



CIRCONSTANCE SPECIFIQUE

« VINCI – VINCI AIRPORTS AU CAMBODGE »

24 novembre 2017

Communiqué du Point de contact national français

A l'issue de son évaluation initiale, le PCN offre ses bons offices au Groupe VINCI, à la confédération syndicale internationale (CSI) et à la confédération cambodgienne du travail (CLC)

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 deux organisations confédérales, représentants des travailleurs la Confédération syndicale internationale (CSI) et 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.

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

1. Procédure suivie par le PCN selon son règlement intérieur

Le PCN a reçu cette saisine par voie électronique le 27 juillet 2017 et en a accusé réception le jour même. Cependant, il manquait sept annexes qui ont été reçues le 21 août 2017. Le dossier étant complet, une copie de la saisine a été transmise aux membres du PCN le 21 août 2017. Le PCN a validé la recevabilité formelle de la saisine le 30 août 2017 et a entamé son évaluation initiale.

Le 4 septembre 2017, le PCN a transmis une copie de la saisine au Groupe VINCI et à Cambodia Airports. Il a informé le Groupe de la procédure à venir et l'a invité à y répondre dès maintenant. Le 5 septembre 2017, le PCN a informé le plaignant de la recevabilité de la saisine et de la procédure à venir. Dès réception de la saisine, le groupe VINCI a indiqué sa volonté de dialoguer et de coopérer en toute transparence avec le PCN.

Lors de sa réunion du 11 septembre 2017, le PCN a discuté de l'évaluation initiale. Il l'a finalisée le 19 septembre 2017 et a chargé le secrétariat de préparer un communiqué annonçant sa décision. Le 21 septembre 2017, il a informé les parties de sa décision et leur a offert ses bons offices qu'ils ont acceptés rapidement. Il a précisé que son action de bons offices débiterait le 2 octobre 2017 et qu'elle pourrait également prendre la forme de médiation et conciliation.

Le PCN a adopté un projet de communiqué sur l'évaluation initiale le 16 octobre 2017 qui a été transmis le jour même aux parties pour consultation en français d'ici le 31 octobre 2017. Le PCN a pris en compte les suggestions des parties puis a adopté le communiqué final le 24 novembre 2017. Il a été transmis aux parties avant sa publication sur le site internet du PCN français.

Le 9 octobre 2017, le Groupe Vinci a transmis au PCN un dossier comportant des premiers éléments de réponse à la saisine qui sera examiné au cours des bons offices et qui a été transmis aux plaignants dès réception de leur engagement de respect de la confidentialité et des échanges liés à la procédure.

2. Présentation de la saisine

La saisine vise le Groupe VINCI au sujet de l'activité de la filiale cambodgienne de VINCI AIRPORTS, Cambodia Airports qui bénéficie d'une concession couvrant les trois aéroports du Cambodge (Phnom Penh, Siem Reap et Sihanoukville). Les plaignants estiment que Cambodia Airports ne respecterait pas sept recommandations des Principes directeurs de l'OCDE au titre du respect de la législation nationale, du respect des droits de l'homme, de la liberté d'association des travailleurs et de la négociation collective des travailleurs¹ (cf. encadré).

(1) Les plaignants font état d'un conflit social qui aurait débuté en 2012 au sein de Cambodia Airports suite à l'introduction d'une nouvelle organisation du travail consistant à mettre en place un système de postes de travail polyvalents (« multi-tasking scheme ») dans les trois aéroports du Cambodge. Le Groupe Vinci explique que cette nouvelle organisation du travail est basée sur le « développement des compétences » des salariés afin de faire face à l'augmentation très significative du trafic des trois aéroports et afin de veiller au respect des normes internationales en vigueur en matière de trafic aéroportuaire. Les plaignants contestent cette organisation du travail qui n'aurait selon eux pas fait l'objet d'une négociation collective et dont la mise en place a fait l'objet d'une grève sur l'aéroport de Siem Reap en 2014. Le Groupe indique que la mise en place de cette nouvelle organisation du travail se fait progressivement dans le temps.

(2) D'après la saisine, trois antennes locales de deux syndicats cambodgiens (Cambodia Tourism Industry Worker Trade Union et Independence Employees Union) dénoncent les pratiques selon eux antisyndicales de la direction de Cambodia Airports à l'encontre des opposants à cette organisation du travail. La saisine fait ainsi état du licenciement de 8 travailleurs (un responsable et des militants syndicaux) qui serait survenu selon la saisine suite à leurs actions de contestation. Ces cas feraient l'objet de procédures devant les juridictions compétentes, notamment le conseil d'arbitrage (Arbitration Council) qui aurait déjà rendu plusieurs décisions, dont certaines seraient selon les plaignants favorables aux travailleurs.

(3) Les plaignants font état de l'absence de négociation collective pour renouveler l'accord d'établissement de Cambodia Airport qui aurait pris fin en 2016 et indiquent que la négociation collective du nouvel accord d'établissement serait bloquée depuis plusieurs mois. Vinci indique que les syndicats auraient dénoncé l'accord d'établissement 2014-2016 en août 2016 et qu'il a expiré le 31 décembre 2016, comme prévu. Les plaignants informent le PCN du contexte national particulier suite au vote d'une loi sur les syndicats (*Trade Union Law*) entrée en vigueur le 5 mai 2016 qui prévoit la création du statut « d'organisation la plus représentative » (*Most Representative Status ou « MRS »*), seule habilitée à participer à la négociation collective. Ils indiquent que les textes d'application de cette loi n'auraient pas tous été pris, ce qui entraînerait selon eux un vide juridique autour des conditions de négociation collective. Le PCN note que l'absence des décrets d'application de cette nouvelle loi notamment concernant les conditions d'octroi du statut de « MRS » impacte le déroulement de la négociation collective. Il note que la situation actuelle de blocage de la négociation collective du nouvel accord d'établissement de Cambodia Airport intervient dans ce contexte-là et que par ailleurs les organisations syndicales des trois aéroports n'auraient pas encore obtenu le statut d'organisation la plus représentative. Les plaignants informent le PCN que le Cambodge a été évoqué lors de la 106^{ème} session de la commission d'application des normes de l'OIT en juin 2017 et qu'il a fait l'objet de recommandations².

¹ art I.2 « Concepts et principes », art IV. 1 « Droits de l'homme », art. V.1a, V.1b, V.1e, V3, V.8) « Emploi et relations professionnelles »).

² pages 100 à 111 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_558658.pdf

(4) Dans un addendum transmis le 4 octobre 2017, les plaignants font en outre état d'un recours à des emplois temporaires à travers des agences de recrutement que les plaignants considèrent comme abusif ainsi que d'heures supplémentaires qui seraient rendues obligatoires par l'entreprise.

La CSI et la CLC sollicitent les bons offices du PCN français pour « entrer en médiation avec le Groupe VINCI afin de reprendre la négociation collective de l'accord d'établissement », « faire cesser les pratiques déloyales pendant les grèves et en matière de recrutement de personnel temporaire » et « remédier à la situation particulière de sept travailleurs de Cambodia Airports ».

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

Chapitre I relatif aux concepts et principes

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

Chapitre 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.

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

Le Cambodge n'adhère pas aux Principes directeurs de l'OCDE. Cambodia Airports est une filiale de VINCI AIRPORTS qui fait partie du Groupe VINCI ; Cambodia Airports est une relation d'affaires du Groupe VINCI au sens des Principes directeurs. VINCI étant domicilié en France, sa filiale cambodgienne devrait suivre les recommandations de l'OCDE au Cambodge. Le PCN français est compétent pour traiter cette saisine.

La saisine remplit les critères formels de recevabilité fixés par l'article 16 du règlement intérieur. Elle est précise et détaillée, comporte l'identité des entreprises visées, l'identité et les coordonnées d'un des deux demandeurs (la CSI), le détail des faits reprochés par les plaignants à Cambodia Airports, ainsi que les éléments des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales au nom desquels le PCN est saisi. La saisine

remplit les autres critères de recevabilité fixés par les articles 21, 22, 23 et 25 du règlement intérieur du PCN. La saisine est de bonne foi. Les plaignants sont identifiés et ont un intérêt dans l'affaire. Le PCN leur a néanmoins demandé de lui fournir des précisions sur l'activité de la CLC et des syndicats cambodgiens concernés par la saisine. Par ailleurs, il les a invités à lui transmettre des éléments d'information sur les différentes décisions du Conseil arbitrage. La saisine questionne l'effectivité des Principes directeurs en matière d'emploi et de droits de l'homme dans le secteur aéroportuaire au Cambodge. Elle interroge indirectement la diligence raisonnable du Groupe VINCI vis-à-vis de ses relations d'affaires (VINCI AIRPORTS, CAMBODIA AIRPORTS). S'il l'estime utile, le PCN prendra l'attache de l'Organisation Internationale du Travail au sujet du cadre législatif du dialogue social au Cambodge.

Le PCN note que le Groupe VINCI accepte les bons offices du PCN et indique se tenir à sa disposition pour lui apporter l'éclairage nécessaire sur la saisine et rappelle qu'il place le dialogue social au cœur de son modèle.

4. Conclusion de l'évaluation initiale et prochaines étapes

La saisine mérite un examen approfondi au regard de l'effectivité des Principes directeurs. Le PCN peut contribuer à aider les parties à régler leur différend. Le PCN se félicite de l'engagement à haut niveau du Groupe VINCI pour participer au dialogue.

Les bons offices du PCN et l'examen de la saisine débutent le 1^{er} octobre 2017³. Le 9 octobre 2017, le Groupe VINCI a transmis au PCN un dossier détaillé comportant ses premiers éléments de réponse à la saisine qui sera examiné par le PCN et qui a été transmis au plaignant dès réception de son accord formel de respect de la confidentialité et des échanges liés à la procédure. Dans un premier temps, le PCN auditionnera les parties séparément et leur proposera de les réunir ultérieurement à Paris ou via conférence téléphonique pour examiner les contours et la faisabilité d'une médiation. Le PCN pourra solliciter l'avis d'autorités compétentes dont l'OIT pour certaines questions soulevées par la saisine sur l'application de la législation cambodgienne en relation avec la conduite responsable des entreprises au Cambodge.

L'acceptation de la saisine par le PCN et l'acceptation de ses bons offices par le groupe VINCI et par les syndicats plaignants ne déterminent pas si les entreprises ont agi ou pas en conformité avec les Principes Directeurs.

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

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

- 🔗 **Règlement intérieur du PCN**
<http://www.tresor.economie.gouv.fr/File/404283> (FR) ; <http://www.tresor.economie.gouv.fr/File/404282> (EN)
- 🔗 « **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

© Point de contact national français de l'OCDE

³ cf. articles 27 à 40 du règlement intérieur du PCN français.