stagiaire de la formation professionnelle

Bonnes pratiques :

- > S'assurer que les jeunes de -18 ans ne sont pas soumis à des travaux "dangereux" ni au travail de nuit (ou s'ils le sont que c'est réalisé dans un cadre maîtrisé, exemple : apprentissage).
- > Disposer des preuves documentées du bon âge à l'embauche ou pour tout stage/apprentissage.
- > Réaliser un suivi individuel des apprentis et démontrer la non utilisation "abusive" (ex : programme pédagogique et tuteur).

2. Travail forcé et obligatoire

Il s'agit de prôner la pratique d'un travail volontaire, motivé et correspondant aux attentes de chacun.

Textes réglementaires de base :

C. trav. L.8211-1 à L.8272-1 : Lutte contre le travail illégal

Bonnes pratiques :

- > Disposer des contrats de travail des employés.
- > S'assurer que les clauses du contrat de travail sont connues notamment celles liées à la rupture.
- > Montrer que ces contrats de travail sont transparents et justes.
- > Documenter la manière de recourir aux heures supplémentaires (HS).
- > Être rigoureux dans le suivi des HS et de leur rétribution majorée (récupérées ou payées).

3. Hygiène et Sécurité

Il s'agit d'offrir des conditions de travail garantissant la sécurité et la santé, afin d'assurer et de favoriser le bien-être de l'ensemble des intervenants.

Textes réglementaires de base :

C. trav. L.4111-1 à L.4541-1 : Santé et sécurité au travail
C. trav. L.1151-1 à L.1155-4 : Harcèlements

Bonnes pratiques :

- > Le Directeur participe à des réunions sécurité et réalise des visites sur le terrain.
- > Les actions d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité sont directement reliées au résultat de l'évaluation des risques et sont présentées en CHSCT.
- > Les salariés participent aux actions qui visent à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.
- > Une formation régulière en matière de sécurité est dispensée.
- > Au cours de visites de sécurité sur les chantiers, l'encadrement assure le contrôle des exigences sécurité.
- > Une réunion "revue de Direction" permet au directeur d'évaluer le niveau de sécurité de l'entreprise. A l'issue sont décidées et planifiées des actions qui améliorent les conditions de travail.

4. Liberté d'association et droit à la négociation collective

Il s'agit de mener en permanence un dialogue social réfléchi et constructif entre toutes les parties concernées.

Textes réglementaires de base :

C. trav. L.2111-1 à L.2146-2 : Les syndicats professionnels
C. trav. L.2211-1 à L.2263-1 : La négociation collective les conventions et accords collectifs de travail

Bonnes pratiques :

- > Disposer de la preuve de l'organisation d'élections des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et de publication des résultats.
- > Avoir un calendrier des négociations collectives et des accords collectifs signés.
- > Faire des PV des réunions des IRP (capacité à démontrer la mise en œuvre des résolutions inscrites).
- > Tenir des relevés de carrière des représentants syndicaux.

5. Discrimination

Il s'agit d'interdire toute pratique discriminatoire fondée sur la race, le sexe, l'appartenance à un groupe ethnique ou sur les opinions politiques, philosophiques ou religieuses.

Textes réglementaires de base :

C. trav. L.1131-1 à L.1144-1 : Discriminations
C. trav. L.2141-5 : Discrimination syndicale

Bonnes pratiques :

- > Processus d'embauche : pas de critères discriminatoires.
- > Tenir à jour l'examen des comparaisons d'évolution de carrière (voir en particulier les femmes).
- > S'assurer de la définition de mesures disciplinaires pour le harcèlement.
- > Disposer d'un moyen d'expression libre documenté et connu (remontée de situations sensibles).

6. Mesures disciplinaires

Il s'agit de condamner toute conduite abusive susceptible de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou morale.

Textes réglementaires de base :

C. trav. L.1331-1 à L.1334-1 : Sanction disciplinaire
C. trav. L.1121-1 : Droits et libertés dans l'entreprise

Bonnes pratiques :

- > Le processus et les mesures relevant du domaine disciplinaire sont décrites et connues, les mesures prévues sont adaptées et progressives.
- > Les procédures disciplinaires achevées ou en cours sont bien documentées.
- > Aucune mesure disciplinaire n'a conduit à amendes ou déduction de salaire (excepté mesures légales : mise à pied).

7. Temps de travail

Respecter les normes en matière d'horaires de travail pour permettre ainsi à l'ensemble des collaborateurs de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

Textes réglementaires de base :

C. trav. L.3111-1 à L.3123-37 : Durée de travail, repos, congés, répartition et aménagement des horaires
C. trav. L.3131-1 à L.3133-12 : Repos et jours fériés
C. trav. L.3151-1 à L.3154-3 : Compte épargne-temps
C. trav. L.3161-1 à L.3164-9 : Dispositions particulières aux jeunes travailleurs
C. trav. L.3171-1 à L.3172-2 : Contrôle de la durée du travail et des repos

Bonnes pratiques :

- > Avoir une procédure concernant le temps de travail, le recours aux HS et le respect des limites législatives.
- > Avoir à disposition les archives des HS et leur justification.
- > Disposer d'accords sur le temps de travail/rémunération (les deux thèmes sont liés). Mettre en place une planification prévisionnelle des pics d'activité.

8. Rémunération

Il s'agit, pour l'ensemble des salariés, d'assurer le respect de leurs droits et intérêts légitimes, ainsi que leurs conditions de rémunération.

Textes réglementaires de base :

C. trav. L.3211-1 à L.3252-13 : Salaires et avantages divers
C. trav. L.3261-1 à L.3261-5 : Avantages divers

Bonnes pratiques :

- > Être capable de décrire et présenter l'ensemble du système de rémunération et le mode d'établissement des paies.
- > Avoir un calendrier des périodes de paiement des salaires (au plus tard le dernier jour ouvrable).
- > Ne pas procéder à des retenues et amendes non prévues par les lois et les textes à des fins disciplinaires.

La politique de responsabilité sociale de l'Unité de Production de Cordemais

La volonté de la direction de l'Unité de Production de Cordemais est d'inscrire durablement un dialogue de qualité avec les partenaires sociaux et l'ensemble des agents afin de poursuivre l'amélioration des conditions de travail pour tous.

Notre démarche consiste à se conformer aux exigences de la norme SA 8000 et de celles issues de la législation nationale. Au travers de notre système de management, nous veillerons notamment à :

- > Ne pas exposer les jeunes travailleurs à des situations dangereuses pouvant nuire à leur développement physique et mental.
- > Assurer la connaissance et la compréhension par tous les agents des clauses liées à leur contrat de travail.
- > Mettre tout en œuvre pour :
 - obtenir un environnement de travail sûr et sain.
 - promouvoir toutes les mesures visant à minimiser les dangers inhérents à nos installations.
 - former régulièrement tous les agents en matière d'hygiène et de sécurité.
- > Garantir la liberté syndicale et les principes de négociation collective.
- > Lutter contre toutes les formes de discrimination ou d'influence en matière d'embauche, d'apprentissage, de rémunération, d'accès à la formation ou de promotion et d'agir pour l'intégration des travailleurs en situation de handicap.
- > Être conforme aux engagements pris dans le cadre des accords collectifs sur le temps de travail et sur les rémunérations.

Dans le cadre de notre politique de relation industrielle, nous cherchons à obtenir de nos principaux sous-traitants de premier niveau l'adhésion à ces valeurs. Après information nous mettrons en œuvre un système de suivi dans le cadre des relations contractuelles.



SA 8000

Les clés de la responsabilité sociale

Prestataires

Inscrire l'Unité de Cordemais dans une démarche de responsabilité sociale ne saurait se limiter à la rédaction d'une charte qui resterait lettre morte.

L'utilisation du référentiel SA 8000 marque notre volonté d'intégrer de manière concrète et visible les préoccupations sociales au sein de nos activités ainsi que dans les relations avec nos partenaires.

La norme SA 8000 est à la disposition des entreprises qui cherchent à garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans leurs opérations (filiales et fournisseurs), partout dans le monde.

Elle couvre huit domaines fondés sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et des conventions émises par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :

1. Travail des enfants
2. Travail forcé et obligatoire
3. Hygiène et Sécurité
4. Liberté d'association et droit à la négociation collective
5. Discrimination
6. Mesures disciplinaires
7. Temps de travail
8. Rémunération

Pour chaque domaine, en fonction des lois locales, ces lois s'appliqueront si elles sont plus favorables pour le salarié. Le code du travail et les conventions collectives sont un socle incontournable en France.

L'objet de ce mémo est de donner quelques références permettant d'aborder de manière concrète et pratique les huit thèmes de la norme ainsi que des bonnes pratiques relatives à chaque domaine.