



CIRCONSTANCE SPECIFIQUE

« DIAM INTERNATIONAL en Turquie »

14 mai 2019

Communiqué final du Point de contact national français

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.

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 2 août 2017 par le syndicat turc Birlesik Metal Is d'une circonstance spécifique visant le Groupe DIAM International au sujet des activités de sa filiale turque DIAM Vitrin suite au conflit social qui s'y est déclenché en mai 2017.

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. Présentation de la circonstance spécifique

La circonstance spécifique vise le Groupe DIAM International dont le siège est situé en France et qui possède plusieurs filiales dans le monde qu'il détient entièrement. Il s'agit d'une entreprise multinationale de taille intermédiaire qui fabrique des présentoirs pour des marques de luxe et de cosmétique. La saisine questionne l'effectivité des Principes directeurs de l'OCDE en matière de diligence raisonnable des entreprises au niveau du siège et de 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 groupe¹.

Un conflit social a éclaté le 12 mai 2017 dans la filiale turque de DIAM à l'occasion de la campagne de syndicalisation menée par le syndicat Birlesik Metal Is dans l'usine. 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. L'usine a connu des fortes tensions après les licenciements décidés début mai 2017 puis après la contestation de la demande de certification

¹ « Principes généraux » (art. II A10, A11, A12, A14), « Droits de l'homme » (art. IV 2, 5, 6), « Emploi et relations professionnelles » (art. V 1a, 1b, 7, 8).

dudit syndicat à la fin mai 2017. Après avoir estimé qu'il s'agissait d'une grève illégale de 8 jours, l'entreprise a décidé de licencier de nombreux travailleurs. Le 2 août 2017, le syndicat Birlesik Metal Is a saisi le PCN français sur la question des licenciements qu'il estime antisyndicaux, la reconnaissance du syndicat et l'engagement de négociations sur un accord collectif d'entreprise avec DIAM Vitrin. Au cours de la procédure, les parties ont fourni au PCN des éléments qui lui ont permis de mieux comprendre le déroulement de cette crise et les mesures prises par le Groupe en réponse à la saisine. Le PCN turc a informé le PCN français de la législation turque concernant la reconnaissance des syndicats et les modalités d'autorisation de la négociation collective.

- **Aperçu de la législation turque sur les syndicats et la négociation d'accords collectifs d'entreprise**

La loi turque du 7 novembre 2012 sur les syndicats et la négociation d'accords collectifs d'entreprise² prévoit que la compétence d'un syndicat doit être certifiée par le Ministère du travail pour pouvoir participer à la négociation d'un accord collectif d'entreprise³. Pour être reconnu compétent pour une entreprise donnée, le syndicat doit représenter au moins 1% des travailleurs de la branche d'activité et réunir plus de la moitié des travailleurs employés sur le lieu de travail et 40% des travailleurs de l'entreprise qui seront couverts par l'accord d'entreprise. S'il estime remplir ces conditions, le syndicat doit déposer une demande de certification auprès du Ministère. Si le Ministère considère que les critères requis sont remplis selon ses registres d'enregistrement de l'affiliation syndicale des travailleurs, il doit transmettre la demande de certification à l'entreprise dans les 6 jours en indiquant le nombre de travailleurs de l'entreprise et le nombre de travailleurs syndiqués. L'entreprise peut contester cette demande de certification dans un délai de 6 jours ouvrables. Le Ministère émet un « certificat de compétence » à l'expiration du délai de 6 jours ouvrables si la demande de certification n'a pas été contestée ou dans les 6 jours suivant la décision de la Cour si elle rejette la contestation de la compétence du syndicat.

Par ailleurs, la loi turque fixe 20 branches d'activité dans lesquelles les entreprises et les syndicats sont répartis. Le PCN turc a expliqué au PCN français que la branche d'activité du lieu de travail est déterminée par le Ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux qui publie sa décision au journal officiel. Les parties concernées peuvent contester cette décision devant la cour locale compétente pour les affaires sociales dans un délai de 15 jours après sa publication. La cour doit donner sa décision dans un délai de 2 mois. En cas d'appel, la décision finale sera rendue par la Cour Suprême dans un délai de deux mois. Au cours de la conclusion de la saisine, le syndicat plaignant a indiqué au PCN que « *la loi indique également que lorsqu'une procédure de reconnaissance pour négocier un nouvel accord collectif est lancée, la détermination sectorielle prévaut* »⁴. Le plaignant en déduit

² Cf. Partie 8 sur la conclusion des accords collectifs d'entreprises, articles 41 à 48.

³ Extraits de la loi turque du 7 novembre 2012 sur les syndicats : Article 42.1 to 42.5 "Application for determining competence provides that "A workers' trade union that considers itself competent to conclude a collective labour agreement shall make an application to the Ministry, requesting the Ministry to determine that it is competent. An employers' trade union or an employer not belonging to any union may make an application to the Ministry, requesting the Ministry to determine the competent trade union" (42.1) and that "Upon determining that the workers' trade union is competent according to its records, the Ministry shall communicate the application, within six working days, together with the number of workers employed and the number of union members in the workplace or enterprise concerned, to other workers' trade unions constituted in the same branch of activity and to the employers' trade union or the employers who shall be a party to the agreement" (42.2). Article 43.1 to 43.5 "Disputes as to competence" provides that if the enterprise or other unions dispute the competence, they may apply to the competent court within six working days after the receipt of communication of the application of competence (43.1) and that "the procedure to determine competence shall be suspended until the final decision is given on the objection" (43.5). Article 44.1 "Certification of competence" provides that "The Ministry shall issue a certificate of competence to the union concerned within 6 working days after the expiry of the time limit allowed for an appeal if no objection has been made, or within 6 working days of receiving notice of the decision that determines that the union has competence as a result of the union's objection or if the courts rejects the objection."

Source OIT : http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=91814&p_country=TUR&p_count=781&p_classification=02&p_classcount=44

⁴ Extraits de la loi turque du 7 novembre 2012 sur les syndicats: "Determination of the branch of activity", article 5.1 "The branch of activity in which a workplace will be included shall be determined by the Ministry. The decision of the Ministry shall be published in the Official Gazette. The parties concerned may apply against this decision to the local court having jurisdiction in labour matters within 15 days of the publication of the decision. The court shall give its decision within two months. Where this ruling is appealed, a final ruling shall be given by the Supreme Court within two months"; Article 5.2. "If

que l'entreprise utiliserait cette procédure pour retarder le lancement de la négociation collective, ce que l'entreprise conteste.

• Déroulement du conflit social chez DIAM Vitrin en mai – juin 2017

Le syndicat plaignant Birlesik Metal Is fait partie des syndicats du secteur métallurgique reconnus en Turquie. Il est affilié à IndustriALL Europe et à IndustriALL Global. En mai 2017, le syndicat plaignant mène une campagne de syndicalisation auprès de travailleurs de l'usine DIAM Vitrin. Le vendredi 12 mai 2017 DIAM Vitrin licencie 5 travailleurs au motif de « *comportement inapproprié, propos déplacés à l'encontre de l'employeur ainsi qu'allégations infondées au sujet des conditions de travail et au sujet des pratiques de votre employeur* » (cf. lettres de licenciement). Selon le plaignant, ces travailleurs seraient tous affiliés à Birlesik Metal Is. Ces licenciements entraînent une manifestation des travailleurs le lundi 15 mai 2017 et un arrêt de travail de 2 heures. Les travailleurs dénoncent des licenciements antisyndicaux. Les deux parties ont indiqué au PCN que la direction de l'usine comprend à partir de ce moment que Birlesik Metal Is souhaite s'implanter dans l'entreprise. Par ailleurs, une note indiquant qu'il ne pouvait pas y avoir de syndicat dans l'usine car elle ne comptait pas 400 travailleurs avait été affichée dans l'usine⁵. Le PCN turc a indiqué que ce seuil de 400 employés n'existe que pour le secteur public. Ce seuil est donc infondé dans le cas d'espèce.

Le lundi 15 mai et le mercredi 17 mai 2017, DIAM Vitrin procède à 1 puis à 8 autres licenciements. Les tensions nées des licenciements précédents s'accroissent. Les travailleurs ont porté plainte pour licenciements antisyndicaux. En première instance, le juge a constaté des licenciements antisyndicaux ; l'entreprise a fait appel. La procédure est en cours (cf. ci-dessous).

Le mardi 16 mai 2017, estimant avoir atteint le seuil de plus de 50% des travailleurs affiliés à Birlesik Metal Is chez DIAM Vitrin, le syndicat adresse une demande de certification à l'administration turque pour y être reconnu compétent afin de demander l'ouverture d'une négociation d'un accord collectif d'entreprise. Le même jour, DIAM Vitrin enclenche une procédure juridictionnelle pour contester son affiliation au secteur de la métallurgie ; l'entreprise estime relever du secteur « bois et papier ». Le syndicat Birlesik Metal Is est établi dans la métallurgie. Le syndicat estime que cette procédure viserait à dissuader les travailleurs de se syndicaliser et à retarder la négociation collective, ce que l'entreprise conteste. Le 16 août 2017, le Ministère du travail turc publie un arrêté qui constate que DIAM Vitrin « relève du secteur professionnel de la métallurgie ». L'entreprise a maintenu sa plainte ; cette procédure est toujours en cours (cf. ci-dessous).

Le 22 mai 2017, le Ministère du travail turc valide la demande de certification de Birlesik Metal Is et la transmet à l'entreprise qui dispose selon la loi turque d'un délai de six jours ouvrables pour contester cette décision⁶. Le lundi 29 mai 2017, DIAM Vitrin reçoit la demande de certification (« *Yetki Tespiti* ») et porte plainte le lundi 5 juin 2017 devant le Tribunal du Travail pour la contester. Cette décision entraîne une nouvelle mobilisation des travailleurs le mardi 6 juin 2017, soutenue par le syndicat Birlesik Metal Is. Une manifestation s'organise devant l'usine ; des arrêts de travail ont lieu ; la tension s'accroît dans et devant l'usine. La direction fait état de menaces et d'intimidation ; le plaignant conteste cette affirmation. Le mercredi 7 juin 2017, la direction recrute une société de sécurité pour filtrer les entrées sur le site afin de protéger le personnel et l'outil de production. Selon le plaignant, des caméras auraient été installées. Les manifestations des travailleurs et de syndicalistes ainsi que les arrêts de travail se poursuivent les jours suivants. Selon le plaignant, les travailleurs auraient été filmés et ils auraient parfois été enfermés dans l'usine pour ne pas rejoindre les manifestations à l'extérieur. Le Groupe estime alors être confronté à une grève « illicite ». Il porte plainte suite à des actions qu'il estime violentes à l'encontre de managers

the competency process for a new collective bargaining agreement has begun, the determination of the branch of activity shall prevail for the next period. Requests for determination of the branch of activity and cases brought to court on the basis of these requests shall not be regarded as reasons to delay authorization procedures and authorization determination cases”.

⁵ *Employees are free to join unions, establish unions and collective bargaining. Unions can be founded with 400 members. Since there are only 140 workers in our company, there are no unions in our company. When number of employees in our company reaches to 400 then we will respect the freedom of association.”*

⁶ Cf. article 42 de la loi turque sur les syndicats et sur les accords collectifs d'entreprise



de cette usine. La direction de l'usine turque demande à ses managers d'appeler les travailleurs au calme et de les informer de la gravité de la situation et des conséquences d'une grève « illicite », c'est-à-dire, de la probabilité de licenciements pour faute grave (sans préavis et sans indemnisation). Le siège du Groupe refuse que la direction de l'usine fasse appel aux forces de police. Selon le plaignant, les travailleurs demandent à la direction qu'elle dialogue avec le syndicat.

Le lundi 12 juin 2017, le siège demande à sa filiale turque de mandater un avocat pour qu'il dialogue avec Birlesik Metal Is. Selon DIAM, cette tentative aurait échoué le mardi 13 juin 2018 car les travailleurs et le syndicat souhaitaient dialoguer directement avec la direction et obtenir la reconnaissance du syndicat puisque le Ministère a selon eux validé sa demande de certification. DIAM a indiqué au PCN que la direction avait acté ce refus de dialoguer avec l'avocat et a précisé au PCN qu'elle contestait la certification du syndicat faite par le Ministère. Au cours de la conclusion de la saisine, le plaignant a indiqué au PCN que l'avocat lui aurait indiqué que l'entreprise aurait accepté d'engager un dialogue avec le syndicat si les manifestations cessaient mais qu'elle serait, toujours selon le plaignant, revenue sur sa promesse. La mobilisation des travailleurs et les arrêts de travail se poursuivent. DIAM souligne que la tension était alors forte dans l'usine. Selon le plaignant, des pressions auraient été exercées à l'encontre de travailleurs syndicalisés, ce que l'entreprise conteste.

Le jeudi 15 juin 2017, la direction de DIAM Vitrin procède au licenciement de 76 travailleurs (80 selon le plaignant) pour « grève illicite de 8 jours ». Elle les informe par SMS puis par courrier notarié ; l'entreprise indique que cela est conforme au droit turc. Selon le plaignant, tous les travailleurs licenciés seraient affiliés à Birlesik Metal Is. Au total, DIAM Vitrin licencie environ la moitié de l'effectif de l'usine, dont une majorité provient des départements de production.

- **Procédures juridictionnelles parallèles à l'action du PCN :**

Dans ce contexte, l'entreprise a décidé d'engager plusieurs procédures juridictionnelles devant les juridictions turques. Ces procédures consistent à 1) contester le rattachement de l'usine turque au secteur métallurgique pour relever du bois-papier (contentieux n°1), 2) contester la demande de certification de Birlesik Metal Is (contentieux n°2), 3) dénoncer ce qu'elle estime être une grève illicite de 8 jours (contentieux n°3) ainsi que 4) dénoncer des allégations d'actes de violence contre des dirigeants de l'usine turque (contentieux n°4). Les trois premières procédures seraient toujours en cours ; le 4^{ème} contentieux a été classé sans suite en 2018.

Concernant le premier contentieux, l'entreprise a indiqué que dans un premier temps (en août 2018) le tribunal avait confirmé la métallurgie comme branche d'activité et qu'elle avait fait une demande d'expertise. Au cours de la conclusion de la saisine, DIAM a indiqué qu'un expert avait conclu en juillet 2018, après visite du site, à l'appartenance de DIAM Vitrin à la branche « bois et papier » et que le plaignant aurait engagé une procédure pour contester ce rapport et aurait formulé une demande de nouvelle expertise. La procédure est en cours.

Concernant le second contentieux, l'entreprise 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. Il en découle un premier contentieux pour déterminer la juridiction compétente. DIAM a indiqué au PCN que la cour saisie par sa filiale se serait déclarée incompétente en mai 2018 et être dans l'attente d'une nouvelle juridiction et d'une nouvelle date. Au cours de la conclusion de la saisine, le plaignant a indiqué au PCN que l'entreprise aurait fait appel de la décision d'incompétence et que cette décision aurait été confirmée en appel. Le PCN turc a confirmé au PCN que les décisions de première instance et d'appel demandent le renvoi de l'affaire devant le tribunal d'où ressort ladite administration. Selon le plaignant, l'entreprise aurait porté l'affaire en cassation, ce que DIAM a confirmé. L'affaire ne pourra être jugée sur le fond qu'après la décision de cassation sur la compétence de la cour.

Concernant le troisième contentieux, le 8 mai 2019, le plaignant a informé le PCN que le 7 mai 2019 qu'en première instance le tribunal a rejeté la plainte pour « grève illicite » déposée par DIAM Vitrin à l'encontre 80 travailleurs suite au conflit de mai - juin 2017. Les parties peuvent faire appel de cette décision sous deux semaines.

Plusieurs procédures ont été engagées par des travailleurs contestant les licenciements survenus le 12 mai 2017, le 15 et 17 mai 2017 et le 15 juin 2017 qu'ils considèrent illégaux car antisyndicaux. Le 21 septembre 2018, le juge a invalidé les 11 licenciements décidés les 15 et 17 mai 2017 – le plaignant a transmis ces onze décisions au PCN. Il juge que les ruptures de contrats ont été faites pour des raisons syndicales et ordonne la réintégration des travailleurs et l'octroi d'indemnités. L'entreprise a fait appel de cette décision. Ces différentes procédures sont toujours en cours.

→ *La liste des recommandations des Principes directeurs visées par la saisine figure en annexe n°1.*

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).

• 1^{ère} étape : Recevabilité et évaluation initiale de la saisine (août – octobre 2017)

Le PCN français a reçu la saisine par voie électronique le 2 août 2017. Il a accusé réception le 21 août 2017. Il a validé la recevabilité formelle de la saisine le 30 août 2017. Le PCN a pris l'attache du PCN turc afin de définir les modalités de coordination entre les deux PCN. La saisine visant plusieurs entités d'un groupe français et questionnant la diligence raisonnable de la maison-mère vis-à-vis de sa filiale turque, les PCN ont désigné le PCN français comme PCN leader avec l'appui du PCN turc.

Le 4 septembre 2017, le PCN a informé le Groupe de l'existence de la saisine et de la procédure. Il lui a transmis une copie de la saisine et l'a invité à y répondre dès maintenant. Le 5 septembre 2017, il a informé le plaignant de la recevabilité de la saisine et lui a demandé d'apporter des compléments afin de pouvoir réaliser l'évaluation initiale. Le plaignant a transmis ces compléments le 5 et le 7 septembre 2017.

Le 10 octobre 2017, le PCN a entériné son leadership de la saisine pour traiter la saisine. Il a finalisé l'évaluation initiale le 13 octobre 2017. Il a informé les parties et leur a offert ses bons offices le 16 octobre 2017 qu'elles ont très rapidement acceptés. DIAM a indiqué qu'en raison des procédures juridictionnelles intentées par sa filiale en Turquie, les éléments de réponse que l'entreprise communiquerait au PCN ne pourraient pas être transmis au plaignant. Le PCN a pris note de la position de DIAM et en a informé le plaignant. Les documents transmis par l'entreprise au PCN pour répondre à la saisine n'ont donc pas pu être transmis au plaignant et ce dernier n'a donc pas pu les commenter.

Le PCN a adopté le communiqué d'évaluation initiale le 14 décembre 2017 après consultation des parties et du PCN turc. Il a ensuite publié le communiqué sur son site internet⁷ et a informé l'OCDE⁸.

• 2^{ème} étape : Examen de la saisine et bons offices du PCN (novembre 2017 – octobre 2018)

Le PCN a débuté ses bons offices le 2 novembre 2017. Le plaignant a transmis des informations complémentaires en octobre, en novembre et en décembre 2017 puis en mai, juillet, septembre et octobre 2018. Le secrétariat du PCN a procédé à l'échange des informations provenant du plaignant vers l'entreprise et vers le PCN turc. Le

⁷ <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2017/12/14/14-decembre-2017-communique-d-evaluation-initiale-du-pcn-francais-dans-la-circonstance-specifique-diam-en-turquie>

⁸ Base de données des saisines des PCN : <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/fr0024.htm>



Groupe a transmis des éléments de réponse à la saisine le 11 septembre et le 20 novembre 2017 ainsi que des documents complémentaires en mars, en mai, en septembre et en octobre 2018 en réponse aux questions du PCN. Conformément à la demande de l'entreprise liée à la poursuite des procédures juridictionnelles, ces informations n'ont pas été transmises au plaignant.

Le secrétariat du PCN français a régulièrement informé son homologue turc de l'avancée de la saisine. Le PCN turc a répondu aux questions du PCN français sur le cadre législatif et réglementaire turc applicable dans le cas d'espèce.

Le PCN a débuté ses bons offices par des auditions séparées des parties le 14 décembre 2017. Il a auditionné le plaignant sous la forme de visio-conférence tenue en anglais à partir du Service Economique français à Istanbul. Il a auditionné DIAM et DIAM Vitrin au Ministère de l'Economie et des Finances. Le PCN a décidé d'avoir de nouvelles auditions séparées des parties pour discuter de la saisine. Il a écrit à DIAM le 21 février 2018 pour rappeler l'attachement du PCN à la conduite responsable des entreprises et au dialogue social et l'a auditionné le 15 mars 2018 pour évoquer les mesures prises suite à la première audition et au courrier du PCN. Il a auditionné le plaignant le 15 mai 2018 en visio-conférence et en anglais à partir du Service Economique français à Istanbul. Le PCN a proposé que Birlesik Metal Is écrive à DIAM pour solliciter une rencontre ; ce qu'il a fait. Le 25 mai 2018, DIAM a accepté le principe d'une rencontre avec Birlesik Metal Is à Istanbul dans le cadre de la saisine. Le PCN a acté que cette rencontre aurait lieu dans le cadre de la saisine mais sans sa présence.

Les parties se sont rencontrées pour la première fois le 3 juillet 2018 à Istanbul sans la présence du PCN puis l'ont informé séparément de la teneur des discussions et de leur accord pour se rencontrer à nouveau.

Le PCN a écrit aux parties le 11 juillet 2018 pour les féliciter de la tenue de cette première réunion, résultat direct de ses bons offices. Il a constaté que ces discussions ne permettaient pas de résoudre les questions posées par la saisine sur l'effectivité des Principes directeurs et leur a proposé de tenir leur prochaine réunion dans les locaux du Service Economique français à Istanbul. Le PCN a de nouveau rappelé à DIAM son attachement aux Principes directeurs de l'OCDE et au dialogue social. Le PCN a invité les parties à poursuivre leurs efforts de dialogue et à le tenir informé des actions prises d'ici sa réunion du 4 septembre 2018.

Le 4 septembre 2018, le PCN a décidé d'attendre la prochaine réunion des parties avant d'envisager de clôturer ses bons offices. Il a décidé qu'il ferait le suivi de cette saisine. Le 22 septembre 2018, le plaignant a informé le PCN de 11 décisions juridictionnelles condamnant DIAM Vitrin pour des licenciements jugés antisyndicaux (il s'agit des licenciements décidés le 12 et le 17 mai 2017). Le PCN a ensuite été informé par le syndicat puis par l'entreprise que DIAM Vitrin a fait appel de ces décisions qui ne sont donc pas définitives. Les parties se sont rencontrées le 24 septembre 2018 au Service Economique français à Istanbul, sans le PCN, puis elles l'ont informé séparément de la teneur de leurs discussions. Le PCN note que le syndicat a remis à DIAM Vitrin un projet d'accord portant, selon DIAM, sur des demandes d'augmentation de salaires et autres avantages (congrés, prime de vacances, ...). Le syndicat indique que DIAM n'a finalement pas répondu à ce projet et qu'aucune autre réunion n'a eu lieu. Il semble que l'entreprise ne pouvait donner suite à cette proposition d'accord du syndicat puisque qu'aucun n'accord n'aurait eu de valeur juridique en raison des contentieux en cours sur sa compétence.

Lors de sa réunion du 2 octobre 2018, le PCN a pris note de l'évolution de la situation et s'est félicité de l'existence d'un dialogue direct entre les parties. Il a décidé de clôturer ses bons offices et de passer à la phase de conclusion de la saisine. Le 8 octobre 2018, le plaignant a écrit au PCN pour le remercier d'avoir permis un dialogue direct avec l'entreprise et pour solliciter la prolongation des bons offices dans l'attente d'une réponse à son projet d'accord. Ce courrier a été transmis au Groupe le 9 octobre 2018. Le 24 octobre 2018, le PCN a invité les parties à lui faire part de tout développement de la saisine avant sa prochaine réunion du 6 novembre 2018. Le 30 octobre 2018, DIAM a transmis au PCN une note récapitulant les actions prises durant la procédure. Cette note n'a pas pu être transmise au plaignant qui n'a donc pas pu infirmer ou confirmer la mise en œuvre de ces actions. Le 6 novembre 2018, le PCN a définitivement clôturé ses bons offices. Il a confirmé sa décision de faire

le suivi de la saisine à brève échéance puis douze mois plus tard. Il a chargé le secrétariat de préparer un projet de communiqué.

• 3^{ème} étape : Conclusion de la saisine (novembre 2018 – mai 2019)

Le 23 novembre 2018, le PCN a informé les parties et le PCN turc de la clôture des bons offices et de la préparation du communiqué final. Le PCN français a adopté le projet de communiqué final par consensus le 5 février 2019 puis il a consulté les parties et le PCN turc entre le 13 février 2019 et le 1^{er} mars 2019 sur les versions anglaise et française dudit projet.

Le PCN français a adopté le 14 mai 2019 la version finale du communiqué par consensus à l'exception d'une organisation syndicale puis l'a transmis aux parties et au PCN turc avant sa publication sur le site internet du PCN. Il a ensuite informé l'OCDE pour mettre à jour la base de données des PCN.

3. 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. A l'issue de ses bons offices, des échanges avec les parties et de l'examen minutieux des différentes pièces du dossier et des informations du PCN turc sur la législation turque, le PCN répond aux questions posées sur l'effectivité des Principes directeurs au moment du conflit de mai – juin 2017 et suite aux mesures prises par DIAM pour répondre à la saisine.

La saisine porte sur un conflit lié à la demande de syndicalisation de travailleurs et d'ouverture de négociation collective dans une usine turque qui ont généré des tensions. Ce conflit intervient dans des conditions juridiques et administratives liées à la procédure turque de reconnaissance de la compétence d'un syndicat majoritaire pour enclencher une négociation collective. Dans ce contexte spécifique, les décisions de l'entreprise (premiers licenciements puis contestation de la demande de certification du syndicat et contestation du rattachement sectoriel) ont vraisemblablement pu aggraver lesdites tensions dans l'usine où les arrêts de travail se sont poursuivis jusqu'aux licenciements décidés le 15 juin 2017. La tentative de dialogue les 12 et 13 juin 2017 entre un avocat désigné par l'entreprise et le syndicat n'a pas abouti. Confronté à une crise inédite pour le groupe, le PCN constate que DIAM a décidé de privilégier la voie juridictionnelle comme cela est permis par le droit turc. La maison-mère s'est engagée auprès de sa filiale tout au long de la crise, et après, pour, selon l'entreprise, éviter l'escalade de la violence et pour enclencher plusieurs contentieux conformément au droit local. Le plaignant estime que le dépôt des différentes procédures contentieuses vise en fait à empêcher la syndicalisation des travailleurs et à retarder la négociation collective, ce que l'entreprise conteste.

Le PCN constate le caractère tendu et complexe du conflit. Il note que des procédures juridictionnelles ont été engagées au cours du conflit de mai – juin 2017 par l'entreprise et par les travailleurs. Ces procédures sont en cours. Le PCN doit les prendre en compte dans son analyse sur les conditions d'exercice de la liberté d'association des travailleurs et de la négociation collective dans cette usine (cf. ci-dessous). Il observe que la poursuite des différentes procédures suspend le processus de reconnaissance de la compétence du syndicat dans cette usine.

Le PCN rappelle que selon les Principes directeurs, les entreprises devraient adopter une politique de diligence raisonnable notamment en matière de droits de l'homme afin d'éviter d'être la cause d'incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer, et à parer à ces incidences lorsqu'elles surviennent (cf. chapitres II et IV). Le PCN rappelle que la liberté d'association, de représentation et la liberté de négociation collective des travailleurs font partie des droits de l'homme reconnus par les Principes directeurs de l'OCDE (cf. chapitre V) et qu'ils font partie du devoir de diligence des entreprises (cf. chapitre II). Il constate qu'au moment du dépôt de la



saisine, le Groupe et sa filiale turque n'exerçaient pas leur devoir de diligence en matière de droits de l'homme et d'emploi et qu'ils n'avaient pas établi de mécanismes légitimes pour remédier à d'éventuelles incidences négatives.

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.

1. Le PCN constate qu'au cours de ses bons offices, le Groupe DIAM a pris différentes mesures afin de répondre à la saisine et à ses questions. Ces mesures ont entraîné des changements substantiels au niveau du Groupe d'une part et sa filiale turque d'autre part pour identifier et atténuer les risques sociaux. Les documents et informations transmis par DIAM au cours de la procédure n'ayant pas pu être transmis au plaignant, il n'est pas en mesure d'infirmar ou confirmer la mise en œuvre de l'ensemble de ces actions.

(a) La politique d'entreprise du Groupe a évolué suite à la crise et au dialogue conduit avec le PCN. Le Groupe a mené une réflexion interne sur la crise turque. Il a réalisé une cartographie complète de ses entités qui a permis d'identifier des marges de progrès à réaliser. Cette cartographie a fait apparaître des écarts pour certaines entités avec les valeurs du Groupe. Le PCN constate que DIAM a pris des mesures pour adapter sa politique de responsabilité sociale et étoffer ses outils d'analyse des risques sociaux. Cela s'est traduit par 1) l'actualisation du code éthique et du guide social et éthique du Groupe pour souligner l'importance du dialogue social, 2) le renforcement de l'organisation interne pour exercer une vigilance sur les enjeux sociaux dans les filiales (mise en place de dispositifs de remontée d'information, la refonte de la gouvernance de Groupe, et 3) la sensibilisation des « patrons continents » pour qu'ils sensibilisent à leur tour les « patrons pays » au dialogue social. Le PCN constate que le Groupe a revu sa politique de responsabilité sociale et que la situation s'est apaisée dans l'usine. Le plaignant estime que cet apaisement résulterait de la pression exercée sur les travailleurs par les précédents licenciements.

(b) L'exercice du devoir de diligence de la maison-mère a conduit à faire évoluer la situation de sa filiale turque pour laquelle DIAM a engagé quatre types d'action dont elle a régulièrement informé le PCN :

- 1) la poursuite des procédures juridictionnelles (contestation de la demande de certification du syndicat, contestation de son rattachement sectoriel, accusation de grève illicite de 8 jours, appel de la condamnation de DIAM Vitrin pour licenciements antisyndicaux) ;
- 2) des changements opérationnels et le renforcement de l'équipe locale (création d'une fonction de direction des ressources humaines, sanction disciplinaire contre un responsable de production suite à la crise de 2017, recrutement d'un nouveau responsable de la production) ;
- 3) l'élaboration et déploiement d'un plan d'action centré sur les ressources humaines. Le PCN constate en effet que DIAM a élaboré en 2018 un plan d'action pour DIAM Vitrin après avoir conduit une enquête sociale en interne dès août 2017 et après avoir fait réaliser un audit externe en mai 2018 et engage sa filiale vers la certification SA8000. Ce plan d'action couvre 5 axes de travail autour des ressources humaines :
 - i) salaires et avantages en nature : il a été décidé de procéder à des améliorations des prestations de cantine, une meilleure prise en charge du transport des salariés ainsi que des augmentations individuelles et la mise en place de primes spéciales dans un contexte économique difficile résultant notamment de l'impact négatif qu'a eu le conflit social de 2017 sur l'activité et les clients du Groupe ;
 - ii) développement des compétences pour offrir des perspectives d'évolution aux salariés (formations et promotions de 5 team leaders issus des opérateurs, mise en place d'un plan de polyvalence) ;

- iii) amélioration de la communication interne et de l'information sur le fonctionnement de l'entreprise (réunions mensuelles des managers, communication mensuelle du directeur, création d'un comité réunissant le responsable production, la direction des ressources humaines (DRH) et les « *team leaders* ») ;
 - iv) clarification des rôles en définissant plus finement les postes de travail (cinq services réalisés sur huit) ;
 - v) clarification des règles en interne avec la création d'un règlement intérieur. Le PCN note qu'il est prévu qu'en 2019 des personnes désignées par les salariés remplaceront les teams leaders au sein du comité d'entreprise.
- 4) L'amorce d'un dialogue direct avec Birlesik Metal Is suggéré par le PCN : organisation de deux rencontres permettant de revenir sur le retour d'expérience du conflit social de 2017 (juillet 2018) et remise par Birlesik Metal Is d'un accord comportant des demandes d'augmentation de salaires (septembre 2018) en attendant l'issue des procédures juridictionnelles.

2. Le PCN estime que l'ensemble de ces mesures et le dialogue direct entre DIAM et Birlesik Metal Is correspondent à des mesures de diligence raisonnable permettant de remédier partiellement aux incidences négatives causées en 2017, mais qu'elles ne suffisent pas à respecter pleinement les recommandations des Principes directeurs concernant le dialogue social (liberté d'association et de négociation collective). Le PCN estime que ces mesures de diligence raisonnable découlent directement de l'action du PCN et du dialogue qu'il a établi avec les parties. Elles permettent une amélioration notable de la situation du Groupe par rapport aux normes de la conduite responsable des entreprises édictées par l'OCDE, mais il demeure des points nécessitant de faire un suivi pour s'assurer du respect des Principes directeurs.

C'est pourquoi le PCN estime aujourd'hui que :

(a) II A10, A11, A12 : 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.

Suite au conflit social dans sa filiale turque, DIAM a révisé son code et son guide éthique et mis en place un système d'identification des risques sociaux liés à ses usines notamment à travers le renforcement des processus d'audits et l'a renforcé chez DIAM Vitrin (audit interne, audit externe, plan d'actions visant à respecter la norme SA 8000 avant d'envisager la certification). DIAM exerce sa diligence raisonnable vis-à-vis de sa filiale turque pour veiller à son déploiement effectif. Le PCN salue ces améliorations mais il note que la situation reste à surveiller vis-à-vis des recommandations de l'OCDE sur l'emploi (cf. ci-dessous).

L'ouverture d'un dialogue direct entre DIAM Vitrin et Birlesik Metal Is est un acquis important de la procédure du PCN. Cependant, la décision de DIAM de poursuivre les différentes procédures juridictionnelles en parallèle de l'action du PCN, et en particulier la décision d'interjeter appel contre la décision du 21 septembre 2018 annulant 11 licenciements des 15 et 17 mai 2017 jugés antisyndicaux, ne contribuent pas à établir des conditions propices au dialogue social dans l'entreprise ni à aborder la question de la remédiation des incidences négatives. Le PCN regrette en effet que DIAM n'ait pas reconsidéré sa stratégie judiciaire après la décision de première instance, comme cela a pu être évoqué.

- ⇒ **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.

(b) IV 2, 5 et 6 sur les droits de l'homme et V.1a, 1b, V3 et V8 sur l'emploi et les relations professionnelles : DIAM et DIAM Vitrin ont évolué dans leur pratique afin de respecter les recommandations des Principes directeurs en matière de droits de l'homme. En revanche, malgré des améliorations des conditions de travail et des relations professionnelles chez DIAM Vitrin, les recommandations de l'OCDE en matière de liberté d'association des travailleurs et de négociations collectives et constructives des travailleurs sont suspendues aux décisions juridictionnelles concernant la demande de certification de Birlesik Metal Is, le rattachement sectoriel de DIAM Vitrin, l'accusation de grève illégale et les accusations de licenciements antisyndicaux. Dans ce contexte, la situation dans l'entreprise DIAM n'est pas pleinement conforme aux recommandations de l'OCDE en matière de droits de l'homme et d'emploi.

L'action du PCN a eu un impact réel et des mesures ont été prises :

- DIAM et DIAM Vitrin ont révisé leur politique sociale et ont renforcé leur vigilance sur les droits de l'homme et sur les risques sociaux.
- DIAM Vitrin a pris des sanctions disciplinaires contre un responsable de production suite à son comportement lors de la crise de mai-juin 2017.
- L'affiche contraire au principe de liberté d'association des travailleurs affichée dans l'usine en mai 2017 a été retirée dès le début de la procédure de dialogue avec le PCN. Le siège a immédiatement reconnu une erreur de la filiale turque.
- L'action du PCN a eu un réel impact dans l'entreprise turque : le plaignant fait état d'améliorations notables des conditions de travail chez DIAM Vitrin ; deux réunions ont eu lieu entre DIAM Vitrin et Birlesik Metal Is alors qu'ils ne s'étaient jamais rencontrés auparavant.

Le Groupe DIAM doit renforcer son devoir de diligence vis-à-vis de sa filiale turque pour aboutir au respect complet des Principes directeurs. Des marges de progression demeurent sur l'exercice de la liberté d'association des travailleurs dans l'usine :

- Au moment du dépôt de la saisine, en août 2017, il n'y avait pas de représentation des travailleurs en tant que tel chez DIAM Vitrin : absence de délégué du personnel, absence de représentation syndicale. Le « dialogue social » tel que prévu par les Principes directeurs n'existait pas : il se limitait aux relations managériales. L'action du PCN a eu un impact. DIAM a indiqué qu'un comité d'entreprise se réunissant chaque mois avec des représentants des salariés « désignés » a été mis œuvre dès septembre 2018. DIAM a indiqué que ces représentants désignés allaient être remplacés par des représentants élus par les salariés et qu'un processus d'élections avait été initié début février 2019. Puis DIAM a indiqué que les élections ont eu lieu le 27 mars 2019, que le Comité d'entreprises est composé de 6 élus et que les discussions sur la vie pratique de l'entreprise ont débutées. Ces points devront être confirmés par le plaignant au cours du suivi.
- Les licenciements de mai et juin 2017 ont été décidés concomitamment à la campagne de syndicalisation et de certification menée par Birlesik. Selon le plaignant, ces licenciements auraient entraîné la violation du droit des travailleurs de constituer librement des syndicats et des organisations représentatives de leur choix et de s'y affilier, du droit des travailleurs d'être représentés lors de négociations collectives, ainsi que le droit des travailleurs d'engager des négociations constructives avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi. Le PCN constate que ces questions font toujours l'objet de procédures juridictionnelles en Turquie et que 11 licenciements ont été jugés antisyndicaux en première instance et que la plainte pour grève illégale à l'encontre de 80 travailleurs a été rejetée en première instance. Un suivi est donc nécessaire.

En conséquence, le PCN adresse les recommandations suivantes :

- ⇒ **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 remédiation 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 (V1ab, V3). Il note que DIAM l'a informé du lancement et de la tenue d'un processus d'élections dans sa filiale turque.

4. Conclusion

Le PCN fait écho aux courriers adressés à DIAM en février 2018 et juillet 2018 et lui rappelle son attachement au dialogue social et aux Principes directeurs de l'OCDE qui prévoient notamment que l'entreprise devrait :

- « *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)
- « *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* » (V.1.b)
- « *Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun* » (V.3)

Le PCN souligne à nouveau l'importance de la diligence raisonnable des entreprises qui devraient « *Eviter d'avoir, du 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* » (II.A11) et « *s'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative, dans le cas où elles n'y ont pas contribué mais où cette incidence négative est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires* » (II.A12). A cet égard, le PCN demande à DIAM de lui communiquer des éléments pertinents sur la situation et l'évolution de sa filiale turque jusqu'à l'établissement d'une situation sociale conforme aux Principes directeurs de l'OCDE et aux conventions fondamentales de l'OIT telles que contenues dans les Principes directeurs, de manière à ce que le PCN puisse disposer d'éléments nécessaires à l'établissement d'un communiqué de suivi.

Le PCN appelle le Groupe DIAM International à suivre ses recommandations et à respecter les Principes directeurs. Conformément à l'article 32 de son règlement intérieur, le PCN décide de faire le suivi de ses recommandations en coordination avec le PCN turc. Il demande 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). Il pourra organiser une ou des réunions de suivi s'il l'estime nécessaire. Il publiera un communiqué de suivi s'il l'estime pertinent.

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

Actualités du PCN français : [@PCN-France@Trésor-Info](https://twitter.com/PCN-France)

Courriel: pointdecontactnational-France@dgtresor.gouv.fr



ANNEXE 1

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

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 :

II.A. Les entreprises devraient :

II.A.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.*

II.A.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.*

II.A.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 négative 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'affaire.*

II.A.14. *S'engager auprès des parties prenantes concernées en leur donnant de réelles possibilités de faire valoir leurs points de vue lorsqu'il s'agit de planifier et de prendre des décisions relatives à des projets ou d'autres activités susceptibles d'avoir un impact significatif sur les populations locales.*

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 :

IV.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.*

IV.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.*

IV.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.*

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 :

V.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.*

V.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.*

V.3. *Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.*

V.7. *Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des travailleurs venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser.*

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

*Actualités du PCN français : #PCN-France@Trésor-InfoCourriel:
pointdecontactnational-France@dgtresor.gouv.fr*