



1. Parties prenantes

- 1.1. Le présent accord est conclu entre « Sodexo » et « l'UITA » ;
- 1.2. « Sodexo » désigne la société Sodexo SA et l'ensemble des sociétés filiales contrôlées par elle-même ;
- 1.3. « l'UITA » désigne l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes et l'ensemble des organisations syndicales affiliées, dans les secteurs d'activité de « Sodexo » ;

2. Préambule

- 2.1. « Sodexo » et « l'UITA » affirment leur attachement au respect des droits fondamentaux de la personne humaine et reconnaissent chacune le respect de ces droits fondamentaux par l'autre partie.
- 2.2. « Sodexo » reconnaît le rôle important que jouent les syndicats pour représenter les intérêts des salariés et reconnaît que l'UITA est la fédération syndicale mondiale la plus représentative, ses affiliées représentant plus d'employés de « Sodexo » qu'aucune autre fédération syndicale mondiale.
- 2.3. « l'UITA » reconnaît l'engagement de « Sodexo » pour être un employeur socialement responsable.
- 2.4. « Sodexo » a la volonté de promouvoir un dialogue social régulier et constructif au sein de l'entreprise, au niveau local et au niveau international, sans entraver le développement de l'entreprise. « Sodexo » travaillera avec « l'UITA » pour la recherche commune de solutions permettant l'exercice des droits mentionnés dans cet accord et le progrès social par le dialogue entre les parties dans les pays où « Sodexo » exerce son activité, et que la direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA » identifient, d'un commun accord, comme ne protégeant pas de façon efficace les droits d'association et de négociation collective.
- 2.5. Les parties reconnaissent que « Sodexo » opère dans un environnement hautement concurrentiel et est confronté dans de nombreux pays à la concurrence d'entreprises qui ne prennent pas en compte des lois et pratiques du pays relatives aux principes mis en avant dans cet accord. « L'UITA » s'engage à établir un dialogue avec les autres sociétés multinationales du secteur d'activité de « Sodexo » pour négocier des accords semblables au présent accord, dans le but de créer un environnement dans lequel toutes les sociétés du secteur pourront faire progresser les conditions sociales et d'emploi sans mettre en péril leur position concurrentielle.
- 2.6. « Sodexo » s'engage à veiller à ce que tous ses employés puissent accéder, dans le respect des lois locales, aux droits fondamentaux suivants :
 - égalité de traitement des femmes et des hommes en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour un travail de valeur égale ;

- absence de toute discrimination fondée sur le sexe, la langue, l'origine ethnique, l'âge, les opinions politiques, la religion ou l'orientation sexuelle ;
- protection de la santé et de la sécurité au travail par la mise en place d'actions de prévention et d'amélioration;

2.7. « l'UITA » affirme son intérêt particulier pour :

- l'accès des employés aux assurances de santé¹,
- le recours à l'emploi stable de préférence à l'emploi temporaire,
- les conditions d'emploi lors du transfert d'employés dans le cadre de l'obtention d'un nouveau contrat.

La direction des ressources humaines de « Sodexo » examinera avec le « Secrétariat de l'UITA » les conditions dans lesquelles faire avancer progressivement ces questions, sans créer de distorsions concurrentielles qui puissent gêner le développement de « Sodexo » et avoir de conséquences négatives sur l'emploi.

2.8. Rien dans le présent accord n'est destiné à restreindre ou affecter de quelque façon que ce soit les pratiques de relations sociales ou les accords concernant les droits syndicaux ou leur exercice préalablement existant entre « Sodexo » et toute organisation syndicale.

3. Cadre des droits

- 3.1. Pour la mise en application des dispositions de cet accord, « Sodexo » et « l'UITA » reconnaissent l'obligation de respecter, dans les pays où « Sodexo » opère, les lois et réglementations relatives au travail, ainsi que les droits des employés concernant la liberté d'association et la négociation collective. « Sodexo » et « l'UITA » reconnaissent que certaines dispositions contenues dans les principes définis au niveau international peuvent être contraires aux lois d'un pays ; elles chercheront, par le dialogue, les moyens de promouvoir les principes reconnus dans la section 3.2 sans que rien dans cet accord ne puisse obliger « Sodexo » à violer les lois d'aucun de ces pays, ou à renoncer a priori aux droits qui lui sont accordés par ces lois.
- 3.2. « Sodexo » et « l'UITA » reconnaissent chacune leur obligation de respecter les droits des collaborateurs, en accord avec les principes définis au niveau international. « Sodexo » et « l'UITA » reconnaissent par ailleurs qu'en tant que signataire du pacte mondial des Nations Unies, « Sodexo » est engagé au respect de la déclaration universelle des droits de l'homme et de la déclaration de l'OIT en 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Par ailleurs « Sodexo » reconnaît le chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
- 3.3. « Sodexo » et « l'UITA » affirment leur attachement au respect des principes de liberté d'association et de négociation collective et le droit des employés à mettre en place et à rejoindre les organisations syndicales de leur propre volonté et en toute liberté. « Sodexo » et « l'UITA » affirment conjointement que les employés de « Sodexo » peuvent exercer ces droits sans crainte de rétorsion, de répression ou de toute autre forme de discrimination.

¹ Cet intérêt concerne les pays dans lesquels les assurances de santé ne sont pas mises en place par les états ou les collectivités locales

4. Responsabilité des parties

- 4.1. La direction des ressources humaines de « Sodexo » communiquera cet accord dans les langues nationales dans l'ensemble de son organisation et communiquera son engagement tant au niveau global que local aux termes de cet accord. « Le Secrétariat de l'UITA » communiquera cet accord dans les langues nationales à l'ensemble de ses organisations syndicales affiliées et communiquera l'engagement de « l'UITA » aux termes de cet accord.
- 4.2. Dans l'éventualité où l'une des parties manquerait à ses obligations de diffuser cet accord à quelque niveau que ce soit dans leurs organisations respectives, les deux parties s'engagent à mettre en place rapidement les mesures correctives appropriées.
- 4.3. « Sodexo » et « l'UITA » reconnaissent l'importance de maintenir une communication permanente entre les deux organisations, afin d'évaluer la mise en application de l'accord, de rechercher en commun la solution des problèmes d'application rencontrés et les solutions permettant le progrès du dialogue social sur les questions des droits de l'homme et du travail couverts par cet accord. Pour cela, les parties conviennent de mettre en œuvre les moyens suivants :
- contacts réguliers de la direction des ressources humaines de « Sodexo » et du « Secrétariat de l'UITA » ;
 - réunion annuelle entre les représentants de la direction générale et de la direction des ressources humaines de « Sodexo » et une délégation de « l'UITA » ; (« réunion annuelle Sodexo-UITA ») une réunion supplémentaire de lancement pourra être organisée, la 1^{ère} année suivant la signature du présent accord,
 - visites locales par un représentant de la direction des ressources humaines de « Sodexo » et un représentant du « Secrétariat de l'UITA », selon des modalités et un planning à définir d'un commun accord.
- 4.4. La « réunion annuelle Sodexo-UITA » aura pour objet l'examen de l'application de cet accord par les deux parties, ainsi que l'exploration des voies par lesquelles le dialogue social peut progresser dans les pays où l'environnement existant y est peu favorable. D'autres sujets, tels que la présentation des orientations stratégiques de l'entreprise pourront être mis à l'ordre du jour de la réunion par consentement mutuel entre la direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA », dans la mesure où les informations sur ces sujets peuvent être révélées publiquement.
- 4.5. La « réunion annuelle Sodexo-UITA » n'aura pas pour objet la négociation d'accords collectifs nationaux, multinationaux ou internationaux; et rien de ce qui relève de la « réunion annuelle Sodexo-UITA », des contacts réguliers ou de cet accord ne devra se substituer aux ou supplanter les accords collectifs existant entre « Sodexo » et les représentants des employés.
- 4.6. La délégation représentant « l'UITA » à la « réunion annuelle Sodexo-UITA » comprendra des représentants désignés par le « Secrétariat de l'UITA » de la façon suivante :
- deux représentants/tes du « Secrétariat de l'UITA », qui seront responsables de rapporter les débats aux organisations syndicales affiliées éventuellement concernées;

Am *no*

- « l'UITA » nommera au maximum 12 membres représentants des affiliés de « l'UITA » pour garantir une représentation mondiale et qui reflète les principaux marchés de « Sodexo » ainsi que la répartition géographique des employés ;
- d'autres représentants/es qui pourront être ajoutés/es d'un commun accord avec la direction des ressources humaines de « Sodexo ».

4.7. La direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA » conviendront des modalités de prise en charge par « Sodexo » des frais engagés pour la « réunion annuelle Sodexo-UITA » et pour les visites locales mentionnées dans la section 4.3.

5. Liberté d'association, reconnaissance syndicale et négociation collective

5.1. « Sodexo » et « l'UITA » conviennent des dispositions suivantes permettant de rendre possible en pratique l'exercice des droits énoncés ci-dessus par les employés de « Sodexo ».

5.1.1. Dans le cadre d'un calendrier établi d'un commun accord, la direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA » se rencontreront pour envisager les moyens de mettre en place localement des dispositions nouvelles permettant l'application pratique de cet accord, et comprenant notamment mais non limitativement :

5.1.1.1. Informer les employés de leurs droits en matière de liberté d'association et de négociation collective ;

5.1.1.2. Donner aux représentants syndicaux la possibilité de communiquer aux employés, en respectant leurs droits de la vie privée, les droits des employés à mettre en place et à rejoindre les organisations syndicales de leur propre volonté et en toute liberté, conformément aux lois locales de propriété et dans le respect des exigences des clients et notamment en matière d'hygiène et sécurité, de confidentialité et de continuité d'exercice de leur activité ;

5.1.1.3. Rendre possible la libre circulation d'information, d'opinions et d'expression correspondant au plein exercice de la liberté d'association, sous réserve que cela n'empiète pas sur les droits des employés à prendre librement leur décision d'adhérer à un syndicat et de choisir le cas échéant à quel syndicat adhérer ;

5.1.1.4. Etablir les procédures cohérentes avec les principes de cet accord pour la mise en œuvre des moyens appropriés et simples de reconnaissance, sans retard excessif (i.e. without undue delay), des organisations syndicales représentatives et légitimes, selon la législation applicable. Compte-tenu des différentes lois et pratiques nationales, la mise en œuvre de ce paragraphe sera conditionnée, le cas échéant, par la conclusion de protocoles d'accord sur les procédures entre les directions locales de Sodexo et les représentants des syndicats affiliés de l'UITA.

5.1.1.5. Apporter une protection appropriée aux représentants du personnel.

5.1.1.6. Mettre en place – dans tout pays où il a été établi que les procédures et les voies de recours prévues par la loi et les pratiques nationales ne protègent pas suffisamment les droits des employés à la liberté d'association

-- les moyens appropriés de reconnaître un syndicat comme interlocuteur représentatif pour la négociation des accords collectifs. Il est entendu que lesdits moyens doivent être en cohérence avec les normes auxquelles il est fait référence dans cet accord ;

5.2. « Sodexo » reconnaîtra les représentants du personnel désignés ou élus selon les lois de chaque pays dans lequel Sodexo exerce ses activités pour conduire un dialogue constructif avec ses employés et leurs représentants.

5.2.1. Après reconnaissance formelle d'un syndicat comme représentation légitime des employés, la direction locale de « Sodexo » et les représentants des syndicaux locaux affiliés à « l'UITA » entameront une négociation collective constructive et de bonne foi et feront tout effort pour parvenir promptement à un accord, dans un esprit de coopération continue.

5.3. La direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA » identifieront ensemble et conviendront des pays où les droits et recours garantis par la loi ne protègent pas les droits des employés à la liberté d'association et de négociation collective et définiront un protocole pour engager un dialogue sur les moyens de mettre en œuvre les pratiques qui promeuvent ces droits sans détériorer la compétitivité et le développement de « Sodexo ».

6. Mise en œuvre

6.1. Dans la mesure où les parties concluent un accord qui impose à l'une ou l'autre d'entre elles des obligations allant au-delà des exigences légales locales, ou des accords existant localement, ces obligations seront mises en application par étapes de façon à ce que les parties puissent travailler conjointement pour assurer le succès de cet accord et réduire tout risque potentiel d'impact négatif sur chacune des parties. Le calendrier de mise en œuvre sera défini d'un commun accord par la direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA », après consultation de la délégation de ses représentants participant à la « réunion annuelle Sodexo-UITA ».

6.2. Tous problèmes d'application et de respect de l'accord ne trouvant pas de solutions dans le cadre du dialogue local seront examinés à la « réunion annuelle Sodexo-UITA » ; et les questions urgentes ou graves seront examinées dans le cadre des contacts réguliers établis entre le « Secrétariat de l'UITA » et la direction des ressources humaines de « Sodexo », à l'initiative de l'une ou l'autre des parties afin de résoudre le problème.

6.3. Les parties conviennent de fournir les preuves à l'appui des allégations de non-respect de cet accord et, au vu de telles preuves, les parties chercheront à résoudre tous désaccords ou à formuler les moyens adéquats de mise en conformité par un dialogue direct et de bonne foi, qui pourra comprendre le dialogue au sein de la « réunion annuelle Sodexo-UITA », une réunion exceptionnelle entre la direction générale de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA », ou tous autres moyens de dialogue tels que convenus mutuellement entre le « Secrétariat de l'UITA » et la direction des ressources humaines de « Sodexo ».

6.4. En cas de désaccord persistant sur la mise en œuvre du présent accord, après avoir épuisé la recherche de solutions par les procédures définies aux points 6.2 et 6.3, le différend pourra être porté devant un médiateur indépendant, désigné d'un commun accord pour faciliter la résolution négociée du désaccord.

Ar 120

6.5. La procédure de règlement de conflit définie ci-dessus s'applique exclusivement aux conflits nés de l'interprétation ou de la mise en œuvre du présent accord, non pas à ceux nés de tout autre accord ou loi.

6.6. « L'UITA » s'engage à ne pas entamer ou soutenir d'action internationale de boycott, de communication négative, de campagne institutionnelle ou toute autre action défavorable à « Sodexo », tant que le dialogue sur les questions en cause se poursuit dans le cadre de cet accord.

7. Durée et interprétation

7.1. Le présent accord mondial entrera en vigueur à la date de sa signature par les deux parties et restera en vigueur tant que « Sodexo » et « l'UITA » le souhaiteront, mais pourra être résilié ou renégocié à la demande de l'une ou l'autre partie sous condition d'un préavis minimum de trois mois donné par écrit à l'autre partie.

7.2. Les procédures de résolution de conflit telles que définies ci-dessus seront le recours exclusif à la disposition des parties, étant entendu que cet accord ne peut fournir la base d'un quelconque motif d'action devant une juridiction ou administration par « Sodexo », « l'UITA » ou quelque tiers que ce soit.

7.3. La version française de cet accord fera foi et prévaudra toute version dans une autre langue.

Paris, le 12 décembre 2011

sodexo*

Directeur Général
Michel Landel



Secrétaire Général
Ron Oswald



Conventions dont les principes sont reconnus dans cet accord

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)
- Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (n° 135)
- Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)
- Convention concernant la discrimination (Emploi et profession), 1958 (n° 111)