

CIRCONSTANCE SPECIFIQUE

« VINCI – VINCI AIRPORTS AU CAMBODGE »

11 décembre 2018

Communiqué final du Point de contact national français

A l'issue de sa médiation et au vu des éléments portés à sa connaissance, le PCN estime que le Groupe VINCI respecte les Principes Directeurs de l'OCDE dans un contexte national délicat. Il constate que des désaccords persistent entre la confédération syndicale internationale (CSI) et la confédération cambodgienne du travail (CLC) d'une part, et CAMS, d'autre part ; il invite les parties à poursuivre leurs discussions.

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 27 juillet 2017 par la Confédération syndicale internationale (CSI) et par la Confédération cambodgienne du travail (CLC) d'une circonstance spécifique visant le Groupe VINCI au sujet des activités de la filiale cambodgienne de VINCI AIRPORTS en relation avec un conflit social qui toucherait les trois aéroports cambodgiens opérés par Cambodia Airports (CAMS).

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.

Plan du communiqué :

1. Présentation de la circonstance spécifique
2. Procédure suivie par le PCN
3. Déroulé de la procédure de médiation (Annexe n°1)
4. Analyse sur le fond des questions posées sur l'effectivité des Principes directeurs de l'OCDE
5. Conclusion

Annexe 1 : Déroulé de la procédure de médiation

Annexe 2 : Recommandations des Principes directeurs de mai 2011 visées par la saisine

1. Présentation de la circonstance spécifique

Les questions posées au PCN sur l'effectivité des Principes directeurs de l'OCDE portent sur les conditions d'exercice du dialogue social et de la liberté syndicale dans la filiale cambodgienne de VINCI Aiports qui bénéficie d'une concession couvrant les trois aéroports du Cambodge (Phnom Penh, Siem Reap et Sihanoukville). Dans la saisine initiale, la CSI et la CLC imputent au Groupe VINCI plusieurs allégations de violations des Principes directeurs relatives au respect du droit local (I.2), au respect des droits de l'homme (IV.1), à la liberté d'association des travailleurs (V.1a), à la tenue de négociations collectives ou constructives en vue de parvenir à des accords sur les conditions d'emplois (V.1b), à la non-discrimination (V.1e), à la promotion de consultations et la coopération entre employeurs, travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêts communs (V.3) et à permettre aux représentants habilités des travailleurs de mener de négociations sur les questions relatives aux conventions collectives et autoriser les parties à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun (V.8).

La saisine initiale de la CSI et la CLC comporte des éléments regroupables en quatre sujets : 1) l'absence de négociation collective d'un nouvel accord d'établissement pour CAMS, 2) des licenciements d'un responsable et de militants syndicaux qualifiés d'antisyndicaux (8 cas soulevés dans la saisine, 3 cas ajoutés en octobre 2017 et 1 cas ajouté en février 2018), 3) le déploiement d'une nouvelle organisation du travail depuis 2012 (« plan de développement des compétence », « *multi-skill* ») et 4) le recours à l'emploi intérimaire (« *agency workers* »). Leurs demandes concernant les 12 cas personnels portent sur 1) la réintégration du vice-président du syndicat local SACTIW-U¹ licencié en juin 2015 (cas n°1), 2) « la mise en œuvre sans délai » de 6 décisions rendues par un cour d'arbitrage locale (le *Labour Arbitration Council*, « LAC ») concernant des travailleurs licenciés en août 2014 (cas n°5), en janvier 2015 (cas n°6) et en mai-juin 2015 (cas n°2, 3 et 4), 3) le retrait des charges pesant contre deux anciens travailleurs (cas n°6 et 8) et d'autres cas (n°7, n°9 et 12). Par la suite, en novembre 2018, les plaignants ont complété la saisine en soulevant le cas de 15 travailleurs intérimaires dont l'ancienneté serait comprise entre 2 mois et 16 ans (dont 6 auraient plus de 5 ans). Les plaignants ont accusé le Groupe de « travail déguisé » au sens de la section 13 de la recommandation 198 de l'OIT. Les plaignants demandent la reconnaissance de ces violations.

Dans la saisine initiale, la CSI et la CLC sollicitent une médiation du PCN afin de discuter des questions soulevées par la saisine pour trouver des solutions. Elles demandent la reprise de la négociation collective, le règlement de 12 cas personnels, « la cessation de pratiques injustes » (« *unfair practices* ») que constitueraient le recrutement de remplaçants pendant les grèves et le « recrutement de travailleurs en CDD avec des périodes d'essai illégales ». Par la suite les plaignants ont demandé la mise en place d'un dispositif de titularisation de tous les intérimaires et l'ouverture de négociations collectives / du dialogue social sur leur syndicalisation et leurs conditions de travail.

La saisine intervient dans un contexte national complexe dans la mesure où plusieurs textes d'application (« *Prakas* ») de la loi cambodgienne sur les syndicats, entrée en vigueur le 5 mai 2016, n'ont / n'avaient toujours pas été pris concernant en particulier les conditions de reconnaissance du statut majoritaire d'un syndicat (« *MRS* »). Le texte d'application concernant les conditions d'octroi du MRS a été publié le 2 juillet 2018. Les plaignants indiquent que la CSI, l'OIT, le Haut-Commissariat pour les droits de l'homme et plusieurs enseignes de l'habillement critiquent cette loi² et que ces développements font l'objet d'un suivi spécifique de l'OIT.

Au cours des bons offices et de la médiation du PCN des éléments de détail ont été portés à la connaissance du PCN et des parties précisant la saisine, les faits et les mesures prises par VINCI depuis 2012.

→ La liste des recommandations des Principes directeurs visées par la saisine figure en annexe n°2.

¹ Siem Reap Airport Cambodia Tourism Industries Worker Trade Union

² cf. note du 15 décembre 2017 : réaction de l'OIT (http://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_466553/lang--en/index.htm), du HCDH (http://cambodia.ohchr.org/~cambodiaohchr/sites/default/files/TUL_Analysis-Eng.pdf), des enseignes de l'habillement (<https://www.cambodiadaily.com/archives/fashion-labels-concerned-by-new-trade-union-law-54250/>).

2. Procédure suivie par le PCN

Le PCN français s'efforce de mener l'évaluation initiale d'une saisine dans les trois mois suivant l'accusé de réception et publie un communiqué expliquant sa décision. Lorsque cette évaluation est positive, il offre ses bons offices aux parties et examine l'affaire. Il s'efforce de finaliser son action dans un délai de douze mois suivant sa réception (art. 31). Il passe ensuite à la conclusion de la saisine c'est-à-dire à la préparation et la publication d'un communiqué ou d'un rapport en cas d'accord entre les parties (art 35). Il peut décider de faire le suivi de ses recommandations (art 32).

◆ 1ère étape : Recevabilité et évaluation initiale de la saisine (août - septembre 2017)

Le PCN français a reçu la saisine le 27 juillet 2017. Il a accusé réception le jour même puis le 21 août après réception du dossier complet. Le PCN a validé la recevabilité formelle de la saisine le 30 août 2017. Le 4 et le 5 septembre 2017, le PCN a informé le Groupe et les plaignants de la recevabilité de la saisine et de la procédure à venir. Il a transmis une copie de la saisine au Groupe VINCI et à Cambodia Airports et a invité le Groupe à répondre à la saisine dès maintenant. Dès réception de la saisine, le groupe VINCI a indiqué sa volonté de dialoguer et de coopérer en toute transparence avec le PCN.

Le PCN a finalisé son évaluation initiale le 19 septembre 2017. Le 21 septembre 2017, il a informé les parties de l'acceptation de la saisine et leur a offert ses bons offices que les parties ont rapidement acceptés. Le PCN a adopté le communiqué d'évaluation initiale le 24 novembre 2017 après consultation des parties puis l'a publié sur son site internet³. Il a informé l'OCDE de la saisine qui l'a ajoutée à la base de données des PCN⁴.

◆ 2^{ème} étape : Action de bons offices et de médiation du PCN (octobre 2017 – août 2018)

Le PCN a débuté ses bons offices le 2 octobre 2017. Le secrétariat du PCN a procédé à l'échange d'informations entre les parties tout au long de la procédure et les a régulièrement informées des étapes de la procédure et des discussions du PCN. La CSI et la CLC ont complété leur saisine le 4 octobre 2017, le 15 décembre 2017 et le 13 février 2018. VINCI a transmis deux dossiers de réponse à la saisine le 9 octobre 2017 et le 11 décembre 2017. Le 13 novembre 2017, les plaignants ont signé l'engagement de respecter la confidentialité et les échanges liés à la procédure ce qui a permis la transmission des documents remis par VINCI.

Le PCN a rencontré les parties séparément le 20 novembre 2017 au Ministère de l'Economie et des Finances et en visio-conférence avec le Service Economique français à Phnom Penh : la CSI et la CLC (réunion tenue en anglais) puis VINCI et CAMS. Le PCN leur a proposé d'entrer en médiation. Le 18 décembre 2017, le PCN a pris note des éléments transmis par les parties. Il a constaté que VINCI avait apporté de nombreux éléments d'explication y compris sur les cas personnels. Il a noté l'accord de principe des parties pour participer à une réunion de médiation à Paris et a décidé de l'organiser en février 2018.

La réunion de médiation a eu lieu le 13 février 2018 au Ministère de l'Economie et des Finances et en visio-conférence avec le Service Economique français à Phnom Penh. Elle s'est tenue en anglais. Le PCN a réuni plusieurs entités du Groupe VINCI (VINCI, VINCI Airports et CAMS) ainsi que la CSI et la CLC représentée par le Président du syndicat local SACTIW-U⁵ présent chez CAMS qui est affilié à la CLC. Certains membres ont reconnus les difficultés de la réunion de médiation notamment la barrière linguistique (khmer – anglais), le peu de temps de concertation pour les plaignants et les limites de la procédure de médiation face aux désaccords

³ <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2017/12/14/24-novembre-2017-communique-du-pcn-france-dans-la-circonstance-specifique-vinci-vinci-airports-au-cambodge>

⁴ web <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/fr0025.htm>

⁵ Siem Reap Airport Cambodia Tourism Industries Worker Trade Union

entre les parties. Le PCN a toutefois fait le suivi des décisions prises lors de cette réunion de médiation avec les parties.

Le 15 mars et le 7 mai 2018 VINCI a remis au PCN des notes d'information sur les actions menées pour mettre en œuvre les décisions du 13 février 2018 (12 documents). Ces documents ont été transmis aux plaignants. Pour compléter la réunion de médiation, le PCN a mené des apartés avec les parties. La réunion avec la CSI a eu lieu le 15 mai 2018 en anglais et par conférence-téléphonique (Paris-Bruxelles) avec plusieurs suspensions de séance pour permettre à la CSI de consulter ses partenaires (caucus). La réunion avec VINCI et VINCI Airports a eu lieu le 24 mai 2018 au Ministère de l'Economie et des Finances. Le 30 mai et le 7 juin 2018, VINCI a transmis de nouveaux documents en réponse aux questions du PCN qui ont été transmis aux plaignants. Le 29 juin et le 2 juillet 2018, VINCI a remis des documents confidentiels à l'attention du Président et du secrétariat du PCN sur les calculs des indemnités de licenciement dont la teneur a été expliquée au PCN. La CSI a remis une note d'actualité de la saisine et de réponse au PCN le 10 juin 2018 qui a été transmise à VINCI.

Le PCN a régulièrement évoqué la saisine lors de ses réunions. En juin 2018, il a décidé de préparer l'analyse préliminaire du dossier qu'il a adoptée le 12 juillet 2018 par consensus à l'exception d'une organisation syndicale. Le PCN a transmis l'analyse préliminaire aux parties le 13 juillet 2018 pour observations d'ici le 24 août 2018 en indiquant que le PCN préparait la conclusion de la médiation afin de s'acheminer vers la clôture de son action dans ce dossier. Une traduction anglaise non-officielle de l'analyse a été envoyée aux plaignants le 29 juillet 2018. Le PCN a reçu les observations de VINCI et de la CSI respectivement le 23 août et le 27 août 2018.

◆ 3^{ème} étape : Conclusion de la saisine (septembre – novembre 2018)

Lors de sa réunion du 4 septembre 2018, le PCN a pris note des observations des parties et notamment des objections de la CSI sur l'analyse préliminaire de la saisine. Il a décidé de clôturer ses bons offices pour passer à la phase de conclusion de la saisine et a chargé le secrétariat de préparer un communiqué final. Le 7 septembre 2018, il a informé les parties de la clôture des bons offices et de la préparation du communiqué final.

Par ailleurs, la CSI et deux fédérations syndicales du Groupe VINCI qui appartiennent à une organisation syndicale membre du PCN ont réalisé une mission intersyndicale au Cambodge du 17 au 22 septembre 2018 qui s'est notamment rendue sur les trois sites de CAMS. Cette information a été rendue publique par le Président du syndicat SACTIW-U⁶ le 10 septembre 2018.

Le PCN a adopté le projet de communiqué final par consensus le 6 novembre 2018 puis il a consulté les parties. Le PCN a adopté le communiqué final le 11 décembre 2018 par consensus à l'exception de deux organisations syndicales qui sur décision confédérale n'ont pas souhaité rejoindre le consensus. La version finale du communiqué a été transmise aux parties avant sa publication sur le site internet du PCN.

3. Déroulé de la procédure de médiation du PCN

Les différentes étapes du déroulement de la médiation sont présentées en annexe. L'action du PCN a porté sur les questions soulevées par de la saisine : la demande de reprise de la négociation collective d'un accord d'entreprise, le licenciement de 11 travailleurs syndiqués, le déploiement du plan de développement des compétences (« *multi-tasking* ») ainsi que sur le recours aux travailleurs intérimaires.

→ *Le déroulé de la procédure de médiation est présenté en annexe n°1.*

⁶ Siem Reap Airport Cambodia Tourism Industries Worker Trade Union

4. Analyse sur le fond des questions posées sur l'effectivité des Principes directeurs de l'OCDE

Le PCN s'efforce de finaliser son action dans un délai de douze mois suivant la réception de la saisine. Le PCN constate que son action a permis d'obtenir des résultats tangibles mais que des divergences persistent entre les parties. A l'issue de son action de médiation, d'échanges avec les parties et de l'examen minutieux des différentes pièces du dossier, le PCN répond aux questions posées sur l'effectivité des Principes directeurs⁷ :

Art. I 2 Le PCN constate que, suite à la saisine initiale, le Groupe VINCI affirme vouloir appliquer les décisions du LAC et qu'il respecte le droit local.

L'action du PCN a permis de relancer les efforts de VINCI pour faire appliquer les décisions du LAC, de régler deux cas et d'enclencher des recherches pour un troisième cas. Le PCN constate que 4 travailleurs et les plaignants rejettent les décisions du LAC et souhaitent négocier la hausse des indemnités et les conditions de réintégration.

Art. IV 1 Le PCN constate qu'il n'est pas démontré que le Groupe VINCI n'a pas respecté les droits de l'Homme pour les activités de sa filiale de VINCI Airports au Cambodge.

La saisine ne démontre pas en quoi le Groupe n'aurait pas respecté les droits de l'Homme. Par ailleurs, le PCN ne dispose pas d'éléments permettant de démontrer que ces licenciements faisaient partie d'une action antisyndicale.

Art V 1a et V 1e Le PCN constate que dans le cadre des activités de sa filiale VINCI Airports au Cambodge : 1) Le Groupe VINCI respecte la liberté d'association des travailleurs telle que prévu par les Principes directeurs de l'OCDE c'est-à-dire 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 (V 1a) et s'inspirer, dans leurs activités, du principe de l'égalité des chances et de traitement dans le travail et de ne pas pratiquer de discrimination envers les travailleurs (V 1e) et que 2) Le Groupe VINCI respecte la loi cambodgienne concernant la liberté d'association des travailleurs.

Le PCN estime que les explications transmises par le Groupe sur la grève de 2014 montrent qu'il ne semble pas y avoir eu recours au travail intérimaire de manière excessive. Le PCN ne dispose pas d'éléments permettant de démontrer que ces licenciements faisaient partie d'une action antisyndicale. Par ailleurs, les bons offices du PCN ont permis de connaître la position de l'entreprise sur les faits ayant entraîné ces licenciements et de constater que CAMS, d'après ses déclarations, souhaite appliquer les décisions du LAC depuis 2015 mais qu'il n'y était pas parvenu pour 5 cas. Le PCN note avec satisfaction que sa médiation a permis de régler deux cas (n°5 et 6) et de faire des recherches pour un autre cas (n°9). Il constate que les trois autres travailleurs demandent des indemnités plus élevées que les décisions du LAC. Il constate que la CLC, via son affilié local SACTIW-U, refuse les offres de CAMS et que les divergences persistent entre les parties concernant la situation du vice-président du SACTIW-U. Le PCN note que la CSI et la CLC poursuivent leurs démarches vis-à-vis de l'OIT pour discuter du fonctionnement du LAC au regard des normes internationales du travail.

⇒ **RECOMMANDATION 1:** Le PCN invite les parties à poursuivre leur dialogue pour tenter de trouver une issue favorable permettant de clôturer les cas n°1, 2, 3, et 4.

⇒ **RECOMMANDATION 2:** le PCN demande à CAMS d'informer le PCN, la CSI et la CLC dès qu'il aura des informations concernant le cas n°9 et du traitement qu'il en fera.

⁷ Le PCN a pris note des demandes initiales et des nouvelles demandes exprimées par les plaignants tout au long de la procédure. Le PCN a pris note des éléments de réponse transmis par le Groupe et des différentes actions qu'il a mené dès la réception de la saisine et tout au long de la procédure tant au niveau du Groupe VINCI, que de sa filiale VINCI Airports et de leur filiale cambodgienne Cambodia Airports.

Art. V 1b, V3, V8 : Le PCN constate que le Groupe VINCI respecte les recommandations de l'OCDE sur la négociation collective concernant le futur accord d'entreprise de CAMS compte tenu du contexte juridique local complexe.

Le PCN constate que CAMS évolue dans un contexte national délicat qui fragilise également la position des syndicats, qui risquent des sanctions s'ils s'engagent dans une négociation collective sans y être habilités. Le PCN estime que certaines des démarches menées par VINCI et CAMS sont de nature à faire avancer le dialogue social dans ce contexte difficile localement. Le PCN note que la CSI et la CLC poursuivent leurs démarches vis-à-vis de l'OIT pour discuter de la mise en œuvre de la loi sur les syndicats au regard des normes internationales du travail. Le PCN note que le *Prakas* sur l'octroi du MRS a été publié le 2 juillet 2018. Il espère que cela permettra de régulariser la situation rapidement chez CAMS et de faire avancer le dialogue social.

- ⇒ **RECOMMANDATION 3:** Le PCN invite de nouveau la CSI et la CLC à encourager leur partenaire cambodgien le syndicat SACTIW-U à participer aux négociations et aux consultations proposées par la direction de CAMS pour préparer le futur accord d'établissement triennal.

Art V 1b, V3, V8 Le PCN constate que le Groupe VINCI a respecté les recommandations de l'OCDE sur la négociation collective concernant le plan de développement des compétences et qu'il devrait formaliser un cadre de dialogue pour tenir des consultations régulières sur son déploiement.

Le PCN note que la négociation collective n'a pas pu être enclenchée en 2012 et que cette organisation du travail continue de faire débat pour certaines parties prenantes de CAMS. Le PCN estime que son action a été utile : le Groupe a immédiatement pris deux mesures de diligence raisonnable pour répondre aux préoccupations des plaignants et aux questions du PCN afin d'identifier à l'aide d'un audit les risques psycho-sociaux puis d'en parler avec ses partenaires sociaux. Le PCN salue ces deux mesures de diligence raisonnable tout en soulignant que cet audit pourrait être utilement effectué par un organisme indépendant. Il espère qu'elles permettront d'amorcer un dialogue approfondi avec les représentants des salariés sur le déploiement de ce dispositif chez CAMS.

- ⇒ **RECOMMANDATION 4:** Le PCN recommande au Groupe de tirer les enseignements de cet audit pour VINCI Airports c'est-à-dire de prendre les mesures de diligence raisonnable nécessaires si l'audit identifie des risques d'incidences négatives vis-à-vis des Principes directeurs de l'OCDE ou de remédier à d'éventuelle incidences négatives le cas échéant. Ces mesures pourraient prendre la forme d'un plan d'action corrective. Le PCN recommande que la mise en œuvre de ce plan d'action corrective et son suivi fassent l'objet d'un engagement régulier avec les partenaires sociaux de CAMS.
- ⇒ **RECOMMANDATION 5 :** Pour le PCN, cet outil d'analyse des risques sera certainement utile au Groupe pour exercer sa diligence raisonnable et sa vigilance dans les aéroports qu'il gère. Le PCN recommande à VINCI de l'intégrer à son plan de vigilance pour identifier régulièrement les risques psycho-sociaux liés aux modes d'organisation du travail des aéroports, afin d'identifier les mesures de prévention et d'atténuation des impacts à prendre, et de remédier aux impacts négatifs le cas échéant.
- ⇒ **RECOMMANDATION 6:** Le PCN recommande à CAMS de formaliser la consultation entre la direction et les représentants des travailleurs (syndicats et délégués du personnels) sur le déploiement du plan de développement des compétences qui constitue un sujet d'intérêt commun au sens des Principes directeurs.

§ 49 du chapitre V au sujet du « travail déguisé » : le PCN constate que le Groupe VINCI respecte les recommandations de l'OCDE, qui suivent celles de l'OIT. Il note que VINCI a prévu des mesures de diligence raisonnable vis-à-vis des agences d'intérim qui sont ses relations d'affaires au sens des Principes directeurs. Il souligne également que le Groupe VINCI a proposé de critères de titularisation de travailleurs intérimaire de long terme pour répondre aux préoccupations des plaignants.

Une note de l'OIT intitulée « travail déguisé / travail économique dépendant »⁸ distingue l'emploi salarié, comme étant la référence pour la réglementation du travail, du travail indépendant et indique que « l'emploi déguisé prend une apparence distincte de sa réalité sous-jacente, dans l'intention de supprimer ou d'atténuer la protection conférée aux travailleurs aux termes de la loi » (...) et que « le travailleur est ainsi délibérément classé de manière erronée comme travailleur indépendant, à son compte, même si il ou elle se trouve dans une relation de subordination ». La note fait ensuite référence à l'essor de « l'économie des petits boulots » ou de « l'économie à la demande ». Dans le cas d'espèce, le PCN note que le statut juridique réel des travailleurs intérimaires est connu⁹ ; ils sont embauchés par des agences d'intérim ; leur recrutement correspond aux flux d'activités des aéroports.

Le PCN constate que la réunion de médiation et son action de suivi ont produit des résultats importants. VINCI s'est engagé à prendre une mesure de diligence raisonnable en auditant les agences d'intérim avec lesquelles CAMS travaille. Le PCN note l'engagement du Groupe de mener ces audits : cela lui permettra dans un premier temps d'identifier les risques inhérents à ces relations d'affaires de CAMS et ensuite de prendre des mesures de diligence raisonnable adéquates si des risques d'incidences négatives sont constatés. Cela correspond aux recommandations de l'OCDE en matière de diligence raisonnable de l'entreprise vis-à-vis des risques induits par ses relations d'affaires de l'entreprise au regard des standards de l'OCDE.

D'autre part, le PCN constate que le Groupe a réagi rapidement aux préoccupations des plaignants en proposant des critères de titularisation d'intérimaires de 5 ans d'ancienneté ou plus (soit 6 personnes) évoqués dans la saisine. Le PCN estime que cette proposition est un geste de bonne volonté qui va au-delà des Principes directeurs. Le PCN note que les Principes directeurs n'adressent pas de recommandations particulières au sujet du recours à l'emploi intérimaire. Le PCN regrette qu'en l'absence de réponse des plaignants, les situations personnelles n'aient pas encore pu être examinées.

Enfin, le PCN a pris note de l'engagement de VINCI de continuer à prendre en considération les travailleurs intérimaires dans les recrutements de CAMS. Il a pris note de la volonté de VINCI de réduire progressivement le recours à l'intérim en fonction du déploiement du plan de développement des compétences et dans l'option où la hausse de l'activité se confirme.

Le PCN constate la CSI et la CLC maintiennent les allégations de « travail déguisé » concernant le recours aux travailleurs intérimaires chez CAMS. Certains membres du PCN estiment qu'il reste des points à clarifier. Toutefois, le PCN estime que les faits avancés par les plaignants n'ont pas été étayés afin de poursuivre l'analyse. Il note que la Recommandation n°198 de l'OIT n'est pas contraignante.

⇒ **RECOMMANDATION 7: Afin de rendre compte des mesures de diligence raisonnable à ses parties prenantes, le PCN invite le Groupe à informer les représentants des travailleurs des résultats des audits des agences d'intérim.**

⁸ http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536623/lang--fr/index.htm

⁹ cf § 49 du commentaire du chapitre Emploi des Principes directeurs : « En outre, il est reconnu que les arrangements contractuels évoluent et se transforment au fil du temps et que les entreprises doivent structurer leurs relations avec leurs travailleurs de manière à éviter de promouvoir ou d'encourager des relations de travail déguisées ou d'y prendre part. Il y a relation de travail déguisée lorsqu'un employeur traite une personne autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel ».

- ⇒ **RECOMMANDATION 8: En capitalisant sur les enseignements des audits des agences d'intérim de CAMS, le PCN invite le Groupe à examiner les situations particulières de travailleurs intérimaires de longue durée (plus de 5 ans d'ancienneté) qui seraient éventuellement présents chez CAMS sur la base des critères validés par le PCN.**

5. Conclusion

- Le PCN estime qu'au vu des éléments fournis, le Groupe VINCI respecte les Principes directeurs de l'OCDE. Dans un contexte national délicat, il s'efforce de maintenir le dialogue social dans l'entreprise.
- Le PCN remercie VINCI de sa coopération aux travaux du PCN et son engagement à haut niveau. Les directions des ressources humaines du Groupe VINCI et de VINCI AIRPORTS ont agi de manière rapide, proactive et transparente tout au long de la procédure en prenant des mesures de diligence raisonnable appropriées vis-à-vis de leur filiale cambodgienne, qui a également participé à la médiation. Cet engagement a permis au Groupe de répondre à la totalité des questions posées par la saisine et de mettre rapidement en œuvre des actions de remédiation. Le Groupe VINCI s'est également montré réactif aux questions des plaignants comme à celles du PCN et a autorisé la transmission de ses informations aux plaignants¹⁰.
- L'action de médiation du PCN a un impact réel et a permis la réalisation de plusieurs mesures de diligence raisonnable permettant de remédier à plusieurs problèmes soulevés par la saisine : consultations locales avec les syndicats sur l'accord 2018 et pour préparer le futur MoU, activation de contacts avec les travailleurs pour appliquer les décisions du LAC, règlement de deux cas personnels, réalisation d'une démarche auprès du tribunal concernant un autre travailleur, lancement d'un audit de l'impact psycho-social du plan de développement des compétences, annonce d'audits des agences d'intérim, élaboration de critères de titularisation d'intérimaires de long terme (plus de 5 ans).
- Au cours de la procédure et de son action de médiation, le PCN a expliqué aux parties son mandat et la finalité de son action : œuvrer à l'effectivité des Principes directeurs et contribuer à aider les parties à résoudre leurs différends. Il a cependant constaté que certaines demandes des plaignants allaient au-delà du mandat confié par l'OCDE au PCN. C'est pourquoi il invite la CSI et la CLC à poursuivre leurs démarches au niveau de l'OIT sur les questions posées sur la conformité entre les normes internationales du travail et le droit du travail cambodgien. Il invite la CSI et la CLC à poursuivre leur aide aux travailleurs potentiellement concernés pour utiliser les voies de recours locales pour contester des décisions administratives ou juridictionnelles locales et à saisir les instances cambodgiennes compétentes en tant que de besoin / le cas échéant.
- Le PCN regrette que malgré ses efforts de médiation des désaccords persistent entre les parties. Le PCN regrette également que le dialogue entre le syndicat SACTIW-U, affilié à la CLC, et CAMS reste difficile dans un contexte juridique local complexe malgré l'engagement et la disponibilité de VINCI tout au long de la procédure du PCN. Il espère que les discussions qui vont s'ouvrir suite à sa décision finale permettront d'aider les parties à nouer un dialogue serein et constructif dans l'intérêt du Groupe et de ses travailleurs.

Le PCN met fin à son action de médiation et clôture la saisine. Conformément à l'article 34 de son règlement intérieur, il décide de faire le suivi de ses recommandations. Il demande aux parties de le tenir informé de l'évolution de la situation dans six mois puis dans douze mois. Il organisera ensuite une réunion de suivi puis il publiera un communiqué de suivi s'il l'estime pertinent.

→ **Annexe 1 : Déroulé de la procédure de médiation du PCN ;**

→ **Annexe 2 : Recommandations des Principes directeurs de mai 2011 visés par la saisine sont les suivantes**

¹⁰ A l'exception unique de certaines données personnelles et financières concernant des travailleurs qui ont été estimées confidentielles comme cela est prévu par le règlement intérieur du PCN.

ANNEXE 1 : Déroulé de la procédure de médiation du PCN

La réunion de médiation organisée le 13 février 2018 n'a pas permis de résoudre la totalité des différends entre les parties mais elle a permis de progresser sur plusieurs sujets en permettant aux parties d'échanger directement leurs points de vue dans un lieu neutre. Cette réunion a eu des résultats importants pour la suite de la procédure. Elle a abouti à des points d'accord entre les parties. Elle a mis en évidence la persistance de divergences sur d'autres points. Elle a permis au PCN d'identifier plusieurs solutions concrètes susceptibles de remédier et de répondre à plusieurs questions formulées par les plaignants. Le PCN a décidé de poursuivre sa médiation et ses bons offices, ce qui a permis d'échanger des informations sur des éléments sous-jacents de la saisine et sur les options envisageables. En parallèle, le PCN a analysé les questions soulevées par la saisine sur l'effectivité de Principes directeurs à l'aune des détails et des explications dont il a eu connaissance au fur et à mesure de la procédure.

◆ Au sujet de la demande de reprise de la négociation collective d'un accord d'entreprise (CBA) :

La saisine a permis de constater qu'en 2017 et en 2018 les syndicats présents chez CAMS - dont le SACTIW-U¹¹ qui est affilié à la CLC et qui compterait le plus d'adhérents chez CAMS - n'ont pas obtenu le statut d'organisation majoritaire (« MRS »). Le PCN a noté qu'ils ont exprimé leur difficulté pour participer pleinement aux négociations, concertations et consultations organisées par CAMS. Le PCN note que cette situation ne permet pas à CAMS de reprendre la négociation collective depuis fin 2016. Le PCN constate que depuis fin 2016, CAMS consulte régulièrement ses partenaires sociaux pour établir un accord annuel d'entreprise (pour 2017 puis pour 2018) et pour préparer la négociation du prochain accord d'établissement triennal sous la forme d'un MoU (« *memorandum of understanding* »). La CSI conteste ce fait.

La réunion de médiation n'a pas permis d'avancée significative sur ce point. Les plaignants ont demandé au PCN de reconnaître le syndicat SACTIW-U comme l'interlocuteur unique de CAMS pour la négociation du prochain CBA ou à défaut d'acter sa représentativité au sein d'une délégation intersyndicale. Le PCN a expliqué à la CSI et au président du SACTIW-U, qui représentait la CLC lors de la réunion de médiation, que cette demande ne relevait pas du mandat du PCN tout en soulignant que CAMS invitait toutes les organisations représentatives des travailleurs aux discussions. Le PCN a invité le Groupe à poursuivre ses consultations avec les représentants des travailleurs afin de parvenir à mener le dialogue social malgré l'absence du MRS et sans contrevenir à la loi.

Le PCN a suivi la tenue de ces consultations. En mai 2018, CAMS a présenté les modalités de préparation du MoU et a proposé de constituer des groupes de travail pour le préparer. En juin 2018, la CSI a indiqué au PCN que les syndicats locaux estimaient manquer de clarté sur le processus proposé. Début juillet 2018, le PCN a compris que les syndicats locaux n'étaient à ce stade pas en mesure de participer aux discussions que le Groupe leur proposait. En août 2018, le PCN a été informé qu'en juillet 2018, le syndicat SACTIW-U a informé CAMS de son refus de participer à la négociation ou à la consultation sur le prochain accord d'établissement tant que 7 cas personnels - dont 6 soumis au PCN- encore pendants ne seraient pas réglés.

◆ Au sujet des licenciements de 11 travailleurs syndiqués :

Les plaignants dénoncent des licenciements antisyndicaux, dont le cas du vice-président du syndicat local SACTIW-U (cas n°1), et le refus de CAMS d'exécuter 5 décisions du LAC ■ la cour arbitrale (cas n°2, 3, 4, 5 et 6). Le PCN a examiné 11 des 12 cas soumis par les plaignants (le dernier cas a été soumis trop tardivement). Le PCN a

¹¹ Siem Reap Airport Cambodia Tourism Industries Worker Trade Union

constaté que 4 cas sur 11 étaient de fait déjà réglés avant le dépôt de la saisine (cas n°7, 8, 10 et 11¹²). Le PCN a consulté les 8 décisions du LAC de juin et août 2015¹³ évoquées par la saisine (cas n°1 à 8). Elles comprennent 2 demandes de réintégration avec versement d'indemnité sans indiquer le type de contrat (cas n°2 et 3) et 6 autorisations de licenciements. Il s'agit d'un licenciement sans indemnité (cas n°1¹⁴), de quatre licenciements avec indemnisation (cas n° 4, 5, 6 et 7) et d'un cas particulier (cas n°8). Dans trois de ces six cas, le LAC a rejeté le motif de licenciement invoqué par CAMS de « *serious offences* » et a octroyé des indemnités de licenciement (cas n°4, 5 et 6) en précisant les éléments de leur calcul. Dès le début des bons offices, le Groupe a expliqué au PCN les raisons de ces 11 licenciements : 6 cas de suspicion de vol ou de corruption (cas n°1, 3, 6, 8, 9, 11¹⁵), 3 cas de comportements inappropriés au travail (cas n°4, 5 et 7)¹⁶ et 2 autres motifs¹⁷. VINCI a indiqué que CAMS s'est systématiquement engagé en début de procédure du LAC à accepter les décisions du LAC mais qu'il n'a pas réussi à mettre en œuvre 5 décisions faisant l'objet de la saisine. VINCI explique que le vice-président du syndicat a été licencié pour vol ; CAMS a suivi la procédure spéciale s'agissant d'un travailleur protégé et a appliqué la décision du LAC qui entérinait l'autorisation de licenciement sans indemnité prise par le ministère du travail de juin 2015.

Le 13 février 2018, les plaignants contestent les décisions du LAC et dénoncent des licenciements antisyndicaux. Le désaccord sur le cas du vice-président du syndicat (cas n°1) persiste : les plaignants demandent sa réintégration, son indemnisation ainsi que la reprise de l'action syndicale. La réunion de médiation aboutit néanmoins à un accord entre les parties : VINCI s'engage à poursuivre ses efforts pour appliquer les décisions du LAC et les plaignants acceptent de l'aider à contacter 5 anciens travailleurs. En mai 2018, le Groupe indique que deux cas ont été réglés (cas n°5 et 6) et que CAMS effectue des démarches auprès du tribunal pour le cas n°9¹⁸. Courant juin, suite aux questions du PCN, CAMS établit une nouvelle méthodologie de calcul des indemnités de licenciement qui donne un résultat plus favorable aux travailleurs¹⁹. Un solde de tout compte a été préparé pour l'ancien vice-président mais il n'est toujours pas venu le chercher.

A l'issue de l'action du PCN, 5 cas restent pendants : le vice-président du SACTIW-U (cas n°1), deux demandes de réintégration (cas n°2 et 3), un licenciement autorisé avec versement d'indemnités (cas n°4) et un cas particulier (n°9). Le PCN constate que les 3 anciens travailleurs (cas n°2, 3 et 4) refusent les offres de CAMS et demandent des indemnités supérieures aux décisions du LAC. Le PCN note que le vice-président du syndicat local n'a pas déposé de recours devant la Cour Suprême pour contester la décision du ministère du travail. Le PCN note que le 2 juillet 2018, le SACTIW-U a indiqué à CAMS que le règlement de 7 cas - dont les cas n°1, 2, 3, 4, 9 et 12 soumis au PCN - était un préalable aux négociations collectives du MoU.

◆ Au sujet du déploiement du plan de développement des compétence (« multi-tasking ») :

Au cours des bons offices, VINCI a expliqué l'origine du plan de développement des compétences (nouvelles normes de sécurité aéroportuaire, contrainte du nombre de personnes « sous l'avion », réponse à l'augmentation de l'activité) qui est un système d'organisation du travail en place sur l'ensemble des aéroports de VINCI Airports. VINCI a expliqué son contenu et les étapes de son déploiement progressif au Cambodge. En 2012, CAMS souhaitait négocier mais les syndicats ont refusé d'entrer en négociation en pensant que les travailleurs refuseraient

¹² Acceptation de l'indemnisation (en avril 2015, cas n°7), retrait du cas au LAC suite à une condamnation pénale (cas n°8), retrait des cas du LAC (cas n°10 et 11).

¹³ 116-15 du 23 juin 2015, 201-15 du 26 août 2015 et 200-15 du 2 septembre 2015.

¹⁴ <http://arbitrationcouncil.org/en/ac-decisions/arbitral-decisions>.

¹⁵ Son licenciement a été autorisé par le ministère du travail en juin 2015 et validé par le LAC en septembre 2015.

¹⁶ Informations transmises par VINCI : détournement de bagages contenant des I-Phones (cas n°1), vol d'une tablette (cas n°3), 150 \$ demandés pour accepter un bagage (cas n°6), vol d'une caméra (cas n°8 et cas n°9), 15 \$ demandés pour un siège (cas n°11).

¹⁷ Informations transmises par VINCI : refus de tâches (cas n°4), absence et retards (cas n°5), « *serious misconduct* » (n°7).

¹⁸ Informations transmises par VINCI : fin de CDD (cas n°2), suite d'un accident de la route (n°10).

¹⁹ Informations transmises par VINCI : suspension pour vol en 2017.

²⁰ Le PCN a constaté que ces calculs ont été réalisés sur la base des décisions arbitrales. Ils sont été transmis à titre confidentiel au Président et au secrétariat du PCN.

ce dispositif. La négociation collective n'ayant pas été possible, la direction a alors décidé de déployer le dispositif sur une base volontaire en prévoyant de la flexibilité dans l'adhésion à ce programme. CAMS a mené des consultations avec les travailleurs par groupes et individuellement. VINCI a indiqué que le sujet est - et a été - régulièrement évoqué lors des rencontres avec les responsables syndicaux.

Lors de la réunion de médiation les plaignants ont critiqué l'impact de cette organisation du travail sur la santé des travailleurs (sans apporter de précisions). VINCI a annoncé qu'il ferait réaliser un audit indépendant de l'impact psycho-social du plan de développement des compétences. La méthodologie de l'audit a été présentée début juin 2018 aux représentants des travailleurs. L'audit est en cours de réalisation. Ses résultats seront présentés aux syndicats.

◆ Au sujet du recours aux travailleurs intérimaires :

Dans la saisine initiale, les plaignants dénoncent la violation de la liberté syndicale à travers le recours aux travailleurs intérimaires pour « casser la grève » de 2014. Le 4 octobre 2017, ils dénoncent la discrimination des intérimaires concernant les conditions de travail ainsi que des licenciements d'intérimaires suite à leur syndicalisation (en citant 3 cas) ce qui dissuaderait la syndicalisation des intérimaires. Ils estiment qu'un recours excessif à l'intérim crée un risque sur les droits des travailleurs et que cette question doit faire l'objet d'une diligence raisonnable de l'entreprise avec les syndicats. Puis, le 15 décembre 2017, les plaignants accusent le Groupe de « travail déguisé » au regard de la recommandation de l'OIT n°198. Ils évoquent une estimation de 1 000 travailleurs intérimaires qui représenterait selon eux 40% de l'effectif de CAMS, sans explication du chiffre, et fournissent le nom de 15 personnes dont 6 auraient plus de 5 ans d'ancienneté. Ils indiquent que d'autres cas existeraient. Ils estiment que les conditions d'emplois des intérimaires correspondraient aux critères de l'article 13b de la recommandation 198 de l'OIT au titre de : la durée de l'emploi chez CAMS, le fait que les intérimaires travaillent uniquement pour CAMS, le fait qu'ils soient sous la supervision de CAMS, le fait qu'ils utilisent des outils fournis par CAMS et le fait qu'ils soient formés par CAMS. Selon les plaignants, cela correspondrait aux critères fixés par la recommandation 198 de l'OIT pour établir une relation entre le travailleur et l'entreprise et équivaldrait à du travail déguisé au sens de l'OIT. Les plaignants demandent la titularisation de ces 15 « travailleurs déguisés », l'ouverture de négociations collectives concernant l'emploi des intérimaires durant les pics saisonniers et l'établissement d'un dispositif de titularisation de tous les intérimaires.

Au cours de la procédure, le Groupe a indiqué que CAMS n'a pas eu recours aux travailleurs intérimaires durant la grève d'octobre 2014 et que CAMS emploie des travailleurs intérimaires pour répondre à la hausse d'activité lors des pics saisonniers, pour remplacer les agents en formation et limiter le recours aux heures supplémentaires. Le Groupe a indiqué que les intérimaires sont employés par des agences d'intérim qui sont responsables de leurs conditions de travail notamment salariales : il n'y a pas de « travail déguisé ». Le Groupe a fourni des informations détaillées sur le nombre de travailleurs intérimaires en corrélation avec le trafic aérien et le pic saisonniers (entre 21% et 27% de l'effectif en 2017 à Siem Reap).

Au cours de la réunion de médiation, VINCI a réfuté les accusations de « travail déguisé » et a indiqué que les agences d'intérim allaient être auditées. Le Groupe a proposé d'élaborer des critères de titularisation des cas d'intérimaires de longue durée (plus de 5 ans) soumis par les plaignants. Ces critères ont été transmis au PCN le 7 mai 2018 qui les a validés le 15 mai 2018 et les a transmis aux plaignants le 16 mai 2018. Les plaignants les ont critiqués, mais transmis aux travailleurs concernés. Les plaignants n'ont pas autorisé le PCN à transmettre les noms des 6 travailleurs potentiellement concernés à VINCI qui ne peut donc pas examiner lesdites situations.

ANNEXE 2

Recommandations des Principes directeurs de mai 2011 visés par la saisine

Chapitre I relatif aux concepts et principes

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

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.

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.

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.

1e. S'inspirer, dans leurs activités, du principe de l'égalité des chances et de traitement dans le travail, et ne pas pratiquer de discrimination envers leurs travailleurs en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou toute autre circonstance, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des travailleurs ne pouvant que servir une politique établie des pouvoirs publics qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un 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.

La saisine fait également référence au commentaire n°54 du chapitre V.

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

Courriel: pointdecontactnational-France@dgtresor.gouv.fr

© Point de contact national français de l'OCDE