

Naturland

DIRECTIVES DE NATURLAND
EXTRAIT
RESPONSABILITÉ SOCIALE

Cette directive est une traduction de l'allemand en français, en cas de divergence, les directives dans les langues officielles de Naturland (allemand, anglais et espagnol) sont contraignantes en cas de doutes.

III. Responsabilité sociale

L'exigence globale des directives Naturland couvre aussi les relations sociales avec les personnes qui vivent et travaillent dans les exploitations.

1. Droits de l'homme

Les droits fondamentaux des personnes qui vivent et travaillent dans les exploitations Naturland doivent être respectés ; ils doivent au moins être équivalents aux dispositions légales locales ou aux droits de l'homme définis par les conventions des Nations Unies, les International Labour Organisation Conventions and Recommendations (ILO)¹, les conventions des Nations Unies pour les droits des enfants² et la déclaration des Nations unies concernant les droits des peuples indigènes³ si ceux-ci sont plus favorables aux personnes.

Un produit qui a été fabriqué en enfreignant les droits de l'homme, dans des conditions claires d'inégalité sociale ou de contravention aux droits concernant le territoire et l'eau ne peut pas être commercialisé en tant que produit Naturland.

2. Libre choix du travail

Les entreprises s'engagent à s'abstenir d'avoir recours à tout travail forcé ou type de travail non volontaire. L'entreprise n'est pas autorisée à retenir des salaires, des gratifications, des propriétés des documentations de ses employés pour les forcer à rester dans l'entreprise.

3. Liberté de réunion, accès aux syndicats

Tous les employés ont le droit et la liberté de se réunir et de s'organiser pour faire respecter leurs intérêts. Personne ne doit être défavorisé en raison de son appartenance à un syndicat.

4. Équité

L'ethnie, les croyances, le sexe, l'appartenance à des organismes ou les convictions politiques ne doivent pas être à la base d'un traitement non équitable des salariés.

Tous les salariés se voient accorder les mêmes salaires et possibilités pour les mêmes activités et responsabilités, quel que soit leur sexe, la couleur de leur peau et leurs croyances.

5. Droit des enfants

Les entreprises ne doivent pas employer des enfants. Les enfants ont le droit de travailler dans l'entreprise de leur famille ou d'un voisin dans la mesure où les points suivants sont respectés :

- Le travail n'est pas dangereux et ne met en péril ni la santé ni la sécurité des enfants.
- Le travail ne nuit pas au développement scolaire, moral, social et physique des enfants.
- Pendant qu'ils travaillent, les enfants sont surveillés par des adultes ou sont autorisés par une personne ayant droit de regard sur leur éducation.

6. Santé et sécurité

Tous les ouvriers, les employés et leurs familles doivent avoir accès à l'eau potable, à l'alimentation, au logement et à des soins médicaux de base.

L'employeur est responsable de la sécurité, de la santé et de l'hygiène sur le lieu de travail, ceci recouvrant le cas échéant la formation des salariés en vue d'améliorer leur prise de conscience des éventuels dangers encourus sur leur poste de travail et des règles d'hygiène. Si l'entreprise emploie plus de 10 salariés, il faut établir des lignes directrices concernant la « sécurité au poste de travail » et les rendre accessibles à tous les salariés.

7. Conditions de travail

Au sens de ces directives, les salariés sont, outre les permanents, les saisonniers, de même que les travailleurs des entreprises sous-traitantes.

¹ <http://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm>

² <http://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/crc.aspx>

³ http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_fr.pdf

Toutes les entreprises s'engagent à respecter les règles fondamentales suivantes.⁴

7.1 Contrats

Tous les salariés reçoivent un contrat de travail écrit qui définit les bases de leur emploi.⁵ Les conditions de travail et le contrat doivent être consignés par l'employeur et peuvent être contrôlés à tout moment. Le contrat de travail doit préciser au moins les points suivants : description du travail, volume et limites du travail, type et montant de la rémunération.

Les conditions de travail de tous les salariés doivent être équivalentes au moins aux règles des plus strictes des dispositions nationales et des directives ILO.

7.2 Traitement équitable

Les différentes formes de contrats de travail ne doivent pas être à l'origine d'un traitement inéquitable des employés ; les mêmes droits et conditions de travail, y compris les prestations sociales et les primes, s'appliquent à tous les salariés – pour les mêmes activités et responsabilités (voir III.4.)

7.3 Salaires

Les salaires doivent au moins être équivalents aux salaires minimaux légaux applicables du pays ou aux normes industrielles concernées (dans les entreprises de transformation) ou aux conventions tarifaires si celles-ci sont plus favorables aux salariés. Les salariés sont payés en espèces ou sous la forme qu'ils souhaitent.

7.4 Paiement du gîte et du couvert

Les salariés peuvent décider librement de percevoir une partie de leur salaire sous forme de logement, de repas ou d'autres prestations de l'entreprise. La valeur de ces gratifications est équitable et raisonnable. L'entreprise n'a pas le droit d'appliquer une réduction au salaire minimal.

7.5 Durée de travail

Pour permettre une flexibilité et des heures supplémentaires en haute saison (par exemple récolte), il faut soit limiter le nombre d'heures de travail pendant l'année, soit conclure un accord mutuel concernant le travail pendant les périodes de pointe. Cet accord doit répondre aux législations nationales et aux conventions tarifaires.

7.6 Prestations sociales

L'employeur s'assure que les salariés bénéficient d'une assurance de base pour la maternité, la maladie et la vieillesse. Dans les entreprises employant plus de 10 salariés, des lignes directrices concernant les rémunérations et les assurances sociales sont établies et doivent être accessibles à tout le personnel.

7.7 Formation continue

L'entreprise met à la disposition de ses salariés des offres de formation continue ou professionnelle.

⁴ Naturland a la possibilité d'établir que, dans un pays, le contrôle d'état des conditions de travail ou l'offre de formation continue accessible à tous suffit pour garantir le respect de ces directives.

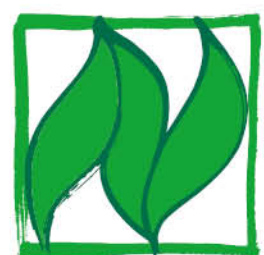
⁵ Même pour les employés non enregistrés, des conventions ayant force de loi doivent être prises, sachant que la forme écrite n'est pas obligatoire dans ce cas particulier. Les salariés doivent de plus être informés de leurs droits.

Naturland

Association pour l'agriculture biologique
Kleinhaderner Weg 1
82166 Gräfelfing | Allemagne

Tel. +49 (0)89-898082 - 0
Fax +49 (0)89-898082 - 90

naturland@naturland.de
www.naturland.de



Naturland