

# CHARTE Sociale

ACCORINVEST 

# INTRODUCTION



Par le biais de cette charte sociale, le Groupe AccorInvest entend incarner ses valeurs, telles que décrites par sa charte éthique, dans les relations de travail et le dialogue social. Les principes énoncés dans cette charte structurent le modèle social du Groupe AccorInvest. Ils sont aussi un vecteur de progrès social et de performance économique.

Pour assurer l'effectivité des droits et principes énoncés dans la charte sociale, l'implication de chaque partie prenante (direction, prestataires, salariés et leurs représentants) est déterminante.

Cette charte a vocation à s'appliquer à toutes les filiales du Groupe AccorInvest, entendues comme toutes les sociétés exploitant directement des hôtels ou dans lesquelles le Groupe AccorInvest détient directement ou indirectement la majorité du capital social ou des droits de vote.

# SOMMAIRE



1)CADRE DE REFERENCE.....	4
2)PRINCIPES FONDAMENTAUX.....	5
2.1 Interdiction du travail des enfants.....	5
2.2 Interdiction du travail forcé.....	5
2.3 Interdiction du travail illégal.....	5
2.4 Principe de non discrimination.....	6
2.5 Liberté d'association.....	6
3)ACTIONS CONDUITES EN FAVEUR DES SALARIES.....	7
3.1 Dialogue.....	7
3.2 Employabilité.....	7
3.3 Politique de rémunération.....	7
3.4 Equilibre vie privée-vie professionnelle.....	8
3.5 Diversité.....	8
3.6 Lutte contre la violence au travail.....	8
4)MODALITES DE MISE EN ŒUVRE.....	9
4.1 Application et diffusion de la charte sociale.....	9
4.2 Contrôle interne.....	9
4.3 Signalement des comportements en violation de la charte sociale.....	9

# 1) CADRE DE REFERENCE



Le Groupe AccorInvest s'engage à inscrire son activité dans le strict respect des réglementations, notamment en matière de droits sociaux, qui la régissent, quel que soit le pays dans lequel le Groupe est appelé à intervenir.

Plus encore, le Groupe AccorInvest entend promouvoir, dans le cadre de sa politique sociale, les dispositions des conventions de l'OIT, de sa déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail et des chartes sociales adoptées par l'Union européenne.

Le strict respect de la loi est de nature à assurer la protection des intérêts de toutes les parties prenantes (actionnaires, partenaires, fournisseurs et sous-traitants, salariés et société civile dans son ensemble).

Au travers cette charte, le Groupe AccorInvest entend également réaffirmer son attachement aux droits fondamentaux de la personne, notamment ceux de la personne impliquée dans une relation de travail subordonnée.

*A cet égard, la responsabilité du management du Groupe AccorInvest est renforcée. Compte tenu des complexités potentielles et des spécificités locales de son environnement, le manager doit interroger le service juridique s'il a un doute sur les règles à appliquer.*

## 2) PRINCIPES FONDAMENTAUX



### 2.1 INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail des enfants comprend toutes les formes d'activité économique exercées par des enfants, les privant de leur dignité et nuisant à leur développement normal, physique et psychologique.

*En particulier, le Groupe AccorInvest s'engage à :*

- *respecter strictement l'âge limite fixé par la législation de chaque pays dans lequel il opère et ne jamais employer un enfant de moins de 14 ans dans aucun pays ;*
- *être vigilant dans le choix des fournisseurs et prestataires afin de prévenir toute violation des droits de l'enfant ;*
- *refuser de travailler ou cesser immédiatement de travailler avec ceux qui emploient des enfants.*

### 2.2 INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ

Le travail forcé, prohibé par les conventions internationales, se caractérise par toute activité exercée sous la contrainte ou la menace. Il constitue un vecteur d'exploitation des individus qui, contre leur gré, sont contraints de payer un travail ou sont empêchés de quitter leur emploi.

*En particulier, le Groupe AccorInvest s'engage à :*

- *être vigilant dans le choix de ses fournisseurs et prestataires de services afin de prévenir le recours au travail forcé ;*
- *refuser de travailler ou cesser immédiatement de travailler avec ceux qui ont recours au travail forcé.*

### 2.3 INTERDICTION DU TRAVAIL ILLÉGAL

Le travail illégal (travail clandestin ou travail dissimulé) consiste, pour un employeur, à se soustraire à l'obligation de déclarer les activités de ses employés aux autorités publiques. En vertu des réglementations locales, le travail dissimulé peut être sanctionné pénalement. Dans tous les cas, la dissimulation d'une activité salariée est susceptible de porter atteinte aux droits sociaux de l'individu et aux intérêts de la collectivité.

*En particulier, le Groupe AccorInvest s'engage à :*

- *mettre en œuvre tous les audits internes au Groupe pour prévenir le travail dissimulé ;*
- *être vigilant dans le choix de ses fournisseurs et prestataires de services pour éviter toute dissimulation d'activité salariée ;*
- *refuser de travailler ou cesser immédiatement de travailler avec les personnes qui dissimulent du travail salarié.*

## 2.4 PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

La discrimination, prohibée par les normes internationales, consiste en un traitement inégal, direct ou indirect, fondé sur un ou plusieurs critères interdits, notamment l'origine, le sexe, le handicap, la couleur de peau, la religion ou l'orientation sexuelle. La discrimination est particulièrement interdite dans les relations de travail.

*En particulier, le Groupe AccorInvest s'engage à :*

- *à tout mettre en œuvre, dans le respect des lois locales, pour prévenir les situations discriminatoires, notamment en veillant à ce que tous ses établissements garantissent un accès égal aux infrastructures et aux services ;*
- *à valoriser la diversité culturelle et individuelle de ses clients et de ses collaborateurs et à condamner toute forme de discrimination, notamment en sanctionnant, conformément aux dispositions légales, tout collaborateur qui se serait livré à des pratiques discriminatoires.*

## 2.5 LIBERTE D'ASSOCIATION

La liberté d'association et le principe de participation, consacrés au niveau international, permettent aux salariés de mettre en place des instances représentatives, le cas échéant d'y adhérer afin de pouvoir faire valoir et défendre collectivement leurs intérêts au sein du groupe.

*En particulier, le Groupe AccorInvest s'engage à :*

- *cultiver un dialogue social respectueux et constructif, vecteur de performance pour le groupe mais aussi d'innovation et de cohésion sociale ;*
- *ne pas faire obstacle à la mise en place d'une instance de représentation interne de la collectivité des salariés et à respecter les prérogatives des instances représentatives ;*
- *veiller à ce que les salariés puissent exercer librement leurs droits attachés au principe de participation par l'intermédiaire de leurs délégués.*

## 3) ACTIONS CONDUITES EN FAVEUR DES SALARIES



### 3.1 DIALOGUE

Le dialogue entre les parties prenantes du groupe est un gage de sa performance et de son agilité. Sans préjudice des prérogatives des représentants du personnel, ce dialogue implique des échanges d'informations ainsi que des mécanismes de consultation et de médiation. Il doit permettre à chacun de pouvoir exprimer son point de vue et de faire valoir ses intérêts.

Ces échanges, notamment avec les managers de proximité, peuvent permettre d'identifier les éventuelles corrections à apporter à certaines situations constatées sur le terrain.

*En particulier, le Groupe AccorInvest s'engage à assurer la circulation de l'information et à garantir les conditions du dialogue avec ses collaborateurs, notamment :*

- *permettant à chacun d'accéder à une information claire, accessible et adaptée au contexte local, au fonctionnement du groupe et à son activité, ainsi qu'à ses droits et devoirs ;*
- *en favorisant les échanges, tant collectifs (ex. : tables ouvertes) qu'individuels (ex. : entretien annuel d'évaluation) ;*
- *en procédant régulièrement à des mesures objectives du climat social au sein du groupe (enquête d'engagement).*

### 3.2 EMPLOYABILITE

Le développement des compétences des collaborateurs, notamment par la formation professionnelle, est un enjeu majeur pour la performance du Groupe. Ce développement est, en effet, nécessaire pour offrir, à toutes les parties prenantes de l'activité du Groupe, un haut niveau de qualité de service et de professionnalisme.

*Le Groupe AccorInvest s'engage à :*

- *développer un parcours d'intégration pour les salariés leur permettant d'appréhender dans les meilleures conditions l'environnement dans lequel ils exercent leur activité professionnelle ;*
- *développer une politique de formation en adéquation avec les besoins et les enjeux du Groupe ;*
- *offrir à ses collaborateurs des opportunités de carrière et un développement constant des compétences dans le but d'améliorer l'employabilité individuelle.*

### 3.3 POLITIQUE DE REMUNERATION

Appréhendée comme un moyen d'engager et de fédérer les collaborateurs autour du projet AccorInvest, la politique de rémunération déployée par le Groupe s'articule autour d'une pluralité de dispositifs (rémunération variable, actionnariat salarié, etc.), dont certains sont destinés à récompenser la performance.

*En particulier, le Groupe AccorInvest s'engage à :*

- *à appliquer une politique de rémunération connectée aux marchés du travail locaux ;*
- *valoriser, dans le respect d'un principe d'équité, la performance individuelle et collective de ses collaborateurs dans la détermination de leurs éléments de rémunération ;*
- *assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sein du Groupe.*

### **3.4 EQUILIBRE VIE PRIVEE-VIE PROFESSIONNELLE**

La prise en compte de l'équilibre entre les impératifs découlant de la vie privée des salariés et leurs obligations professionnelles est de nature à favoriser la qualité de leur activité au sein du groupe et, plus généralement, la qualité de leur vie au travail.

*En particulier, le Groupe AccorInvest s'engage à :*

- *encourager les réglementations locales à assurer l'équilibre des temps de vie, notamment en matière de temps de travail (prévisibilité des horaires, organisation permettant de libérer du temps libre de manière équitable, télétravail, etc...)*
- *encourager les réglementations locales à prendre en compte, dans l'organisation du travail, les grandes étapes de la vie privée du salarié (union, mariage, décès d'un proche...).*

### **3.5 DIVERSITE**

La diversité des collaborateurs du Groupe favorise son innovation, son agilité et, par conséquent, sa performance. L'effectivité de cette diversité implique une variété de profils de salariés - quelle qu'en soit la source (sans exhaustivité, origine, lieu de résidence, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle...) - comme la reconnaissance et la valorisation de cette variété.

*En particulier, le Groupe AccorInvest s'engage à :*

- *Initier des procédures de recrutement et de développement professionnel qui garantissent l'égalité de traitement entre les candidats et interdisent toute sélection fondée sur des motivations non professionnelles ;*
- *Privilégier les profils diversifiés dans le recrutement et, dans la mesure du possible, assurer la parité hommes-femmes dans les candidatures ;*
- *Former l'encadrement au principe de non-discrimination.*

### **3.6 LUTTE CONTRE LA VIOLENCE AU TRAVAIL**

Le harcèlement moral ou sexuel, prohibé par l'article 5 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen et certaines législations nationales, se manifeste par des comportements, propos et actes répétés et hostiles portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié.

*En particulier, le Groupe AccorInvest s'engage à :*

- *Appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard des propos sexistes et de tout comportement caractéristique du harcèlement sexuel ;*
- *Mettre en place des procédures internes pour prévenir et traiter les situations avérées de harcèlement moral ou sexuel*



## 4) MODALITES DE MISE EN OEUVRE



### 4.1 APPLICATION ET DIFFUSION DE LA CHARTE SOCIALE

Les sociétés du groupe adhèrent aux principes énoncés dans cette charte. Lorsqu'un changement de propriétaire entraîne l'éviction d'une entreprise du périmètre du groupe, la charte cesse d'être applicable. En revanche, lorsqu'une nouvelle société rejoint le périmètre du Groupe, il sera demandé à son dirigeant d'adhérer à la charte.

Les principes inscrits dans cette charte s'appliquent aussi bien à tous les dirigeants qu'à tous les collaborateurs de AccorInvest. Ces principes servent de guide à la conduite professionnelle que doit adopter chacun des collaborateurs du Groupe.

Chaque collaborateur doit pouvoir prendre connaissance de cette charte, via les canaux adaptés notamment sur les différents sites intranet du Groupe.

Si nécessaire, compte tenu de l'environnement réglementaire de chaque pays, cette charte pourra être présentée aux instances représentatives du personnel.

### 4.2 CONTROLE INTERNE

Le Groupe AccorInvest s'engage à mettre en place des procédures de contrôle interne pour s'assurer que les principes énoncés dans la charte sont respectés dans le cadre de ses activités.

### 4.3 SIGNALEMENT DES COMPORTEMENTS EN VIOLATION DE LA CHARTE SOCIALE

AccorInvest met en place une ligne d'alerte pour recueillir les signalements de toute pratique ou comportement pouvant constituer une violation des principes de la charte dans la conduite des activités du Groupe.

Pour assurer l'efficacité de la ligne d'alerte, les signalements sont reçus dans la langue des pays où AccorInvest opère.

Dans tous les cas, le dispositif d'alerte s'articule avec les autres leviers de signalement dont dispose le salarié (hiérarchie, direction des ressources humaines, représentants du personnel) sans se substituer à ces leviers. Le salarié utilise la ligne d'alerte éthique lorsqu'il estime que les circonstances le justifient.