

## **Accord-cadre**

conclu entre

**TK Elevator GmbH**

**le Comité d'entreprise du groupe TK Elevator**

**IG Metall**

et

**IndustriALL Global Union**

### **Préambule**

Fournisseur mondial de mobilité, TK Elevator-Konzern (« *TKE-Konzern* ») dépend particulièrement de la force d'innovation de ses collaborateurs pour rester compétitif au niveau international et prospérer sur la scène économique mondiale. Pour atteindre cet objectif, les positions stratégiquement importantes sur le plan de la concurrence internationale doivent être consolidées ou développées, en particulier dans les régions en croissance.

La garantie et le développement de l'innovation et de la compétitivité sont en définitive les prérogatives pour assurer la viabilité à long terme de TKE et de ses collaborateurs. La TKE et ses collaborateurs font donc face ensemble aux défis de la mondialisation. Parallèlement, le respect mutuel et la coopération ainsi que par la prise de responsabilité sociale sont mis en place pour assurer le succès à long terme de l'entreprise.

TKE reconnaît sa responsabilité envers ses actionnaires, clients et collaborateurs, ainsi qu'envers la société et l'environnement.

TKE s'engage à respecter les objectifs du développement durable. Le développement durable est défini comme un processus continu qui englobe non seulement les performances économiques de l'entreprise mais aussi ses performances sociales, l'utilisation de ses ressources, ses espaces de travail et la formation continue.

Au-delà de ses activités commerciales, TKE se considère comme une entreprise citoyenne engagée et responsable. Dans le cadre de sa responsabilité socio-politique, TKE soutient des institutions, projets et activités caritatives, notamment sur ses propres sites, que ce soit dans les domaines de la culture, de l'éducation et du sport ou dans la lignée de son engagement social, caritatif et humanitaire.

Dans les pays où les entreprises TKE sont présentes, TKE s'engage à améliorer la qualité de vie de la population. Pour ce faire, elle doit notamment coopérer avec les différentes institutions compétentes en la matière.

Cet Accord-cadre repose sur l'engagement général de tous les acteurs économiques à reconnaître et à respecter les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. TKE affirme en outre soutenir fermement ces principes et a donc l'intention d'adhérer au Pacte mondial des Nations unies après son départ du groupe thyssenkrupp.

Sur cette base, la direction de TKE, le Comité d'entreprise du groupe, IG Metall et IndustriALL définissent dans cet Accord-cadre les objectifs et principes fondamentaux de la coopération dans un souci de responsabilité sociale. Il est dans l'intérêt de toutes les Parties concernées que l'entreprise TKE reste compétitive, innovante et économiquement performante à court, moyen et long terme, et que cela se fasse dans le respect de la responsabilité sociale. Les partenaires sociaux veulent maintenir cette base.

## **1. Principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail**

Les principes suivants sont fondés sur les principes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et sur les conventions de l'OIT n°29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182 des droits fondamentaux dits « Droits fondamentaux du travail ».

Lorsque les réglementations nationales, la législation internationale, les normes pertinentes et la directive traitent du même sujet, les dispositions les plus strictes sont appliquées.

## **2. Interdiction de la discrimination ou de l'intimidation sur le lieu de travail**

Les principes de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement sont garantis sans distinction de sexe, d'âge, d'origine sociale ou ethnique, d'orientation sexuelle, de handicap, de religion, de croyance ou d'opinion politique (cfr.les Principes fondamentaux de la Convention n°111 de l'OIT).

Il ne peut y avoir de discrimination fondée sur ces caractéristiques. Le harcèlement sexuel ou toute forme d'attaques personnelles contre des personnes ne peuvent être tolérés. Les collaborateurs doivent en principe être recrutés, embauchés, promus et rémunérés en fonction de leurs qualifications et de leurs compétences (voir les principes de base des conventions n°100 et 111 de l'OIT).

La promotion, l'intégration et le respect des personnes handicapées sont des éléments fondamentaux de la culture d'entreprise.

## **3. Le temps de travail**

La durée maximale du travail stipulée dans les pays respectifs ainsi que les conventions collectives et autres accords collectifs applicables, le cas échéant, doivent être respectés. Les heures de travail régulières, les heures supplémentaires et les congés payés doivent au moins être conformes aux exigences légales locales, même en l'absence de conventions collectives.

Les heures supplémentaires ne doivent pas se substituer à une rémunération moindre et doivent être conformes aux lois locales sur les salaires, la santé et la sécurité.

#### **4. Une rémunération appropriée**

Nul n'ignore le droit de tous les travailleurs à une rémunération appropriée. Tous les travailleurs reçoivent des informations orales et écrites claires sur les conditions de rémunération et le calendrier de paiement de leur rémunération dans une langue qu'ils comprennent. Les collaborateurs sont informés du montant de leur salaire et des déductions éventuelles de leur salaire chaque fois que celui-ci est payé.

#### **5. Santé, sécurité et conditions de travail**

La santé et la sécurité des collaborateurs sur le lieu de travail sont d'une importance capitale et contribuent largement au succès de l'entreprise. Ils constituent donc un objectif d'entreprise qui a la même priorité que la qualité de nos produits et le succès de l'entreprise.

Il est de la responsabilité de la Direction d'assurer une politique de santé préventive, la sécurité sur le chantier et des conditions de travail sûres chez TK Elevator. TK Elevator est donc tenu de respecter les lois locales applicables en matière d'environnement de travail sûr et hygiénique. La sécurité et la protection de la santé au travail doivent également faire partie intégrante de tous les processus de l'entreprise et être incluses dans les considérations technologiques, économiques et sociales dès le départ, dès la phase de planification. Les collaborateurs assument également une responsabilité personnelle dans la réalisation des objectifs de sécurité et de protection de la santé au travail.

Les pratiques en matière de santé et de sécurité doivent être encouragées afin de prévenir blessures et maladies. Les collaborateurs reçoivent gratuitement des vêtements et des équipements de protection conformes aux instructions de sécurité obligatoires applicables à leur lieu de travail et la formation nécessaire pour leur permettre d'éviter tous risques sur leurs lieux de travail respectifs.

Les Parties s'engagent par la présente à atteindre l'objectif commun d'une amélioration continue dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Pour garantir une santé et une sécurité au travail optimales, les collaborateurs doivent être activement impliqués. TK Elevator accorde aux collaborateurs de ses sites le droit de former des comités conjoints de santé et de sécurité au travail avec les responsables de l'entreprise concernés, auxquels ils délèguent des représentants des collaborateurs et/ou des représentants des syndicats de leur choix.

#### **6. Promotion de la formation professionnelle**

TK Elevator soutient fortement l'éducation et la formation de ses collaborateurs et a l'intention de continuer à promouvoir la formation professionnelle à un niveau élevé pour renforcer leurs compétences et permettre un haut niveau de performance dans une perspective d'avenir.

TK Elevator considère sa vaste culture de formation interne comme un élément essentiel pour garantir le développement, la concurrence et l'innovation futurs.

## **7. Liberté d'association et droit de négociation collective**

Le droit de tous les travailleurs de former des syndicats et des organes représentatifs des travailleurs sur une base démocratique, d'adhérer à de telles associations et de négocier collectivement est reconnu dans les principes fondamentaux des conventions n°87 et 98 de l'OIT.

TK Elevator et les représentants des collaborateurs et des syndicats adhèrent aux principes démocratiques de base afin de garantir que les collaborateurs ont une opportunité libre et équitable de décider de former ou de rejoindre un organisme de représentation des collaborateurs et, le cas échéant, d'élire un représentant de leur choix. L'entreprise et la direction doivent rester neutres et ne s'immisceront pas dans le libre choix des travailleurs par des pressions ou des interventions indues.

Ceci est sans préjudice des droits de l'entreprise en matière de gestion ou de fonctionnement de l'entreprise (par exemple, la réglementation des conditions de travail), à condition que les actions de l'entreprise ne visent pas en elles-mêmes à entraver l'organisation syndicale.

Lorsque les représentants des travailleurs jouissent d'une légitimité démocratique, ils doivent se voir accorder l'accès à tous les lieux de travail qu'ils représentent, puisque cet accès des représentants syndicaux est nécessaire pour leur permettre d'exercer leur fonction représentative.

TK Elevator, les représentants des collaborateurs et les syndicats travaillent ensemble ouvertement et dans un esprit de résolution constructive et coopérative des conflits, dans l'intérêt de l'entreprise et de ses collaborateurs.

Les représentants des travailleurs ne peuvent être désavantagés ou favorisés en raison de cette fonction.

## **8. Libre choix de l'emploi**

Nul ne peut être employé ou forcé à effectuer un travail contre son gré (voir les principes de base des conventions n°29 et 105 de l'OIT). Toute forme de travail forcé est interdite.

## **9. Interdiction du travail des enfants**

Le travail des enfants est généralement interdit. Les dispositions de la Convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum d'embauche doivent être respectées.

Par conséquent, TK Elevator n'engagera pas de collaborateurs n'ayant pas encore atteint l'âge minimum de 15 ans. Dans les pays où la convention n°138 de l'OIT relève de l'exception autorisée pour les pays en développement, l'âge minimum peut être réduit à 14 ans.

Lorsque la législation nationale ou les conventions collectives applicables prévoient un âge minimum plus élevé pour les collaborateurs, ces dispositions plus poussées s'appliquent.

Les dispositions de la convention n°182 de l'OIT sont considérées comme la norme pour TK Elevator dans le monde entier.

## **10. Fournisseurs**

TK Elevator veille à ce que ses fournisseurs soient informés de ces principes de base de manière appropriée. TKE oblige ses fournisseurs à tenir compte de ces principes dans leur propre politique d'entreprise. La législation future sur la chaîne d'approvisionnement sera respectée entre TKE et ses fournisseurs.

## **11. Exécution et mise en œuvre**

Les principes convenus dans cet Accord-cadre s'appliquent à toutes les sociétés du groupe à travers le monde. TKE veille à ce que ces principes soient mis à la disposition de tous les collaborateurs et de leurs représentants sous une forme appropriée.

La responsabilité de la mise en œuvre incombe à la direction centrale et à la direction des filiales. Les responsables sont sensibilisés et les représentants des collaborateurs sont impliqués dans ce processus. Le TKE veille à ce que cet Accord-cadre soit traduit dans les huit langues les plus parlées.

En cas de conflit, les Parties concernées doivent d'abord contacter leur représentant local (en particulier le superviseur, le représentant du département RH, le représentant des collaborateurs responsables, le responsable de la conformité, le cas échéant). Les informations relatives à d'éventuelles violations des dispositions du présent Accord-cadre peuvent être signalées par les personnes concernées via un canal de communication interne à l'entreprise et strictement confidentiel, dans le cas où la question n'est pas clarifiée par la personne de contact localement responsable. Les personnes qui signalent des violations ne doivent subir aucune représailles.

Pour toutes les plaintes qui ne sont pas résolues localement ainsi que pour les violations au présent accord, une procédure de signalement sera mise en place à cet effet. Le signalement sera traité de manière strictement confidentielle exclusivement par la fonction juridique, de la conformité et des relations de travail. Une description distincte du processus de ce système de rapport est décrite à l'Annexe 1 du présent Accord-cadre.

En cas de plaintes justifiées, les directeurs ou la direction responsables prendront les mesures nécessaires pour remédier à la situation, si nécessaire avec la participation de la personne responsable au siège régional. Ce faisant, ils doivent, tout comme les collaborateurs et les représentants des collaborateurs, épuiser toutes les possibilités de résolution des conflits sur place.

En cas de plaintes ou d'informations qui ne peuvent être résolues par un arbitrage local, TK Elevator GmbH enquêtera sur ces informations avec la participation de la direction centrale et du comité international.

## **12. Comité international**

Pour un contrôle supplémentaire et un échange régulier sur le respect et la mise en œuvre de cet accord, un comité dit international sera établi.

Ce Comité est composé du président du Comité d'entreprise du groupe et de ses deux adjoints, du président du Comité d'entreprise européen de TKE, du représentant d'IG Metall responsable de TKE et d'un représentant d'IndustriALL Global Union. Si nécessaire, le Comité international peut, en accord avec TK Elevator GmbH, faire appel à d'autres participants en qualité d'invités.

Le Comité international se réunit avec la participation du membre de la direction centrale responsable des ressources humaines et/ou d'un membre de la fonction juridique, de la conformité et des relations de travail en tant qu'interface responsable, au moins trois fois par an et peut s'étendre à une quatrième réunion supplémentaire si nécessaire.

Le membre de la direction centrale responsable des ressources humaines et/ou le membre responsable de la fonction juridique, de la conformité et des relations de travail de TK Elevator GmbH rendront régulièrement compte au Comité international, lors de ses réunions, de l'état d'avancement de la mise en œuvre et du respect de l'Accord-cadre sur la base d'une documentation appropriée.

Le membre responsable de la fonction juridique, de la conformité et des relations de travail de TK Elevator GmbH informe le Comité international en tant qu'interface des violations signalées qui n'ont pas pu être résolues au niveau local. Le Comité international peut proposer des mesures appropriées pour remédier à ces violations si les options de médiation locales ou nationales n'ont pas été concluantes. Il peut également faire des propositions de mesures préventives. Le membre responsable de la fonction juridique, de la conformité et des relations de travail de TK Elevator GmbH consulte le Comité international sur les propositions après que la direction locale responsable a clarifié la situation, avec la participation du membre de la direction centrale responsable des ressources humaines, dans le but d'éliminer les violations et de prévenir les violations futures.

En outre, les représentants du Comité international sont libres, en consultation avec le membre de la direction centrale responsable des ressources humaines, de visiter annuellement les installations/sites de production d'une ou de plusieurs sociétés du Groupe dans une région d'un pays si cela est spécifiquement requis. TK Elevator GmbH accorde aux représentants du Comité international l'accès à ces installations/sites de production.

Les frais encourus dans le cadre des tâches du Comité international pour les voyages, les réunions, etc. sont soumis en temps utile à l'approbation du membre responsable de la fonction juridique, de la conformité et des relations de travail. TK Elevator GmbH prend en charge les frais liés à l'exécution effective des tâches du Comité international après vérification.

Les membres du Comité international reçoivent toutes les informations et la documentation nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

### **13. Clauses finales**

Les Parties soussignées conviennent que tout différend découlant de l'interprétation et de la mise en œuvre du présent Accord-cadre sera examiné conjointement en vue de le résoudre.

Le présent Accord-cadre reste en vigueur jusqu'à sa résiliation par l'une ou l'autre des Parties à l'Accord-cadre, moyennant un préavis écrit de trois mois à l'autre partie avant l'expiration d'un mois.

Aucune réclamation de particuliers ou de tiers ne peut être fondée sur le présent Accord-cadre. Ceci s'applique également aux Parties signataires de l'Accord-cadre, c'est-à-dire que l'Accord-cadre n'a aucun effet juridique entre les Parties signataires de l'Accord-cadre.

\_\_\_\_\_  
Date de signature

\_\_\_\_\_  
Dr. Detlef Hunsdiek  
TK Elevator GmbH

\_\_\_\_\_  
Susanne Herberger  
Comité d'entreprise  
TK Elevator

\_\_\_\_\_  
Jürgen Groß  
IG Metall

\_\_\_\_\_  
Dr. Philipp Voet van Vormizeele  
TK Elevator GmbH

\_\_\_\_\_  
Wolfgang Krause  
Comité d'entreprise  
TK Elevator

\_\_\_\_\_  
Jörg Hofmann  
IndustriALL Global Union

\_\_\_\_\_  
Georgios Triantafillidis  
Comité d'entreprise  
TK Elevator

### Annexe 1

Processus actuel de notification des cas entrants dans le cadre de l'Accord-cadre global (GFA)