

CIRCONSTANCE SPECIFIQUE « Crédit Mutuel Equity »

21 mai 2025

Communiqué d'évaluation initiale du Point de contact national français

À l'issue de son évaluation initiale, le PCN va offrir ses bons offices à Crédit Mutuel Equity et à l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'Agriculture, de l'Hôtellerie-Restauration, du Tabac et des Branches Connexes (IUF).

Le Point de contact national (PCN) français pour la Conduite Responsable des Entreprises a été saisi le 6 août 2024 par la confédération syndicale internationale **IUF** d'une circonstance spécifique concernant les activités de **Crédit Mutuel Equity**, une société française d'investissement en capital. Cette circonstance spécifique est en lien avec sa participation minoritaire dans le groupe hôtelier panafricain, **Onomo Hotels**, basé au Maroc. La saisine porte plus précisément sur le devoir de diligence de Crédit Mutuel Equity relatif à des allégations de violations des droits des travailleurs au sein de l'hôtel **Onomo Conakry (OHC) en Guinée**.

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

1. Procédure suivie par le PCN selon son règlement intérieur

Le PCN a reçu la saisine par voie électronique le **6 août 2024** et en a accusé réception le 25 septembre 2024. La saisine a été transmise aux membres du PCN le 27 septembre 2024. Le PCN a validé la recevabilité formelle de la saisine le 30 octobre 2024 et a informé Crédit Mutuel Equity de la saisine le 12 novembre 2024. Crédit Mutuel Equity, dans sa réponse au PCN transmise le 20 novembre 2024, a accepté de dialoguer avec le PCN, et s'est engagé à poursuivre le dialogue avec la direction générale des Hotels Onomo et à organiser une collecte d'information afin de rendre compte de la situation au PCN. Dans cette logique, Crédit Mutuel Equity a transmis au PCN une nouvelle lettre de réponse le 17 janvier 2025, exposant les retours de la direction des hôtels Onomo.

Le PCN a organisé des auditions séparées avec les parties :

- **IUF** a été auditionné le **4 mars 2025**.

- **Crédit Mutuel Equity** a été auditionné le **11 mars 2025**.

Durant son entretien, IUF a exprimé la volonté de communiquer des documents supplémentaires. Ces nouveaux éléments ont été transmis au PCN dans un addendum le 7 mars 2025.

Le PCN a alors chargé son secrétariat de rédiger le communiqué d'évaluation initiale. Le PCN a adopté le projet de communiqué d'évaluation initiale le 8 avril 2025 puis il a consulté les parties pour d'éventuels commentaires. Le PCN a ensuite adopté le communiqué d'évaluation initiale le **21 mai 2025** puis l'a publié sur son site internet. Le PCN a ensuite notifié la saisine au Centre de l'OCDE pour la conduite responsable des entreprises afin de l'insérer dans la base de données des circonstances spécifiques des PCN.

2. Présentation de la saisine

2.1 Présentation du plaignant

IUF est une confédération syndicale internationale basée à Genève, représentant plus de 10 millions de travailleurs dans les secteurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration et des branches connexes. IUF est soutenu par son affilié local en Guinée, la **Fédération de l'Hôtellerie, Touristique, Restauration et Branches Connexes (FHTRC)**, qui représente les travailleurs de l'hôtel **Onomo Conakry (OHC)**.

2.2 Allégations de violations de Principes directeurs

IUF allègue que les travailleurs de l'OHC auraient subi des violations de leurs droits à la liberté d'association, à la négociation collective et à la protection contre la discrimination et les représailles :

- **Violation de la liberté syndicale et discrimination anti-syndicale** : les travailleurs auraient été intimidés, menacés de licenciement pour les empêcher de s'engager dans une activité syndicale en lien avec la FHTRC. Des élections auraient été organisées et remportées par la FHTRC en janvier 2024, mais la direction de l'hôtel aurait poursuivi ses discriminations contre les affiliés de l'IUF, en licenciant certains de ses membres ;
- **Non-respect du droit à la négociation collective** : la direction de l'OHC aurait refusé de négocier de bonne foi avec la FHTRC, malgré les demandes répétées des travailleurs.
- **Conditions de travail précaires** : des travailleurs affiliés à la FHTRC auraient été soumis à des mesures de précarisation de leurs contrats de travail (passage à un contrat de sous-traitance).

IUF indique par ailleurs, dans les nouveaux éléments transmis au PCN, que depuis les élections syndicales de janvier 2024, la direction d'OHC aurait tenu des procès-verbaux inexacts lors de diverses réunions de négociation, ce qui constituerait une tentative de dissimuler l'absence d'engagement de la direction de l'OHC en faveur de la réintégration des travailleurs intérimaires.

IUF considère que **Crédit Mutuel Equity**, en tant qu'actionnaire minoritaire d'Onomo Hotels, aurait manqué à son **devoir de diligence** en ne prenant pas les mesures nécessaires pour prévenir ou atténuer ces violations. Selon IUF, **Crédit Mutuel Equity** aurait dû utiliser son influence pour encourager Onomo à respecter les droits des travailleurs et à engager un dialogue social constructif.

Les questions soulevées par la saisine sont en rapport avec les Principes directeurs pour la CRE de l'OCDE dans leur version de 2023. La saisine traite :

- du chapitre V sur l'emploi et les relations professionnelles - disposition 1(a), 1(b), 2(a) et 2(b) ;
- du chapitre II (principes généraux) - disposition 2, 7, 9 et 10 ;
- du chapitre IV (droits humains) – disposition 1, 2 et 6.

La circonstance spécifique mentionne en particulier le non-usage présumé du pouvoir d'influence de Crédit Mutuel Equity sur Onomo Hotels (références au Chapitre II, IV et V).

La circonstance spécifique s'appuie également sur les conventions de l'OIT n°87 sur la liberté syndicale et n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ainsi que sur les dispositions du comité de la liberté syndicale de l'OIT.

Le plaignant sollicite les bons offices du PCN français pour entamer une démarche de dialogue avec Crédit Mutuel Equity afin de contribuer à la résolution des questions soulevées dans la cadre de cette circonstance spécifique.

2.3 Réponse de l'entreprise

Crédit Mutuel Equity réfute les allégations visant le manquement à son devoir de diligence. La société souligne son rôle d'actionnaire minoritaire, indiquant qu'elle n'aurait, selon elle, pas de prérogatives de gestion sur les opérations d'Onomo Hotels.

Crédit Mutuel Equity a néanmoins fait savoir qu'elle surveillait la situation et veillait à être tenue informée de son évolution ainsi que des décisions prises, et ce avant même la saisine du PCN. La compagnie signale que des actions préventives auraient déjà été mises en œuvre aux niveaux de l'OHC et de la direction des Hôtels Onomo, avant et après la saisine du PCN, comme i) l'organisation de réunions mensuelles entre la direction et les représentants syndicaux désormais élus, ii) le déploiement de modules de formation sur le dialogue social, et d'autres formations consacrées aux enjeux sociaux et syndicaux, iii) le lancement du processus de recrutement d'un spécialiste des ressources humaines, iv) et le recrutement de certains travailleurs intérimaires, à mesure que la situation financière des hôtels s'améliore.

Crédit Mutuel Equity a par ailleurs indiqué qu'elle a porté la situation à l'attention de son comité des risques à des fins de retour d'expérience.

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

3.1. Compétence territoriale du PCN français et coordination avec les PCN étrangers

La saisine porte sur les activités de Crédit Mutuel Equity, une entreprise française, en lien avec son investissement dans Onomo Hotels, un groupe hôtelier opérant en Guinée. Les Principes directeurs de l'OCDE s'appliquent aux entreprises multinationales ayant des activités à l'étranger. Le siège de Crédit Mutuel Equity étant localisé en France, le PCN français est compétent pour traiter cette saisine.

Le PCN français s'est coordonné avec les PCN britannique et luxembourgeois qui ont reçu une saisine comparable concernant les autres co-investisseurs dans le groupe Onomo Hotels. Le PCN français s'est également entretenu avec le PCN marocain qui reste indirectement concerné par la circonstance spécifique.

Une réunion de coordination s'est tenue entre les PCN britannique, luxembourgeois et marocain (25 septembre 2024), ainsi qu'une réunion de consultation entre ces mêmes PCN et le secrétariat de l'OCDE (9 octobre 2024). Ces échanges ont débouché sur la décision d'un traitement séparé des saisines par chacun des trois PCN concernés. Le PCN français a par la suite poursuivi ses discussions avec les PCN britannique

et luxembourgeois concernant l'évolution du traitement des saisines. Le PCN français continuera d'assurer une étroite coordination avec les PCN britannique et luxembourgeois, et tiendra informé le PCN marocain.

3.2. Analyse de la recevabilité formelle

La saisine remplit les critères formels de recevabilité fixés par l'article 16 du règlement intérieur du PCN français. Elle comporte l'identité de l'entreprise visée, l'identité et les coordonnées du plaignant, le détail des faits reprochés ainsi que les éléments des Principes directeurs de l'OCDE au nom desquels le PCN est saisi.

3.3. Analyse de l'évaluation initiale

La saisine est suffisamment précise et documentée pour que le PCN débute son examen. Des documents à l'appui des allégations ont été transmis par le plaignant au moment de la soumission de la saisine, complétés par un nouvel envoi au secrétariat du PCN le 7 mars 2025. Le plaignant est un syndicat internationalement reconnu et représente le syndicat directement concerné par les allégations. **Le plaignant est correctement identifié, a intérêt à agir et semble être de bonne foi (art. 22 et 23).**

La saisine pose des questions significatives sur l'effectivité des Principes directeurs (art. 18 et 23). Elle questionne : (i) l'emploi et les relations professionnelles, notamment sur la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et les conditions de travail ; (ii) le devoir de diligence de Crédit Mutuel Equity, comme actionnaire minoritaire, vis-à-vis de son investissement dans Onomo Hotels. Les questions soulevées sont en lien direct avec les Principes directeurs de l'OCDE, en particulier les chapitres II (Principes généraux), IV (Droits humains) et V (Emploi et relations professionnelles).

La saisine crée une opportunité pour contribuer de manière positive à la résolution des questions posées par la saisine (art. 25). Le plaignant sollicite le PCN afin d'instaurer le canal de dialogue adéquat avec Crédit Mutuel Equity dans le but de résoudre les problèmes et de trouver des solutions aux questions soulevées dans la saisine.

4. Conclusion de l'évaluation initiale de la circonstance spécifique

L'évaluation initiale de la saisine est positive. En application de l'article 18 du règlement intérieur, le PCN estime que les questions soulevées par la saisine sur l'effectivité des Principes directeurs méritent un examen approfondi. Le PCN peut contribuer à aider les parties à régler leur différend. Le PCN rappelle que l'acceptation de la saisine ne détermine pas si l'entreprise a agi ou non en conformité avec les Principes directeurs de l'OCDE.

Le PCN a décidé d'offrir ses bons offices aux parties. Il espère que son offre de dialogue sera acceptée et qu'il pourra ainsi contribuer au règlement des questions soulevées par la saisine.

La procédure du PCN est confidentielle. Conformément à son règlement intérieur et aux Lignes directrices de procédures fixées par l'OCDE et afin d'instaurer un climat de confiance avec les parties, le PCN prendra des mesures appropriées en vue de protéger les informations sensibles, commerciales ou autres, ainsi que les intérêts des autres parties prenantes impliquées dans cette circonstance spécifique. Enfin, certains éléments portés à la connaissance du PCN pourront être soumis à la confidentialité.

Pour en savoir plus sur la procédure de saisine du PCN :

Règlement intérieur du PCN

🔗 En français [Règlement intérieur du PCN français pour la CRE](#)

🔗 En anglais [French NCP by laws](#)

« **Comment saisir le PCN français ?** », page dédiée du site internet comportant un schéma et des fiches explicatives sur la procédure

🔗 http://www.tresor.economie.gouv.fr/6373_Que-signifie-la-recevabilite-dune-circonstance-specifique-

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

Courriel: pointdecontactnational-France@dgtresor.gouv.fr

Recommandations des Principes directeurs de juin 2023 visées par la saisine :

Chapitre II relatif aux Principes généraux :

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

A. Les entreprises devraient :

11. *Exercer le devoir de diligence fondé sur les risques, par exemple en l'intégrant dans leurs systèmes de gestion des risques, afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs, réels ou potentiels, décrits dans les paragraphes 12 et 13, et rendre compte de la manière dont elles répondent à de tels impacts. La nature et la portée du devoir de diligence dépendent des circonstances propres à une situation particulière.*

12. *Éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des impacts négatifs dans les domaines visés par les Principes directeurs, ou d'y contribuer, et prendre les mesures qu'imposent ces impacts lorsqu'ils se produisent, y compris en les réparant ou en coopérant avec d'autres acteurs pour les réparer.*

Chapitre IV relatif aux Droits humains

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

5. *Exercer le devoir de diligence en matière de droits humains, en fonction de leur taille, de la nature et du contexte de leurs activités et de la gravité des risques d'impacts négatifs sur ces droits.*

Chapitre V relatif à l'emploi et aux relations professionnelles

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois, règlements et pratiques applicables sur le plan de l'emploi et des relations du travail, ainsi que des normes internationales du travail en vigueur, éviter toute pratique illicite en matière d'emploi et de relations professionnelles, et se conformer aux exigences du devoir de diligence énoncées aux chapitres II et IV.

1.

a) *Respecter le droit des travailleurs de constituer des syndicats et des organisations représentatives de leur choix ou de s'y affilier, y compris en évitant d'interférer avec la décision des travailleurs de constituer des syndicats et des organisations représentatives de leur choix ou de s'y affilier.*

b) *Respecter le droit des travailleurs 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.*

e) *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 genre, l'âge, la religion, l'opinion politique, nationalité ou l'origine sociale, l'invalidité ou toute autre circonstance, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des travailleurs ne pouvant que servir une politique établie des gouvernements qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.*

2.

a) *Fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces.*

b) *Communiquer, en temps opportun, aux représentants des travailleurs les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.*

c) *Fournir aux travailleurs et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.*

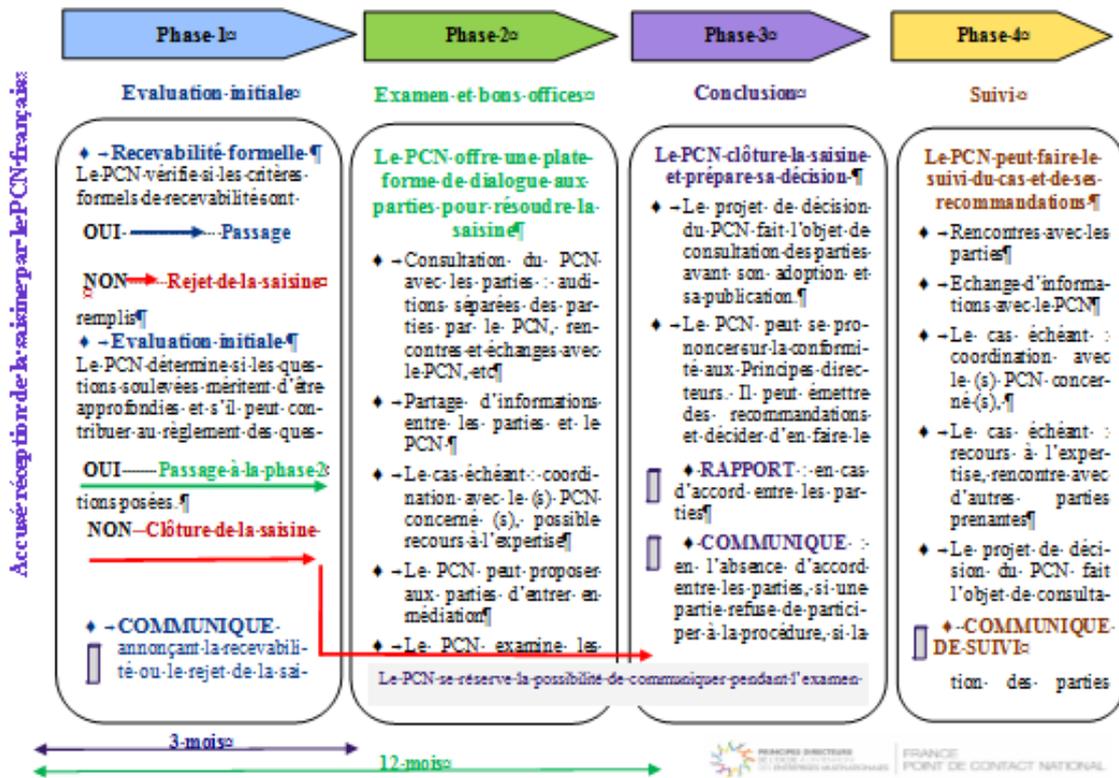
4.

b) *Lorsque des entreprises multinationales opèrent dans d'autres pays, les salaires, prestations et conditions de travail proposés dans le cadre de leurs activités ne devraient pas être pas moins favorables aux travailleurs que ceux qui sont proposés par des employeurs comparables dans le pays d'accueil. Lorsqu'il n'existe pas d'employeurs comparables, les entreprises devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre des politiques publiques et des normes internationales applicables. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles.*

c) *Veiller à l'application de normes les plus rigoureuses de sécurité et de santé au travail.*



TRAITEMENT D'UNE CIRCONSTANCE SPECIFIQUE PAR LE PCN FRANCE



Extraits du règlement intérieur du PCN français

IV – SAISINE DU PCN - EVALUATION INITIALE

- **Article 18.** Dans le cadre de l'examen de la recevabilité de la saisine, le PCN pour la CRE procède à une première évaluation de l'intérêt des questions soulevées pour déterminer si elles méritent d'être approfondies.
- **Article 19.** Après son évaluation initiale, le PCN pour la CRE communique sa réponse aux parties concernées. Le PCN pour la CRE publie un communiqué annonçant la recevabilité de la circonstance spécifique, qui précise l'identité des parties, le/les pays concerné(s) par la saisine et comporte une synthèse de son évaluation initiale. Dans le respect de la confidentialité qui s'attache au PCN pour la CRE, le plaignant peut tenir informé son (ses) mandant(s) de la décision prise par le PCN pour la CRE en matière de recevabilité.
- **Article 26.** Le PCN pour la CRE s'efforce de procéder à l'évaluation initiale dans un délai de 3 mois après l'accusé de réception de la question mais un délai supplémentaire peut être accordé s'il s'avère nécessaire pour recueillir les informations indispensables à une décision éclairée.
- **Article 31.** Le PCN pour la CRE s'efforcera de procéder à l'examen des questions soulevées dans les meilleurs délais, si possible dans un délai de 12 mois, suivant la réception de la requête relative à une circonstance spécifique, étant toutefois entendu que ce délai peut être étendu si les circonstances l'imposent, par exemple si la question est soulevée dans un pays n'ayant pas adhéré aux Principes directeurs ou dans le cas de procédures parallèles.

V – EXAMEN DES CIRCONSTANCES SPECIFIQUES

- **Article 27 :** Si les questions posées justifient un examen approfondi, le PCN pour la CRE propose des bons offices pour aider les parties impliquées à les régler. À cette fin, le PCN pour la CRE consulte ces parties et, selon les cas : sollicite l'avis d'autorités compétentes et/ou de représentants des milieux d'affaires, des organisations représentant les travailleurs, d'autres organisations non gouvernementales et d'experts ; consulte le cas échéant le PCN pour la CRE de l'autre pays concerné ou des autres pays concernés ; sollicite l'avis du Comité de l'investissement de l'OCDE s'il a des doutes sur l'interprétation des Principes directeurs dans le cas d'espèce ; propose et, avec l'accord des parties impliquées, facilite l'accès à des moyens consensuels et non contentieux, tels que la conciliation ou la médiation, afin d'aider les parties à résoudre les problèmes.
- **Article 28 :** L'examen d'une circonstance spécifique se concrétise sous la forme d'une série de consultations entre l'entreprise concernée, la (les) partie(s) ayant saisi le PCN pour la CRE et l'ensemble des membres du PCN pour la CRE. Ces consultations doivent permettre à la (les) partie(s) ayant saisi le PCN pour la CRE d'exposer de manière détaillée les motifs de sa saisine et à l'entreprise concernée d'y répondre. Les bons offices du PCN pour la CRE peuvent prendre la forme d'échanges réguliers entre le PCN pour la CRE et les parties (rencontres, auditions, conversations téléphoniques, visio-conférences, échanges de courriers / courriels). Sous réserve du respect de la confidentialité qui sied à la procédure, le secrétariat du PCN pour la CRE assure l'échange des informations entre le plaignant et l'entreprise d'une part et entre les parties et le PCN pour la CRE d'autre part. Le PCN pour la CRE peut proposer aux parties de se rencontrer dès le début des bons offices et il peut renouveler cette proposition au cours de la procédure. Il peut leur proposer une médiation ou une conciliation qu'il peut conduire directement. Il informe régulièrement les parties de l'avancée de ses discussions et peut leur poser des questions.

Confidentialité

- **Article 38 :** En conformité avec les dispositions de l'article 40, la participation des membres du PCN pour la CRE à l'examen d'une circonstance spécifique vaut engagement de leur part à respecter la confidentialité des discussions, des auditions et des documents échangés. Les membres du PCN pour la CRE doivent respecter la confidentialité de l'examen d'une saisine tant que celui-ci n'est pas achevé. Lorsque le traitement d'une circonstance spécifique l'exige, certains documents peuvent être remis sur table aux membres du PCN pour la CRE qui accusent formellement réception.
- **Article 39 :** Afin de faciliter le règlement des questions soulevées, le PCN pour la CRE prend les mesures appropriées en vue de protéger les informations sensibles, commerciales ou autres, ainsi que les intérêts des autres parties prenantes impliquées dans les circonstances spécifiques.

Article 40 : À l'issue des procédures, si les parties impliquées ne sont pas tombées d'accord sur une résolution des questions soulevées, elles seront libres de s'exprimer et de discuter de ces questions. En revanche, les informations et les avis avancés durant les travaux par une autre partie impliquée restent confidentiels pour les parties et pour les

membres du PCN pour la CRE, à moins que cette partie n'accepte qu'ils soient divulgués ou que ce soit contraire aux dispositions de la législation nationale.

Transparence, impartialité et prévention d'éventuels conflits d'intérêt

- **Article 41** : *L'impartialité est un des critères de traitement des circonstances spécifiques fixés par les Lignes directrices de procédure des Principes directeurs pour la CRE (cf. article 2). Un membre concerné ou tout autre membre du PCN pour la CRE signale au cas par cas toute apparence de conflit d'intérêt ou conflit d'intérêt qui risquerait d'induire un manque d'impartialité susceptible d'impacter le traitement d'une circonstance spécifique. Le membre concerné apprécie si sa présence est de nature à être préjudiciable à l'impartialité du traitement de la circonstance spécifique ou s'il convient de se déporter. Le président du PCN pour la CRE peut organiser une discussion sur les cas d'apparence de conflit d'intérêt lorsqu'il estime que les circonstances le nécessitent.*