

CIRCONSTANCE SPECIFIQUE « AIR FRANCE AUX ETATS-UNIS »

22 novembre 2024

Communiqué d'évaluation initiale du Point de contact national français

A l'issue de son évaluation initiale, le PCN va offrir ses bons offices à Air France et à Unite Here Local 11

Le Point de contact national (PCN) français pour la Conduite Responsable des Entreprises a été saisi le 15 janvier 2024 par le syndicat américain Unite Here Local 11 d'une circonstance spécifique concernant la multinationale française Air France, compagnie aérienne dont le siège social est situé en France. La circonstance spécifique porte sur l'exercice de son devoir de diligence vis-à-vis de l'un de ses fournisseurs aux Etats-Unis, Flying Food Group (FFG).

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 résoudre 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). 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

Unite Here Local 11, syndicat américain d'employés d'hôtels, de restaurants, d'aéroports, de centres sportifs et de centres de conventions actif dans le sud de la Californie et dans l'Arizona, a communiqué par voie électronique sa saisine au PCN français le 15 janvier 2024. Le PCN en a accusé réception le 18 janvier 2024 et l'a transmise aux membres du PCN. Le secrétariat du PCN a informé le PCN américain de l'existence de la saisine le 19 janvier.

Le 21 mars 2024, le PCN a validé la recevabilité formelle de la circonstance spécifique et décidé de débiter l'évaluation initiale. Le 22 avril, le PCN a informé Air France de la saisine. Air France en a accusé réception dans une lettre envoyée au PCN par voie électronique le 6 mai 2024 et a engagé le dialogue avec le PCN.

Le 28 mai, le PCN a demandé à son Secrétariat d'organiser des rencontres séparées avec le plaignant d'une part et l'entreprise d'autre part. Avant l'organisation des entretiens séparés, le PCN a invité le plaignant à signer l'engagement de respect de la confidentialité et du secret des échanges, ce qu'il a fait le 29 juillet 2024. Le PCN a ensuite entendu chaque partie séparément et successivement le 26 septembre (le plaignant en visioconférence depuis Los Angeles dans un premier temps, suivi des représentants d'Air France en présentiel). Lors de ces réunions, Le PCN a offert ses bons offices aux deux parties qui les ont acceptés et a chargé son Secrétariat de préparer un communiqué d'évaluation

initiale. Des documents supplémentaires ont été communiqués par le plaignant le 27 septembre ; ces documents ont été transmis le 4 octobre aux membres du PCN et à Air France (avec l'accord préalable du plaignant).

Le PCN a adopté le projet de communiqué d'évaluation initiale le 30 octobre 2024 puis il a consulté les parties et le PCN américain (PCN d'appui) sur le projet. Le PCN a adopté le communiqué d'évaluation initiale le 22 novembre 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

La saisine est portée par le syndicat américain Unite Here Local 11 qui regroupe 32 000 membres dans les hôtels, les restaurants, les aéroports, les stades et les centres de congrès du sud de la Californie et de l'Arizona. Il est par ailleurs affilié à Unite Here, syndicat international représentant 270 000 travailleurs aux Etats-Unis et au Canada, ainsi qu'à UNI Global Union et à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration, du tabac et des branches connexes (« UITA »).

2.2 Allégations de violations de Principes directeurs

La saisine de Unite Here porte sur l'allégation de violation de principes directeurs de l'OCDE de la part (i) de l'un des sous-traitants/fournisseurs d'Air France, Flying Food Group qui réalise des services de catering aux Etats-Unis (et plus spécifiquement en Californie) pour le compte de la compagnie française, (ii) et d'Air France pour non-respect de ses devoirs en matière de diligence raisonnable vis-à-vis de son fournisseur.

(i) Les allégations contre le fournisseur concernent :

- La violation des libertés syndicales : menaces de licenciement ; licenciements de représentants syndicaux ; surveillance de travailleurs ; circulation d'une pétition de « décertification » du syndicat ; interdiction faite aux représentants syndicaux d'accéder aux installations de l'entreprise.
- Le non-respect du paiement au salaire minimum par FFG et certains de ses sous-contractants, qui contreviendrait à la législation en vigueur à Los Angeles (« Living Wage Ordinance » ou LWO).
- L'absence de conformité aux normes de sécurité et de santé au travail : autorisation donnée à des conducteurs de conduire des véhicules lourds sans posséder le permis nécessaire ; verrouillage des portes de sortie pour les travailleurs ; obligation faite à des employés d'utiliser des équipements défectueux.
- Le manque d'actions de protection en faveur de travailleurs victimes de discrimination sur le lieu de travail.
- La violation des droits de rappel liés au COVID des travailleurs.

(ii) La saisine pointe, selon le plaignant, le manquement par Air France à son devoir de diligence vis-à-vis de son fournisseur, l'absence d'implication du syndicat en tant que partie prenante et l'exercice insuffisant de son pouvoir d'influence auprès de FFG pour limiter les impacts négatifs, notamment s'agissant du respect du paiement au salaire minimum.

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 :

- (i) du Chapitre V sur l'emploi et les relations professionnelles - dispositions 1a), 1b), 2a), 2b) et 2c) sur la liberté syndicale, 4b) sur les conditions salariales, 4c) sur la sécurité et la santé au travail, 1e) sur les discriminations.
- (ii) du Chapitre II sur les principes généraux – dispositions 11 et 12 sur le devoir de diligence – et du Chapitre IV sur les droits humains – disposition 5 sur le devoir de diligence.

Le PCN constate que la saisine fait également référence, en ce qui concerne les libertés syndicales, aux droits garantis par les conventions 87 (« Liberté syndicale et droit d'organisation ») et 98 (« Droit d'organisation et de négociation collective ») de l'OIT.

Le PCN note également que la saisine cible ce qui serait selon le plaignant un manquement au devoir de diligence en s'appuyant sur deux dispositions du guide de l'OCDE en matière de conduite responsable des entreprises préconisant que ces dernières devraient :

- 2.2 h) « pour les impacts sur les droits de l'Homme, échanger et se concerter avec les détenteurs de droits impactés ou susceptibles de l'être, dont les travailleurs, les représentants de travailleurs et les syndicats, afin de rassembler des informations sur lesdits impacts négatifs » ;
- 2.3 b) « consulter les parties prenantes et détenteurs de droits impactés ou leurs représentants légitimes ».

Le plaignant sollicite les bons offices du PCN français pour entamer une démarche de dialogue avec l'entreprise Air France afin de contribuer à la résolution des questions soulevées dans la cadre de cette circonstance spécifique.

2.3 Réponse de l'entreprise

Air France réfute les allégations visant le manquement à son devoir de diligence. Au cours de l'évaluation initiale, Air France a présenté au PCN français son approche préventive en matière de devoir de diligence appliquée à ses sous-traitants (dont FFG) et détaillé ses démarches de vérification et d'évaluation effectuées auprès de son fournisseur depuis sa prise de connaissance des allégations. Air France a indiqué au PCN le 26 septembre 2024 qu'il acceptait ses bons offices.

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 d'Air France aux Etats-Unis au travers de ses relations d'affaire. Les Principes directeurs s'appliquent sur et à partir du territoire de chaque Etat qui y adhère, dont la France. Dès lors, toutes les entreprises multinationales françaises ayant une activité à l'étranger doivent respecter les Principes directeurs. La saisine a été adressée au PCN français car le siège social d'Air France est situé en France. Le PCN français est donc compétent pour traiter cette saisine. Toutefois, ce cas d'espèce sera traité en étroite collaboration avec le PCN américain qui, après discussion avec le Secrétariat général du PCN français, a confirmé qu'il interviendra en tant que PCN support.

Le PCN français assurera également sa coordination avec les PCN allemand et japonais qui ont reçu une saisine comparable de Unite Here concernant leur compagnie aérienne nationale (respectivement Lufthansa et Japan Airlines).

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 d'un des deux

plaignants, le détail des faits reprochés par le plaignant ainsi que les éléments des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales au nom desquels le PCN est saisi.

3.3. Analyse de l'évaluation initiale

La saisine remplit les critères de recevabilité fixés par les articles 22, 23 du règlement intérieur. 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 27 septembre 2024. **La saisine semble être de bonne foi (art. 22). Le plaignant, un syndicat américain connu du PCN français dans le cadre d'une circonstance spécifique soumise antérieurement¹, est correctement identifié et a intérêt à agir (art. 23).**

Le PCN français a souhaité s'assurer du respect de la confidentialité de la procédure (art. 38, 39, 40). Le plaignant a signé l'engagement de respect de confidentialité et du secret des échanges liés à la procédure le 29 juillet 2024. C'est un élément important pour établir un climat de confiance qui crée des conditions favorables au dialogue entre les parties et avec le PCN.

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 sur le respect des libertés syndicales, de conditions salariales décentes, des normes de sécurité et de santé au travail et de pratiques non discriminantes à l'égard des salariés ; (ii) l'articulation entre le devoir de diligence d'Air France et les allégations portées contre son fournisseur. Le groupe Air France a apporté des éléments de réponse au cours de l'évaluation initiale. La saisine est à ce titre pleinement en rapport avec les Principes directeurs de l'OCDE.

Le PCN note que des procédures juridiques locales ont également été intentées par le plaignant (notamment pour non-respect de la LWO) et par le fournisseur (contre la ville de Los Angeles). Le PCN a toutefois constaté, pendant l'évaluation initiale, que des avancées auraient été enregistrées dans le règlement des différends liés aux conditions de travail. Le PCN prendra en compte, dans son analyse du dossier et ses échanges avec les parties, tous les éléments à l'appui de ces procédures et des évolutions en cours que les parties voudront bien lui soumettre.

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 un canal de dialogue avec Air France dans le but de résoudre les problèmes et de trouver des solutions aux questions soulevées dans la saisine. Air France, tout en réfutant les allégations formulées à son encontre, accepte le dialogue. Le PCN offre donc ses bons offices aux parties pour contribuer de manière positive à la résolution des questions posées.

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.

¹Lien : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international/pcn-france/circonstance-specifique-natixis-et-ngam-aux-etats-unis>

Le PCN a décidé d'offrir ses bons offices aux parties qui les ont acceptés. Conformément à son règlement intérieur, le PCN entame sa phase de bons offices et d'examen de la saisine. Le PCN pourra notamment proposer aux parties de les réunir ultérieurement dans un format à définir pour examiner les contours et la faisabilité d'une médiation. Le PCN pourra solliciter l'avis d'autorités compétentes dont notamment l'OIT et l'OCDE.

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.

En annexe :

- Recommandations des Principes directeurs de 2023 visées par la saisine
- Schéma de la procédure de traitement d'une circonstance spécifique du PCN français
- Extrait du règlement intérieur du PCN français sur l'évaluation initiale d'une saisine

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

© Point de contact national français de l'OCDE

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.

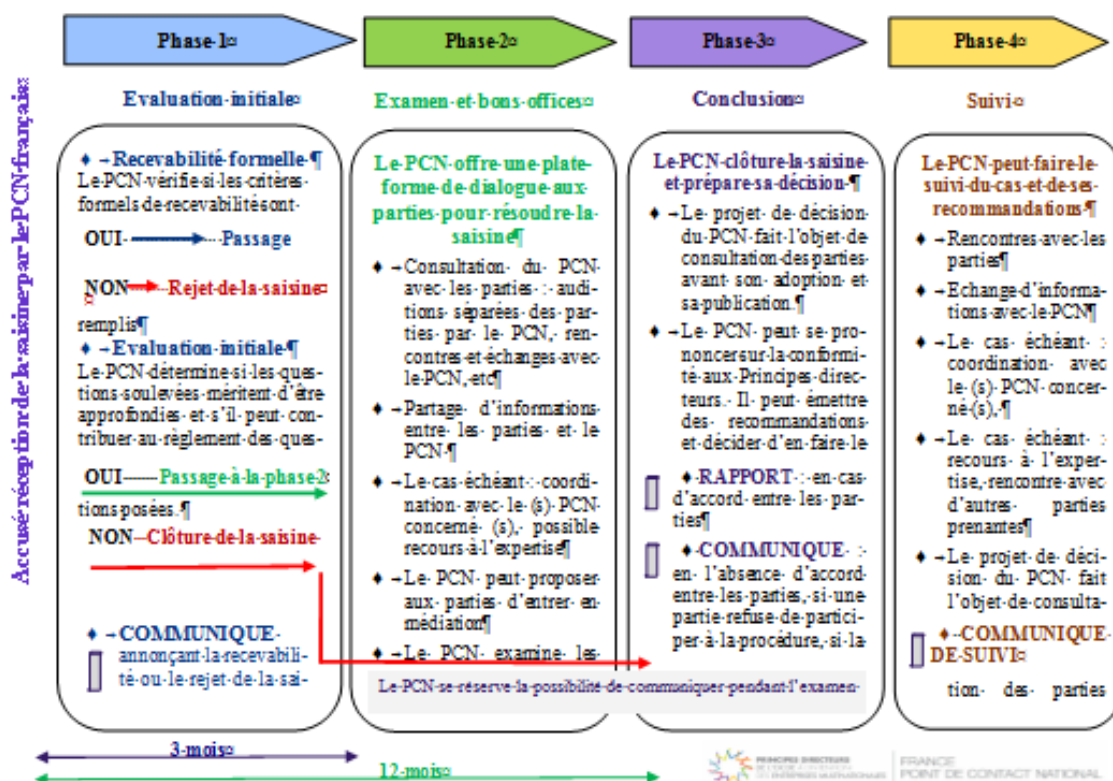
4.

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.