



CIRCONSTANCE SPECIFIQUE « NATIXIS ET NGAM AUX ETATS-UNIS »

26 avril 2017

Communiqué du Point de contact national français

A l'issue de son évaluation initiale, le PCN offre ses bons offices au Groupe NATIXIS et au syndicat américain UNITE HERE

Le Point de contact national (PCN) français pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a été saisi le 15 septembre 2016 par la section locale n°11 du syndicat nord-américain UNITE HERE d'une circonstance spécifique visant la société de gestion d'actifs financiers et immobiliers Natixis Global Asset Management (NGAM) et la banque française NATIXIS, dont NGAM est une filiale. La saisine porte sur un conflit social dans un hôtel situé en Californie détenu indirectement par un fonds de pension américain et conseillé dans le cadre d'un mandat de gestion pour la gestion de cet actif par une société de gestion américaine, filiale de NGAM et membre du groupe NATIXIS.

Le PCN doit s'efforcer de réaliser l'évaluation initiale d'une saisine dans un délai indicatif de trois mois après l'accusé réception mais un délai supplémentaire peut être accordé s'il s'avère nécessaire pour recueillir les informations indispensables à une décision éclairée (art 29). Il prépare ensuite un communiqué sur la recevabilité de la saisine (art 19). Si l'évaluation initiale est positive, il examine la saisine et propose ses bons offices aux parties afin de les aider à solutionner leurs différends. Il s'efforce de finaliser son examen dans un délai de douze mois suivant la réception de la saisine, (art 31) et publie un rapport ou un communiqué à l'issue de la procédure (art 35). Il peut décider de faire le suivi de ses recommandations (art 32).

1. Procédure suivie par le PCN selon son règlement intérieur

Le PCN a reçu cette saisine par voie électronique le 15 septembre 2016 et en a accusé réception le 26 septembre 2016. Il a constaté sa recevabilité formelle le 5 octobre 2016 et a commencé l'évaluation initiale de la saisine.

L'évaluation initiale a été rendue complexe par la prise de décision du PCN compétent pour offrir ses bons offices aux parties s'agissant d'un différend impliquant directement plusieurs entités domiciliées aux Etats-Unis (un hôtel, le gestionnaire de l'hôtel, un fonds de pension américain actionnaire majoritaire de l'entité qui détient l'hôtel, un gestionnaire d'actifs américain conseillant ce fonds de pension qui est une filiale d'un groupe français) ainsi qu'un groupe français détenant l'un de ces acteurs. Lors de sa réunion du 14 octobre 2016, le PCN s'est dit prêt à considérer cette saisine tout en estimant que la question de la coordination avec son homologue américain devait être réglée avant de finaliser l'évaluation initiale. Il a donc transmis la saisine au groupe français et a invité le plaignant à saisir également le PCN américain afin que celui-ci soit correctement informé du cas.

Plusieurs échanges ont eu lieu entre les deux PCN en octobre et novembre 2016 afin de déterminer le leadership de cette saisine (cf. commentaires 23 et 24 des Lignes directrices de procédures des Principes directeurs en annexe). Le PCN français estimait que le leadership revenait aux Etats-Unis en raison de la localisation du conflit social et du lien direct entre des entreprises américaines et les allégations de violations des Principes directeurs dans l'hôtel. Le PCN américain optait pour un leadership du PCN français puisque la saisine est axée sur la diligence raisonnable du groupe français

(NATIXIS et NGAM). Unite Here a transmis des compléments d'informations en novembre et décembre 2016 qui ont été transmis à NATIXIS et à NGAM ainsi qu'au PCN américain.

Le 5 décembre 2016, le PCN a décidé de prolonger l'évaluation initiale d'un mois, soit jusqu'au 26 janvier 2017, pour avoir un premier échange avec le plaignant et avec les entreprises françaises afin de mieux comprendre leurs liens avec le conflit social et avec les autres entreprises citées par la saisine. Unite Here étant basé en Californie, le PCN a organisé un échange téléphonique le 7 décembre 2016. Le PCN a rencontré NATIXIS et NGAM à Paris le 14 décembre 2016.

Lors de sa réunion du 30 janvier 2017, le PCN a finalisé l'évaluation initiale de la saisine et a chargé le secrétariat de préparer un communiqué annonçant sa décision. Le PCN a proposé le 15 et le 16 février 2017 ses bons offices aux parties qui les ont accepté durant le délai expirant le 28 février 2017. Le 2 mars 2017, il a entamé la phase d'examen de la circonstance spécifique et a adopté un projet de communiqué sur l'évaluation initiale le 31 mars 2017. Ce projet a fait l'objet de consultation de Unite Here, du Groupe NATIXIS et de NGAM ainsi que du PCN américain entre le 31 mars et le 12 avril 2017. Le PCN a pris en compte les suggestions des parties puis a adopté le communiqué le 26 avril 2017 qui a été transmis aux parties ainsi qu'au PCN américain pour information avant sa publication sur le site internet du PCN français.

Le PCN français s'efforcera de finaliser son examen dans un délai de douze mois suivant la réception de la saisine, c'est-à-dire en septembre 2017.

2. Présentation de la saisine

La saisine porte sur un conflit social dans un hôtel situé en Californie, le *Westin Long Beach*. Cet hôtel est détenu par une entité qui a comme actionnaire majoritaire par un fonds de pension américain, *Utah Retirement System*, qui est conseillé par une société américaine de gestion d'actifs en immobilier, AEW Capital Management, basé à Boston, qui est une filiale de NGAM, elle-même filiale du Groupe NATIXIS. NGAM et NATIXIS sont domiciliées en France.

◆ Historique du conflit sous-tendant la saisine

Selon le plaignant, le conflit social du *Westin Long Beach* porte sur le potentiel non-respect de la liberté d'association des travailleurs, des pratiques antisyndicales et les conditions de travail. Le conflit social a débuté en février 2015 lorsque les travailleurs ont demandé au gestionnaire de l'hôtel l'organisation d'une campagne de syndicalisation sous la forme du dispositif de « card check / neutrality ». Ce dispositif, qui a vocation à se substituer au vote à bulletin secret, inclut un engagement de neutralité de l'employeur durant cette campagne de syndicalisation, la possibilité pour les travailleurs de communiquer avec le syndicat Unite Here sur leur lieu de travail ainsi que la reconnaissance du syndicat si une majorité des travailleurs signait les cartes d'autorisations en faveur de Unite Here (« card-check ». Cela nécessitait la négociation d'un accord d'entreprise. Or, d'après le plaignant, le gestionnaire de l'hôtel aurait refusé de négocier un tel accord et aurait mis en place une campagne antisyndicale.

Entre août 2015 et janvier 2016, le syndicat Unite Here a déposé des plaintes devant le *National Labor Relations Board* à l'encontre de l'opérateur de l'hôtel pour violation du droit du travail américain. Des travailleurs ont déposé une *class action* devant la « *Superior Court of California* » pour non-respect de la législation américaine concernant sur les salaires et le temps de travail. Elles sont en cours d'examen. Ce conflit social a fait l'objet d'une couverture médiatique dans la presse américaine (Long Beach Post, Boston Globe) et française (Les Echos, AEF, Novethic, Mediapart). Fin 2016, un projet de vente de l'hôtel a été mentionné par la presse américaine (<http://presstelegram.com>, <http://www.hotelmanagement.net>, Long Beach Post <http://lbpost.com/news>). Unite Here a dénoncé sur ce point le défaut d'information des travailleurs et l'absence de négociation constructive.

Face à la persistance du blocage du dialogue social dans l'hôtel, outre la saisine du NLRB, le syndicat Unite Here a entamé plusieurs démarches vis-à-vis du propriétaire de l'hôtel et de son conseil, AEW Capital Management, afin d'obtenir l'ouverture de négociations pour préparer la campagne de syndicalisation. Faute de résultats, au printemps 2016, Unite Here a porté l'affaire devant NGAM et sa maison-mère NATIXIS afin d'obtenir leur appui pour faire évoluer la situation. Unite Here a finalement saisi le PCN français.

◆ Contenu de la saisine

La saisine porte sur la diligence raisonnable d'entreprises du secteur financier dans leurs activités de conseil et de gestion d'actifs, ici d'actifs immobiliers, face à des violations potentielles des Principes directeurs commises par des entreprises détenues par un investisseur institutionnel. Elle questionne la chaîne de commandements à travers des liens capitalistiques directs ou indirects.

D'après la saisine, l'actionnaire majoritaire de l'entité qui détient l'hôtel, Utah Retirement System, renvoie le syndicat vers son conseil en gestion d'actifs, AEW Capital Management, qui serait responsable de superviser l'investissement dans cet hôtel pour son compte et de superviser l'entité qui détient l'hôtel et qui a engagé contractuellement le gestionnaire de l'hôtel. D'après le plaignant, AEW Capital Management jouerait un rôle décisionnel et aurait refusé la demande d'organisation de la campagne de syndicalisation. Le plaignant estime qu'en l'absence de mesures de diligence adéquates vis-à-vis de leur filiale américaine, NATIXIS et de NGAM contribueraient, à la survenance des incidences négatives dans l'hôtel et qu'elles ne feraient pas preuve de la diligence raisonnable attendue pour y faire cesser ces incidences négatives en matière d'emploi et de droits de l'homme.

Recommandations des Principes directeurs de mai 2011 visés par la saisine sont les suivantes :

Chapitre I relatif aux concepts et principes

2. Les entreprises ont pour obligation première de se conformer à la législation de leur pays. (...).

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 :

A. Les entreprises devraient :

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, de fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans les 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.

La saisine fait également référence aux commentaires n°14 et 19 portant sur la diligence raisonnable des entreprises.

Chapitre IV relatif aux Droits de l'homme

Les États ont le devoir de protéger les droits de l'homme. Dans le cadre des droits de l'homme internationalement reconnus, des engagements internationaux envers les droits de l'homme souscrits par les pays où elles exercent leurs activités ainsi que des lois et règlements nationaux pertinents, les entreprises devraient :

1. Respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent se garder de porter atteinte aux droits d'autrui et parer aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.

2. Dans le cadre de leurs activités, éviter d'être la cause d'incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer, et parer à ces incidences lorsqu'elles surviennent.

5. Exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en fonction de leur taille, de la nature et du contexte de leurs activités et de la gravité des risques d'incidences négatives sur ces droits.

6. Établir des mécanismes légitimes ou s'y associer afin de remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme lorsqu'il s'avère qu'elles en sont la cause ou qu'elles y ont contribué.

La saisine fait également référence au commentaire n°39 du chapitre IV.

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 et de s'y affilier.

6. Lorsqu'elle envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs travailleurs, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable des représentants de leurs travailleurs et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et ces autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable. Compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. D'autres moyens pourront être également utilisés pour que s'instaure une coopération constructive en vue d'atténuer les effets de telles décisions.

La saisine fait également référence au commentaire n°41 du chapitre V.

3. Synthèse de l'évaluation initiale de la circonstance spécifique

La saisine remplit les critères formels de recevabilité fixés par l'article 16 du règlement intérieur. Elle est précise et détaillée, comporte l'identité des entreprises visées, l'identité et les coordonnées du demandeur, le détail des faits qui sont reprochés aux entreprises, ainsi que les éléments des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales au nom desquels le PCN est saisi.

La saisine remplit les autres critères de recevabilité fixés par les articles 21, 22, 23 et 25 du règlement intérieur. Elle questionne l'effectivité des Principes directeurs en matière d'emploi et de droits de l'homme dans le secteur de l'hôtellerie aux Etats-Unis et de diligence raisonnable d'entreprises du secteur financier face à ces incidences négatives. La saisine est de bonne foi et en rapport avec les Principes directeurs. Les parties concernées sont identifiées et ont un intérêt dans l'affaire. La saisine pose des questions significatives pour l'application des Principes directeurs. Le PCN est informé des lois nationales applicables et des procédures en cours devant les autorités américaines compétentes. Il inscrira son action en complémentarité avec ces cadres. Le PCN français a traité un conflit social similaire concernant le Groupe Accor au Canada et au Bénin. L'OCDE a adopté en février 2017 des recommandations sur la conduite responsable des entreprises pour les investisseurs institutionnels qui pourront guider l'action du PCN et des parties de cette saisine. Unite Here sollicite les bons offices du PCN français pour entamer le dialogue avec le groupe français NATIXIS qu'il pense être en mesure de faire évoluer sa filiale américaine pour obtenir l'enclenchement de négociations sur le terrain.

Le Groupe NATIXIS a accepté de rencontrer le PCN durant l'évaluation initiale. Il a exprimé son attachement à la responsabilité sociétale des entreprises et a fourni des premières indications sur les liens capitalistiques du cas d'espèce, soulignant l'absence de relation formelle entre NATIXIS et NGAM et l'opérateur de l'hôtel et le fait que l'affaire fasse l'objet de procédures aux Etats-Unis. Il a informé le PCN des contraintes découlant de la régulation financière propre aux Etats-Unis (SEC) et s'est dit prêt à adresser un message général à sa filiale américaine.

4. Conclusion de l'évaluation initiale et prochaines étapes

Après une première analyse et des échanges avec les parties et le PCN américain, le PCN français a conclu positivement son évaluation initiale (30 janvier 2017). Les questions soulevées par la saisine méritent d'être approfondies. Il accepte le leadership de la saisine et a offert ses bons offices à NATIXIS, à NGAM et à la section locale n°11 de Unite Here qui les ont acceptés. Il se félicite de l'engagement à haut niveau de NATIXIS et de NGAM pour participer au dialogue. L'acceptation de la saisine ne détermine pas si les entreprises ont agi ou pas en conformité avec les Principes directeurs.

Au cours de la phase d'examen de la saisine¹, le PCN auditionnera les parties et examinera la faisabilité d'une médiation. Il pourra solliciter l'avis d'autorités compétentes dont l'OCDE pour certaines questions soulevées par la saisine sur la conduite responsable des entreprises dans le secteur financier.

¹ cf. articles 27 à 40 du règlement intérieur du PCN français.

Le PCN ne traitera que le volet français de l'affaire ; il n'est pas compétent pour interagir avec des entreprises américaines. C'est pourquoi, compte tenu de la localisation du conflit social aux Etats-Unis, qui adhèrent aux Principes directeurs, et de l'implication d'entreprises américaines dans ce conflit social, il coordonnera son action avec le PCN américain qu'il a d'ailleurs sollicité le 16 février 2017 pour informer les entreprises américaines concernées par la saisine et lui demander de le tenir informé de l'évolution de la situation. Le PCN français espère qu'il pourra contribuer de manière positive à la résolution des questions soulevées par cette circonstance spécifique.

Conformément à son règlement intérieur et aux Lignes directrices de procédures fixées par l'OCDE, afin de faciliter le règlement des questions soulevées et de respecter la législation en vigueur, le PCN prendra les mesures appropriées en vue de protéger les informations sensibles, commerciales ou autres, ainsi que les intérêts des autres parties prenantes impliquées dans cette circonstance spécifique. Certains éléments portés à la connaissance du PCN pourront être soumis à la confidentialité.

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

Courriel: pointdecontactnational-France@dgtresor.gouv.fr

© Point de contact national français de l'OCDE

Extrait des Lignes directrices de procédures des Principes directeurs, version 2011

C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques

(...). Pour offrir cette assistance, le Point de contact national :

1. Procédera à une première évaluation de l'intérêt des questions soulevées pour déterminer si elles méritent d'être approfondies et répondra aux parties impliquées.

2. Si les questions posées justifient un examen approfondi, proposera de bons offices pour aider les parties impliquées à les régler. À cette fin, le PCN consultera ces parties et, selon les cas :

b) consultera le PCN de l'autre pays concerné ou des autres pays concernés ;

Commentaires des lignes directrices de procédure (§ 23 et 24):

Coordination entre les PCN dans des circonstances spécifiques

23. Généralement, les questions seront traitées par le PCN du pays dans lequel elles auront été soulevées. S'il s'agit de pays adhérents, ces questions seront d'abord examinées à l'échelon national et ensuite, le cas échéant, abordées dans un cadre bilatéral. Dans le cadre de ses efforts visant à aider les parties en présence à résoudre la question, le PCN du pays d'accueil devra consulter le PCN du pays d'origine. Ce dernier devra s'efforcer de fournir promptement l'aide appropriée qui lui aura été demandée par le PCN du pays d'accueil.

24. Lorsque des questions concernent des activités exercées par une entreprise dans plusieurs pays adhérents, ou des activités exercées par un groupe d'entreprises organisées en consortium, en co-entreprise ou autre structure similaire et installées dans différents pays adhérents, les PCN concernés devront se consulter afin de se mettre d'accord sur le PCN qui sera au premier chef chargé d'aider les parties. Les PCN peuvent demander l'aide du Président du Comité de l'investissement pour parvenir à un tel accord. Le PCN principal devra consulter les autres PCN qui devront lui fournir à sa demande l'assistance appropriée. Faute d'accord entre les parties, le PCN principal devra prendre une décision finale en concertation avec les autres PCN.

Extraits du règlement intérieur du PCN français

IV – SAISINE DU PCN - EVALUATION INITIALE

- **Article 18.** Dans le cadre de l'examen de la recevabilité de la saisine, le PCN procède à une première évaluation de l'intérêt des questions soulevées pour déterminer si elles méritent d'être approfondies.
- **Article 19.** Après son évaluation initiale, le PCN communique sa réponse aux parties concernées. Le PCN publie un communiqué annonçant la recevabilité de la circonstance spécifique, qui précise l'identité des parties, le/les pays concerné(s) par la saisine et comporte une synthèse de son évaluation initiale. Dans le respect de la confidentialité qui s'attache au PCN, le plaignant peut tenir informé son (ses) mandant(s) de la décision prise par le PCN en matière de recevabilité.
- **Article 26.** Le PCN s'efforce de procéder à l'évaluation initiale dans un délai de 3 mois après l'accusé de réception de la question mais un délai supplémentaire peut être accordé s'il s'avère nécessaire pour recueillir les informations indispensables à une décision éclairée.
- **Article 31.** Le PCN s'efforcera 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 requête relative à une circonstance spécifique, étant toutefois entendu que ce délai peut être étendu si les circonstances l'imposent, par exemple si la question est soulevée dans un pays n'ayant pas adhéré aux Principes directeurs ou dans le cas de procédures parallèles.

V – EXAMEN DES CIRCONSTANCES SPECIFIQUES

- **Article 27 :** Si les questions posées justifient un examen approfondi, le PCN propose des bons offices pour aider les parties impliquées à les régler. À cette fin, le PCN consulte ces parties et, selon les cas : sollicite l'avis d'autorités compétentes et/ou de représentants des milieux d'affaires, des organisations représentant les travailleurs, d'autres organisations non gouvernementales et d'experts ; consulte le cas échéant le PCN de l'autre pays concerné ou des autres pays concernés ; sollicite l'avis du Comité de l'investissement de l'OCDE s'il a des doutes sur l'interprétation des Principes directeurs dans le cas d'espèce ; propose et, avec l'accord des parties impliquées, facilite l'accès à des moyens consensuels et non contentieux, tels que la conciliation ou la médiation, afin d'aider les parties à résoudre les problèmes.
- **Article 28 :** L'examen d'une circonstance spécifique se concrétise sous la forme d'une série de consultations entre l'entreprise concernée, la (les) partie(s) ayant saisi le PCN et l'ensemble des membres du PCN. Ces consultations doivent permettre à la (les) partie(s) ayant saisi le PCN d'exposer de manière détaillée les motifs de sa saisine et à l'entreprise concernée d'y répondre.

Confidentialité

- **Article 38 :** Les membres du PCN doivent respecter la confidentialité de l'examen d'une saisine tant que celui-ci n'est pas achevé.
- **Article 39 :** Afin de faciliter le règlement des questions soulevées, le PCN prend les mesures appropriées en vue de protéger les informations sensibles, commerciales ou autres, ainsi que les intérêts des autres parties prenantes impliquées dans les circonstances spécifiques.
- **Article 40 :** À l'issue des procédures, si les parties impliquées ne sont pas tombées d'accord sur une résolution des questions soulevées, elles seront libres de s'exprimer et de discuter de ces questions. En revanche, les informations et les avis avancés durant les travaux par une autre partie impliquée restent confidentiels, à moins que cette partie n'accepte qu'ils soient divulgués ou que ce soit contraire aux dispositions de la législation nationale.

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

Courriel: pointdecontactnational-France@dgtresor.gouv.fr

© Point de contact national français de l'OCDE