



CIRCONSTANCE SPECIFIQUE

« DIAM International en Turquie »

9 septembre 2021

Communiqué de suivi du Point de contact national français

Le PCN constate que la liberté d'association et de négociation collective ne sont toujours pas en place dans la filiale turque de DIAM et que les travailleurs licenciés en mai et juin 2017 n'ont pas été réintégrés. Il demande à DIAM d'accentuer ses mesures de diligence raisonnable pour aboutir à l'établissement du dialogue social dans sa filiale turque tel que prévu par les Principes directeurs afin de remédier complètement aux manquements déjà constatés

Le Point de contact national français pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (PCN) a été saisi le 2 août 2017 par le syndicat turc Birlesik Metal Is d'une circonstance spécifique concernant l'entreprise multinationale française DIAM International au sujet des activités de sa filiale turque, DIAM Vitrin.

Le PCN a accepté la saisine en octobre 2017 puis il a conduit ses bons offices jusqu'en octobre 2018. Après avoir constaté la persistance des divergences entre les parties, le PCN est ensuite passé à la phase conclusion de la saisine. Il a adopté un communiqué final le 14 mai 2019. Il annonçait qu'il ferait le suivi de ce dossier.

Le PCN français est une instance tripartite de règlement non-juridictionnel des différends liés à la mise en œuvre des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Il a pour objectif de contribuer à la résolution des questions qui lui sont posées à travers ses bons offices, la médiation et la conciliation. Il s'efforce de procéder à l'examen des questions soulevées dans les meilleurs délais, si possible dans un délai de 12 mois suivant la réception de la circonstance spécifique. Il publie ses décisions sur son site internet.

1. Rappel de la circonstance spécifique « DIAM en Turquie », 2017-2019

◆ Résumé du contenu de la circonstance spécifique

La circonstance spécifique porte sur un conflit social qui a éclaté le 12 mai 2017 dans l'usine de la filiale turque de DIAM à l'occasion de la campagne de syndicalisation menée par le syndicat Birlesik Metal Is visant à ouvrir une négociation collective avec DIAM Vitrin. L'usine a connu des fortes tensions après des licenciements décidés par l'entreprise début mai 2017 puis après la contestation par l'entreprise de la décision du ministère du travail et de la sécurité sociale turc prise fin mai 2017 de reconnaissance de la compétence de Birlesik Metal Is pour conduire une négociation collective dans cette entreprise. Il s'agissait d'un mouvement de contestation des travailleurs et d'arrêts de travail étalés sur plusieurs jours en mai puis en juin 2017. DIAM Vitrin a procédé à 12 licenciements début mai 2017. Ils ont été suivis d'arrêts de travail des travailleurs. Après avoir estimé qu'il s'agissait d'une grève illégale de 8 jours, l'entreprise a décidé de

licencier de 76 travailleurs. Au total, les licenciements ont représenté 90% des ouvriers de l'usine. Birlesik Metal Is questionne les licenciements qu'il estime antisyndicaux, la non-reconnaissance du syndicat par l'entreprise et l'absence de négociations d'un accord collectif d'entreprise avec DIAM Vitrin. Il estime que le Groupe DIAM ne respecte pas les Principes directeurs. Plusieurs recours contentieux ont été effectués par Birlesik Metal Is et les travailleurs d'une part et par DIAM Vitrin d'autre part.

◆ Résumé de la procédure suivie entre août 2017 et mai 2019

Après avoir réalisé l'évaluation initiale de la saisine, le PCN a accepté la saisine en octobre 2017 car elle questionne l'effectivité des Principes directeurs de l'OCDE en matière de diligence raisonnable des entreprises entre le siège du Groupe vis-à-vis sa filiale turque ainsi que le respect des droits de l'homme et de la liberté d'association, de représentation et de négociation collective des travailleurs au sein de la filiale turque du groupe (Principes généraux - Chapitre II A10, A11, A12, A14, Droits de l'homme - Chapitre IV 2, 5, 6), Emploi et relations professionnelles -Chapitre V 1a, 1b, 7, 8). Le PCN a conduit ses bons offices entre les parties entre novembre 2017 et octobre 2018 puis il est passé à la phase de conclusion de la procédure pour préparer sa décision finale. Le PCN a adopté un communiqué final le 14 mai 2019 qui présente la procédure suivie, qui analyse les questions soulevées par la saisine et adresse plusieurs recommandations à DIAM. Le PCN indique qu'il en fera le suivi.

Extraits du communiqué du PCN du 14 mai 2019

A l'issue du dialogue mené par le PCN, le Groupe DIAM a amélioré sa politique de diligence raisonnable même si le PCN avait relevé des insuffisances au regard de certaines recommandations des Principes directeurs. Le Groupe DIAM, doit renforcer son devoir de diligence vis-à-vis de sa filiale turque pour aboutir au respect complet des Principes directeurs.

Recommandations A10, A11, A12 du chapitre II relatif aux Principes généraux :

DIAM et DIAM Vitrin ont pris des mesures de diligence raisonnable pour identifier et prévenir les incidences négatives en matière sociale. En revanche, le PCN estime que le dialogue social dans l'entreprise devra encore évoluer.

➔ **RECOMMANDATION 1°:** *Indépendamment et en attendant l'issue des procédures juridictionnelles en cours, le PCN recommande à DIAM de poursuivre ses mesures de diligence raisonnable vis-à-vis de sa filiale turque afin de remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme en matière d'emploi(liberté de représentation des travailleurs et droit de consultation sur des sujets d'intérêts communs, cf. ci-dessous) et de créer des conditions propices au dialogue social dans l'usine dans le respect des Principes directeurs et du droit local.*

Recommandations 2, 5 et 6 sur les droits de l'homme (chapitre IV) et 1a, 1b, V3 et V8 sur l'emploi et les relations professionnelles (V) :

➔ **RECOMMANDATION 2 :** *le PCN recommande à DIAM et à DIAM Vitrin de faire évoluer le cadre de son dialogue social dans la filiale turque afin de respecter les Principes directeurs de l'OCDE tout en respectant les décisions de justice turque.*

➔ **RECOMMANDATION 3 :** *A réception des décisions judiciaires définitives, le PCN demande à la filiale turque de DIAM d'agir promptement pour se mettre en conformité avec celles-ci. A cette fin, le PCN recommande à DIAM et à DIAM Vitrin d'établir et de contribuer à des mécanismes de médiation qui pourraient notamment être mobilisés dans l'éventualité où les licenciements décidés en mai et juin 2017 seraient jugés antisyndicaux par la justice turque.*

➔ **RECOMMANDATION 4 :** *Le PCN demande à DIAM Vitrin de respecter le chapitre « emploi » des Principes directeurs. Le PCN recommande notamment au Groupe d'accélérer la mise en œuvre du plan d'action de DIAM Vitrin pour aboutir le plus rapidement possible à la désignation libre de représentants des travailleurs et d'entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêts commun (V8) en attendant qu'un syndicat soit légalement reconnu compétent pour mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre salariés et employeurs (V1a, V3). Il note que DIAM l'a informé du lancement et de la tenue d'un processus d'élections dans sa filiale turque.*

En conclusion, le PCN « rappelle son attachement au dialogue social et aux Principes directeurs de l'OCDE » (art. V1a, V1b, V3) et « souligne à nouveau l'importance de la diligence raisonnable des entreprises » (art. II.A.11 et II.A.12) ».

Pour plus de d'information sur le traitement de la circonstance spécifique :

- Page dédiée à la saisine du site du PCN français

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international/pcn-france/circonstance-specifique-diam-international-en-turquie>

- Communiqué d'évaluation initial du 14 décembre 2017 :

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/e2d4f013-68f6-4a61-b7d1-393a350b5ad7/files/7d49cbac-0633-459a-b32a-ba64e70fb00a>

- Communiqué final du 14 mai 2019 ». « A l'issue du dialogue mené par le PCN, le Groupe DIAM International a amélioré sa politique de diligence raisonnable même si le PCN avait relevé des insuffisances au regard de certaines recommandations des Principes directeurs. Il doit renforcer son devoir de diligence vis-à-vis de sa filiale turque pour aboutir au respect complet des Principes directeurs. Le PCN appelle DIAM International à renforcer ses efforts. Il fera le suivi de ses recommandations en coordination avec le PCN turc ».

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/e2d4f013-68f6-4a61-b7d1-393a350b5ad7/files/3f34a26d-099a-4431-9eb9-2de49b746f57>

2. Procédure suivie par le PCN selon son règlement intérieur

Dans son communiqué final, le PCN demandait « *aux parties de le tenir informé par écrit de l'évolution de la situation dans six mois (octobre 2019) puis dans douze mois (avril 2020)* » et indiquait qu'il publierait « *un communiqué de suivi s'il l'estime pertinent* ». Le suivi de cette saisine a été prolongé en raison de l'impact de la crise sanitaire de l'épidémie de Covid 19 sur les activités du Groupe. Le suivi a également été prolongé du fait de la poursuite des procédures parallèles engagées par Diam Vitrin (qui a fait appel et s'est pourvu en cassation dans plusieurs contentieux), par des travailleurs licenciés en mai et en juin 2017 et par Bilesik Metal Is. Les derniers contentieux (cf. ci-dessous) ont pris fin en mai puis juin 2021.

Le PCN a régulièrement été en contact avec les parties en 2019, 2020 et 2021, ainsi qu'avec le PCN turc, pour faire le suivi de ses recommandations. Il a régulièrement évoqué ce dossier lors de ses réunions.

◆ Actions conduites entre novembre 2019 et juin 2021

Le PCN a écrit à DIAM en novembre 2019 puis en avril 2020 pour l'inviter à l'informer des mesures prises pour mettre en œuvre ses recommandations de mai 2019. En juillet 2020, le plaignant a informé le PCN de l'avancée des procédures parallèles à la saisine Le PCN a transmis ces informations à DIAM en septembre 2020 et l'a invitée à l'informer des mesures prises pour le suivi de ses recommandations.

En février 2021, le plaignant a informé le PCN de l'avancée des procédures parallèles à la saisine et a sollicité l'appui du PCN pour rencontrer DIAM. Le PCN a discuté de ces informations au cours de sa réunion du 9 mars 2021. Lors de sa réunion du 6 avril 2021, il a décidé de transmettre ces informations à DIAM, et au PCN turc, de préparer un communiqué de suivi et de se coordonner avec le PCN turc. Le PCN a informé les parties et le PCN turc de ces décisions le 12 avril 2021. A cette occasion, le PCN a indiqué aux parties être à leur disposition pour organiser une rencontre, ce que DIAM n'a pas souhaité. DIAM a indiqué préférer organiser une rencontre localement.

Le 30 avril 2021, DIAM a transmis au PCN des éléments d'actualité sur les actions conduites en réponse à ses recommandations et sur les procédures en cours. Le 25 mai puis le 17 juin 2021, le plaignant a informé le PCN de nouvelles décisions des tribunaux turcs qui clôturèrent les derniers contentieux et qui, quatre ans après le conflit social de mai-juin 2017, entérinent la reconnaissance de la compétence du syndicat pour la filiale turque de DIAM. Le PCN a transmis ces décisions à DIAM en proposant à nouveau d'organiser une rencontre avec le plaignant, ce que DIAM n'a pas souhaité à ce stade. DIAM a indiqué que « la négociation

avec le syndicat suivrait le droit turc ». Le 22 juin 2021, DIAM a rappelé au PCN les actions menées pour améliorer le dialogue dans sa filiale et l'a informé de la certification de sa filiale turque à la norme SA 8000.

Le PCN a évoqué ces questions lors de ses réunions du 1^{er} juin et du 2 juillet 2021 et coordination avec le PCN turc. Le PCN a adopté un projet de communiqué de suivi le 2 juillet 2021 qui a ensuite fait l'objet de consultation des parties et du PCN turc. Le PCN a adopté le communiqué de suivi le 9 septembre 2021 qu'il a ensuite transmis pour information aux parties et au PCN turc avant sa publication sur son site internet. Le communiqué a été publié le 20 septembre 2021 ([ici](#)) puis il a été notifié à l'OCDE afin d'actualiser la base de donnée des PCN ([ici](#)).

◆ Coordination avec le PCN turc

Le secrétariat du PCN a organisé la coordination avec le PCN turc dans le cadre du suivi de la saisine. Le PCN turc a notamment apporté son soutien afin de suivre et vérifier les procédures juridictionnelles engagées en Turquie. Il a été consulté sur le projet de communiqué de suivi. Le PCN français remercie le PCN turc pour son soutien.

Cette coordination est conforme à sa pratique et [au guide de l'OCDE sur la coordination des PCN¹](#).

3. Bilan du suivi des recommandations du PCN de mai 2019

Le PCN rend compte des informations échangées avec les parties au titre du suivi de ses recommandations entre mai 2019 et juin 2021.

Il note que les activités du Groupe DIAM ont été et sont affectées par la crise de la Covid 19.

◆ Position du plaignant

Le syndicat plaignant, Birlesik Metal Is a régulièrement informé le PCN des décisions rendues par les tribunaux turcs depuis la conclusion de la saisine. Le plaignant indique que DIAM Vitrin a été débouté ou condamné dans les contentieux concernant l'accusation de grève illégale, les licenciements des travailleurs décidés début mai 2017, la reconnaissance du syndicat par le ministère du travail et de la sécurité sociale et l'affectation sectorielle au secteur du métal. Il souligne que la Cour a décidé que les travailleurs avaient été licenciés en raison de leur appartenance au syndicat. Il note que l'entreprise a systématiquement fait appel de ces décisions et s'est pourvue en cassation lorsque cela était possible. Le syndicat plaignant estime que DIAM Vitrin évitait ainsi d'ouvrir la négociation collective avec lui. Le plaignant a régulièrement sollicité l'aide du PCN pour rencontrer DIAM, ce que le Groupe n'a pas souhaité.

Selon le syndicat, ces décisions des tribunaux turcs confirment que le Groupe DIAM n'a pas respecté les Principes directeurs lors du conflit social de mai - juin 2017 dans sa filiale turque et que tous les licenciements décidés par sa filiale turque étaient antisyndicaux.

Au cours du suivi des recommandations du PCN, Birlesik Metal Is a souligné que les travailleurs licenciés par DIAM Vitrin en mai et juin 2017 n'ont pas été réintégrés et qu'ils n'auraient pas été suffisamment

¹ « [Les PCN et l'OCDE](#) », www.pcn-france.fr

indemnisés. A ce titre, il fait référence à des décisions de l'OIT et de la Commission Européenne des Droits de l'Homme :

- Le plaignant fait référence aux décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT sur la protection contre la discrimination antisyndicale qui indique au sujet de la réintégration de syndicalistes dans leur poste de travail que « *Dans certains cas de licenciements où des procédures judiciaires étaient en cours, le comité a demandé la réintégration des travailleurs concernés comme une solution prioritaire au cas où la décision judiciaire conclut à des actes de discrimination antisyndicale* »².
- Au sujet du montant des indemnités de licenciements antisyndicaux en Turquie, il fait référence à une décision de la Cour Européenne des Droits de l'Homme qui indique que « *La Cour note que le refus de l'employeur de réintégrer les salariés licenciés et l'octroi d'indemnités insuffisantes pour dissuader l'employeur de procéder à des licenciements abusifs n'enfreignaient pas la loi, telle qu'elle a été interprétée par les décisions judiciaires intervenues en l'espèce. Elle en déduit que la loi y relative, telle qu'appliquée par les tribunaux, n'imposait pas de sanctions suffisamment dissuasives pour l'employeur, qui, en procédant à des licenciements massifs abusifs, a réduit à néant la liberté du syndicat requérant de tenter de convaincre des salariés de s'affilier. Par conséquent, ni le législateur ni les juridictions intervenues en l'espèce n'ont rempli leur obligation positive d'assurer au syndicat requérant la jouissance effective de son droit de chercher à persuader l'employeur d'écouter ce qu'il a à dire au nom de ses membres et, en principe, de son droit de mener des négociations collectives avec lui. Il s'ensuit que le juste équilibre à ménager entre les intérêts concurrents du syndicat requérant et de la société dans son ensemble n'a pas été respecté dans la présente affaire. Partant, il y a eu violation de l'article 11 de la Convention sur ce point* »³.

Il estime donc que le Groupe DIAM ne respecterait toujours pas les Principes directeurs au regard de plusieurs éléments : les compensations versées aux travailleurs licenciés seraient insuffisantes et ils auraient dû être réintégrés ; le syndicat n'est pas toujours reconnu par DIAM Vitrin ; il n'y a aucun dialogue social au sein de l'usine car DIAM Vitrin ne reconnaît pas de partenaire social syndical et qu'il n'y a pas de dialogue entre DIAM Vitrin et Birlesik Metal Is ; la négociation collective n'existe toujours pas dans l'usine. Il estime que les décisions des tribunaux turcs du 25 mai 2021 et du 17 juin 2021 devraient conduire à l'ouverture de la négociation collective entre Diam Vitrin et Birlesik Metal Is. Il sollicite l'appui du PCN pour reprendre le dialogue avec DIAM et souhaite que le PCN poursuivre son suivi afin de s'assurer de bon déroulement de la négociation collective. Il souligne que la création de différentes instances de dialogue au sein de DIAM Vitrin ne correspond pas au dialogue social qui devrait, selon lui, inclure les partenaires sociaux c'est-à-dire l'organisation syndicale représentant les travailleurs.

♦ Mesures prises par DIAM en réponse aux recommandations du PCN de mai 2019

La crise sanitaire a eu et a toujours un impact sur le Groupe. DIAM a indiqué au PCN en avril puis en septembre 2020 avoir centré ses actions sur les mesures sanitaires (et la prévention des risques de la Covid 19) et sur un axe social (avec la mise en œuvre du chômage partiel afin de préserver l'emploi et de compenser

² § 1171. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT - Protection contre la discrimination antisyndicale - Réintégration de syndicalistes dans leur poste de travail : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3947478,2

³ § 56 - AFFAIRE TEK GIDA İŞ SENDİKASI c. TURQUIE, Requête no 35009/05, ARRÊT, STRASBOURG, 4 avril 2017, DÉFINITIF, <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-172454%22%5D%7D>

des pertes de salaires de ses travailleurs). Les confinements ont eu un impact sur les activités du Groupe qui a connu une forte baisse de son chiffre d'affaire et dont la visibilité pour les mois à venir reste réduite y compris en Turquie.

Concernant le suivi des recommandations du PCN, DIAM a transmis les éléments suivants :

a) DIAM a répondu aux questions du PCN sur l'avancée des contentieux engagés en première instance, en appel et en cassation par sa filiale turque dans le cadre du conflit social de mai-juin 2017. Ces contentieux sont présentés ci-dessous.

b) Diam a régulièrement répondu aux questions du PCN sur la mise en œuvre de « *sa feuille de route pour renforcer le dialogue social dans sa filiale turque* » :

- **En avril 2020** : DIAM a indiqué qu'un « *comité social* » et qu'un « *comité hygiène et sécurité* » ont été mis en place au sein de la filiale turque et que des représentants élus par les travailleurs en font partie. DIAM a précisé que les réunions de ces comités avaient lieu régulièrement depuis mars 2019 entre les représentants des salariés et la direction sur plusieurs sujets (ex : définition en février 2020 du montant des aides sociales pour 2020, négociation en cours pour la redéfinition des horaires de pause, analyse de accidents du travail et amélioration des équipements de protection individuels).

- **En septembre 2020** : DIAM a indiqué poursuivre sa démarche vers la certification SA 8000 de sa filiale turque, norme qui lui sert « *d'outil et de progrès continu notamment sur le volet du dialogue social* ». DIAM a indiqué que le pré-audit prévu en fin avril 2020 avait été reporté en raison de la crise sanitaire.

- **En avril 2021** : Diam a indiqué au PCN que « *dans la continuité des actions entreprises à la suite de vos « bons offices » et malgré l'incertitude qui pèse actuellement sur l'activité du fait de la situation sanitaire et économique, nous avons poursuivi nos actions d'amélioration, ce qui nous semble toujours le plus important, dans l'intérêt de nos employés et de nos relations sociales* ». DIAM a indiqué avoir renforcé « *les modalités d'organisation du dialogue social de sa filiale turque et établi de nouvelles procédures* ».

DIAM indique, d'une part, que le dialogue avec des représentants des travailleurs chez DIAM Vitrin s'exerce au sein de quatre instances :

- Un « *Comité Performance Sociale* » (différent du Comité d'entreprise) établi en février 2021 qui compte notamment 3 représentants élus par les travailleurs ;
- Un nouveau « *Comité d'entreprise* » dont l'élection annuelle a été réalisée en mars 2021 ;
- Un « *Comité disciplinaire* » composé d'un membre de la Direction et d'un membre du Comité d'Entreprise ;
- Un « *Comité Hygiène et Sécurité* » (qui existait déjà) qui comprend des représentants élus par les travailleurs.

DIAM indique, d'autre part, avoir poursuivi le processus de certification SA 8000 de sa filiale turque dont l'audit de certification a eu lieu les 19 et 20 avril 2021. DIAM indique avoir « *revu ou mis en place des procédures sur l'ensemble des items de la norme SA 8000 qui respectent les standards de l'Organisation Internationale du Travail, mais aussi la Déclaration universelle des droits de la personne et la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant*. DIAM indique que l'ensemble de ces procédures a fait l'objet d'une large communication et de sessions de formation pour former l'ensemble des salariés (*Règlement intérieur, Liberté d'association, Travail des enfants, Travail forcé, Procédures disciplinaires, Temps de travail & heures supplémentaires, Discrimination, Rémunération entre autres*) ».

- **En mai et juin 2021** : DIAM a indiqué au PCN que si in fine la compétence de Birlesik Metal Is était reconnue par les tribunaux turcs, alors une négociation avec la filiale turque s'ouvrirait. DIAM a en effet indiqué en mai 2021 que « *Comme nous l'avons répété de manière constante nous nous conformerons aux décisions de justice et si la compétence de Birlesik Metal est reconnue, procéderons sans délai à l'organisation d'une réunion avec le syndicat pour entamer les négociations, dans le respect du cadre légal turc* » puis en juin 2021 que « *la procédure de négociation va donc suivre, selon le cadre légal en vigueur en Turquie* ». Le 17 juin 2021, DIAM a refusé la proposition du PCN d'organiser une rencontre ou une visio-conférence avec Birlesik Metal Is. DIAM a indiqué au PCN que « *la procédure de négociation va donc suivre, selon le cadre légal en vigueur en Turquie* ». Le 22 juin 2021, DIAM a informé le PCN de la certification de sa filiale turque à la norme SA 8000.

➔ *Le Groupe DIAM s'était engagé en 2019 à déployer « des mesures d'amélioration du dialogue social » dans sa filiale turque. Le PCN constate qu'en marge de la poursuite des contentieux engagée par sa filiale, les démarches entreprises par le Groupe ont abouties à la création d'instances de dialogue comportant avec des représentants des travailleurs puis à la certification SA 8000 de la filiale turque de DIAM. Cela témoigne de progrès par rapport à la situation soumise au PCN en juin 2017 sans pour autant que corresponde à l'engagement du dialogue social avec les partenaires sociaux en sens des Principes directeurs.*

Le PCN constate donc que 4 ans après le dépôt de la saisine, la liberté d'association des travailleurs, la reconnaissance du syndicat et la négociation collective ne sont toujours pas en place dans la filiale turque de DIAM. Dès lors le Groupe ne respecte toujours pas les recommandations des Principes directeurs de l'OCDE concernant la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs. DIAM doit donc poursuivre ses mesures de diligence vis-à-vis de sa filiale turque pour s'assurer qu'elle conduira rapidement et de bonne foi la négociation collective avec Birlesik Metal Is.

◆ **Aboutissement des procédures parallèles à la saisine**

« **Grève illégale de 8 jours de mai 2017** » : DIAM Vitrin avait licencié 76 travailleurs pour « grève illégale de 8 jours ». La plainte de DIAM Vitrin a été rejetée en première instance le 7 mai 2019 puis en appel le 22 juillet 2020. La cour estime que les travailleurs ont utilisé leurs droits légitimes et que l'entreprise a violé le droit international (OIT). La procédure est close. Birlesik Metal Is souligne que cette décision démontre que ces travailleurs ont été licenciés en raison de leur appartenance syndicale et de leur demande d'exercer leurs droits de représentation et de négociation collective. Birlesik Metal Is a insisté sur le fait que ces travailleurs n'ont pas été réintégrés par DIAM Vitrin et qu'ils n'auraient pas été correctement indemnisés.

« **12 premiers licenciements de mai 2017** » : Les 12 travailleurs licenciés le 12 mai puis le 17 mai 2017, avant le déclenchement de l'arrêt de travail, ont porté plainte pour licenciements abusifs et antisyndicaux. DIAM Vitrin a été condamnée en première instance le 21 septembre 2018⁴ et en appel le 28 novembre 2019. Ces décisions sont définitives. Les procédures sont closes. Les licenciements ont été jugés antisyndicaux. Les travailleurs n'ont pas été réintégrés. DIAM indique que les salariés ont été indemnisés par DIAM Vitrin « *conformément aux décisions de justice, et les sommes versées ont fait l'objet d'un contrôle et d'une validation par les avocats des plaignants et les nôtres* ». Birlesik Metal Is a insisté sur le fait que d'après lui les travailleurs auraient dû être réintégrés et qu'ils n'auraient pas été indemnisés correctement.

⁴ Un cas a été jugé le 10 octobre 2018

« **Reconnaissance de la compétence du syndicat par l'administration turque** » : En mai 2017, DIAM Vitrin a contesté la décision administrative validant la compétence de Birlesik Metal Is pour l'usine. DIAM Vitrin a saisi le tribunal du ressort de l'usine et non pas le tribunal du ressort de l'administration ayant pris l'acte de reconnaissance du syndicat. Selon le plaignant, cette pratique serait « couramment utilisée pour retarder la procédure contentieuse ». Il souligne qu'il est « impossible qu'un avocat ne connaisse pas l'adresse du ministère ayant pris ladite décision et ne sache pas devant quelle cour déposer un recours ». Il en a découlé un premier contentieux pour déterminer la juridiction compétente. En mai 2018, la cour saisie s'est déclarée incompétente et a renvoyé l'affaire devant la cour territorialement compétente. DIAM Vitrin a fait appel de cette décision. En 2019, la cour d'appel a confirmé la décision de première instance. DIAM Vitrin s'est pourvue en cassation. Le 9 juillet 2020, la cour suprême a confirmé la décision et a renvoyé l'affaire devant la cour compétente.

Sur le fond, la décision administrative de reconnaissance du syndicat a été validée en première instance en juillet 2020. DIAM Vitrin a fait appel. La décision de première instance, validant la compétence du syndicat, a été confirmée par la Cour Régionale en appel le 4 janvier 2021. DIAM Vitrin s'est alors pourvue en cassation. Dans sa décision du 12 avril 2021, la Cour Suprême a décidé que la Cour régionale n'aurait pas dû accepter le recours en appel pour non-respect des délais de procédure et que le jugement de première instance aurait dû être exécuté. Le dossier a alors été renvoyé devant la Cour régionale. Le 30 avril 2021, DIAM a indiqué au PCN qu'elle n'entendait pas intervenir pour contester la décision de la Cour Suprême. DIAM a ensuite informé le PCN que l'audience prévue le 6 mai était reportée au 17 juin 2021. Le 17 juin 2021, le plaignant a informé le PCN de la décision de la Cour régionale qui a rejeté l'appel de Diam Vitrin. En conséquence, la décision administrative de certifier Birlesik Metal Is est validée. La procédure est close.

« **Reconnaissance de la branche d'activité de DIAM Vitrin** » : DIAM Vitrin a contesté la décision administrative de son rattachement à la branche du secteur métal en juin 2017. Le 17 octobre 2019, la cour a décidé du rattachement de DIAM Vitrin à la branche « bois et papier ». Le plaignant a fait appel de cette décision. Le 30 décembre 2020, la cour régionale a confirmé en appel la décision de première instance. Le plaignant s'est pourvu en cassation. Le 8 avril 2021, la Cour suprême a cassé la décision d'appel et a validé la décision du ministère du travail et de la sécurité sociale affectant l'entreprise au secteur du métal. Le plaignant a informé le PCN de cette décision le 25 mai 2021. Dès lors, Birlesik Metal Is est le syndicat légitime pour cette entreprise. DIAM a pris note de cette décision. La procédure est close.

→ *Le PCN prend note de l'aboutissement des contentieux parallèles à cette circonstance spécifique. Ces décisions des tribunaux turcs portent sur la condamnation de DIAM Vitrin pour les 12 licenciements (ayant précédés les arrêts de travail) reconnus antisyndicaux, le rejet de la plainte de DIAM Vitrin pour grève illégale (qui avait justifié le licenciement de 76 travailleurs), la validation de la compétence de Birlesik Metal Is pour engager la négociation collective avec l'entreprise et la confirmation du rattachement de l'entreprise à la branche « métal ». Le PCN constate que DIAM et sa filiale turque n'ont pas respecté les Principes directeurs de l'OCDE lors du conflit social de mai et juin 2017 qui a suivi la demande de certification de Birlesik Metal Is.*

Tel qu'indiqué dans son communiqué final du 14 mai 2019, le PCN regrette que DIAM n'ait pas reconsidéré sa stratégie judiciaire comme cela a pu être évoqué au cours de ses bons offices. Cette stratégie contentieuse n'a pas contribué à établir des conditions propices au dialogue social et à l'engagement avec les organisations syndicales ni à aborder la question de la remédiation des incidences négatives.

4. Conclusion

Le PCN remercie DIAM et Birlesik Metal Is pour leur participation au suivi de la circonstance spécifique.

Le PCN note que DIAM « remercie sincèrement le PCN dont les « bons offices » ont contribué à l'évolution de notre organisation locale et à notre décision d'initier et de mener un projet de certification. La qualité du dialogue social actuel permettra sans aucun doute d'aborder les négociations avec les syndicats dans un climat apaisé et serein ». Le PCN prend note de l'engagement de DIAM « de procéder sans délai à l'organisation d'une réunion avec le syndicat pour entamer les négociations, dans le respect du cadre légal turc » et que « la procédure de négociation va donc suivre, selon le cadre légal en vigueur en Turquie ». Le syndicat plaignant rappelle que rien n'interdit dans le droit turc de reconnaître le syndicat. Le PCN regrette que DIAM ait refusé son aide pour organiser une rencontre ou une visio-conférence avec Birlesik Metal Is en mai et en juin 2021.

Au moment où la négociation collective devrait pouvoir débuter entre DIAM Vitrin et Birlesik Metal Is:

- Le PCN demande à DIAM d'accentuer sa diligence raisonnable vis-à-vis de sa filiale turque afin de d'assurer qu'elle respecte les Principes directeurs dans son fonctionnement interne ainsi que dans le dialogue social et la négociation collective à venir ;
- Le PCN appelle les deux parties à participer en toute bonne foi et dans un esprit constructif à cette négociation collective et au dialogue social à venir ;
- Le PCN reste à la disposition des parties pour organiser un dialogue direct entre elles.

Le PCN rappelle son attachement au dialogue social tel que prévu par les Principes directeurs de l'OCDE (art. VIa, 1b, 3 et 8) et l'importance de la diligence raisonnable (art. II A10, A11, A12 et A13) du Groupe pour veiller à leur respect effectif par sa filiale turque (cf. annexe).

Le PCN demande à la filiale turque de DIAM de se mettre en conformité avec les décisions de justice turques.

Le PCN décide de poursuivre le suivi de ses recommandations jusqu'en décembre 2021. Il invite les parties à l'informer régulièrement de l'évolution de la situation.

Le PCN signalera la publication de ce communiqué de suivi au Service Economique Régional d'Ankara et de l'Ambassade de France en Turquie ainsi qu'au réseau français du Pacte Mondial des Nations Unies dont DIAM est membre. Il invite les relations commerciales de DIAM à prendre note de ce communiqué de suivi.

Annexe : Extrait des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Art 1 et 2 des Concepts et principes, Art. 10 à 13 des Principes généraux, art 1a, 1b, 3 et 8 du chapitre relatif à l'Emploi et aux relations professionnelles.

Site internet: <http://www.pcn-france.fr>

Actualités du PCN français : #PCN-France@Trésor-InfoCourriel

Courriel pointdecontactnational-France@dgtresor.gouv.fr

Annexe : Extrait des Recommandations des Principes directeurs de mai 2011

Chapitre I relatif aux concepts et principes

1. Les Principes directeurs sont des recommandations que les gouvernements adressent conjointement aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes de bonnes pratiques conformes aux législations en vigueur et aux autres normes internationalement admises. Le respect des Principes directeurs par les entreprises est volontaire et n'est pas juridiquement contraignant. Néanmoins, certains sujets abordés dans les Principes directeurs peuvent également être réglementés par des législations nationales ou des engagements internationaux.

2. Les entreprises ont pour obligation première de se conformer à la législation de leur pays. Les Principes directeurs ne sauraient se substituer à une législation ou une réglementation nationale, ni prévaloir sur elles. Si les Principes directeurs vont au-delà de la loi dans de nombreux cas, ils ne devraient pas - et tel n'est pas leur but - placer les entreprises dans une situation où elles feraient face à des obligations contradictoires. Dans les pays où la législation ou la réglementation intérieure contredisent les principes et les normes énoncés dans les Principes directeurs, les entreprises devraient rechercher le moyen de respecter ces principes et ces normes dans toute la mesure du possible sans toutefois risquer de contrevenir à leur législation nationale.

Chapitre II relatif aux Principes généraux :

Les entreprises doivent tenir pleinement compte des politiques établies dans les pays où elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. A cet égard :

10. Exercer une diligence raisonnable fondée sur les risques, par exemple en intégrant cette dimension dans leurs systèmes de gestion des risques, afin d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, décrites dans les paragraphes 11 et 12 et rendre compte de la manière dont elles répondent à de telles incidences. La nature et la portée de la diligence raisonnable dépendent des circonstances propres à une situation particulière.

11. Éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les Principes directeurs, ou d'y contribuer, et prendre des mesures qu'imposent ces incidences lorsqu'elles se produisent.

12. S'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative, dans le cas où elles n'y ont pas contribué mais où cette incidence est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires. Ceci ne doit pas être interprété comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine d'une incidence négative sur l'entreprise avec laquelle elle entretient une relation d'affaires.

13. En plus de répondre à des incidences négatives dans des domaines visés par les Principes directeurs, encourager dans la mesure du possible leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite responsable conformes aux Principes directeurs.

Chapitre V relatif à l'emploi et aux relations professionnelles

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail ainsi que des normes internationales du travail applicables :

1a. Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de constituer des syndicats et des organisations représentatives de leur choix ou de s'y affilier.

1b. Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix afin de les représenter lors de négociations collectives, et d'engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.

3. Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêts communs.

8. Permettre aux représentants habilités de leurs travailleurs de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre salariés et employeurs et autoriser les parties à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions.