



# FAIR2ALL

ACCORD-CADRE MONDIAL PORTANT SUR LES  
PRINCIPES DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE  
DU RHEINMETALL GROUP

MOBILITY. SECURITY. **PASSION.**







## PRÉAMBULE

Rheinmetall est un groupe technologique opérant à l'échelle internationale dans les domaines de la mobilité et de la sécurité. L'entreprise fait partie du palmarès des cents premières sociétés de capitaux allemandes cotées en bourse. Les sociétés du Rheinmetall Group sont déployées à l'échelle mondiale et elles sont intégrées, grâce à leurs sites de production internationaux, dans l'environnement économique, écologique, social, juridique et politique de différents pays et de différentes régions. L'entreprise est consciente de sa responsabilité sociale, affirme son attachement au libre-échange mondial et à une concurrence loyale, ainsi qu'à une action conforme aux prescriptions légales, durable, intègre et socialement responsable.

La gestion durable a toujours été partie intégrante des processus d'entreprise et de production et contribue à consolider sur le long terme l'avenir de l'entreprise, qui peut se prévaloir d'une histoire couronnée de succès qui perdure depuis 125 ans maintenant.

L'approche du Rheinmetall Group consiste à déployer ses objectifs stratégiques et sociaux tout en tenant compte, au mieux, des intérêts des actionnaires, des salariés, des clients et des autres acteurs ainsi que des aspects environnementaux et sociaux. Le directoire de la société Rheinmetall AG, le comité d'entreprise européen de la société Rheinmetall AG et la fédération syndicale internationale IndustriALL Global Union souhaitent consigner, par le présent accord-cadre, leurs principes en matière de responsabilité sociale qu'ils ont élaborés conjointement.

# LE RHEINMETALL GROUP

- accueille, dans le cadre du processus continu d'internationalisation de l'entreprise et de mondialisation croissante de l'économie, les initiatives visant à promouvoir un esprit d'entreprise empreint de responsabilité.
- reconnaît dans toute son étendue la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.
- s'appuie, conformément au présent accord, sur les normes fondamentales et sociales définies par l'Organisation internationale du travail (OIT). Si la réglementation applicable à l'échelle nationale, les normes de l'industrie ou le présent accord ont le même objet de réglementation, il convient d'appliquer respectivement les normes les plus strictes sauf si leur application implique des actes illicites.
- souhaite éviter, dans la mesure du possible, que le processus irréversible de la mondialisation ne suscite chez les salariés du Rheinmetall Group des craintes subjectives et/ou des incertitudes.
- souhaite que la mondialisation, à travers un développement économique mondial durable et la création de nouveaux emplois – par extension, le maintien des emplois existants – soit appréhendée sous un prisme positif.
- est convaincu que le fait d'assumer une responsabilité sociale a été et restera une composante indispensable d'une gestion d'affaires axée sur les valeurs et un facteur essentiel pour pérenniser sur le long terme le succès du Rheinmetall Group. Cette attitude permettra à Rheinmetall de contribuer à la paix sociale sur les sites et dans les sociétés et à la prospérité des salariés à l'avenir.

Rheinmetall Group pourra également continuer, à l'avenir, à établir de nouveaux standards grâce à des solutions technologiques innovantes dans les domaines de la mobilité et de la sécurité – des besoins élémentaires fondamentaux pour la société moderne, source inépuisable de croissance et de développement pour l'entreprise. Rheinmetall, dans l'intérêt de tous les acteurs, aspire à un développement durable de ses activités, fondé non seulement sur la performance technologique et économique, mais également sur la performance entrepreneuriale.

Au croisement de la rentabilité, de la responsabilité sociale et de la durabilité, Rheinmetall met tout en œuvre pour conjuguer d'une part ses objectifs économiques, écologiques et sociaux, d'autre part les plans stratégiques et opérationnels qu'il entend déployer sur le moyen et le long terme et enfin, les décisions entrepreneuriales prises dans le cours quotidien des affaires.

Rheinmetall Group communique les principes convenus aux collaborateurs, aux clients, aux fournisseurs, aux groupes d'intérêt institutionnels et aux autres acteurs et les encourage expressément à appliquer ou à tenir compte de ces principes dans leurs propres politiques d'entreprise.

Les parties prennent acte de la responsabilité qui leur incombe vis-à-vis du Rheinmetall Group et de ses collaborateurs et sont convaincues que les principes énoncés dans le présent accord sont de nature à contribuer de manière significative à consolider la culture d'entreprise et à assurer une meilleure fluidité des échanges au sein du Rheinmetall Group, au-delà des cloisonnements entre départements, entre hiérarchies et entre pays.







# 1 DROITS DE L'HOMME

## 1.1 DROITS DE L'HOMME

Les parties s'engagent à respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme promulguée par les Nations Unies internationalement reconnue et s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens dont ils disposent pour garantir le respect de ses principes.

## 1.2 ÉGALITÉ DES CHANCES ET NON-DISCRIMINATION

Rheinmetall Group s'engage en faveur de l'égalité des chances dans le cadre de la sélection, du recrutement, de l'emploi, de la formation et de l'avancée de carrière des collaborateurs et s'engage à s'abstenir de tout acte discriminatoire, sauf si l'acte qui en découle s'avère illicite.

Rheinmetall s'assure du respect des lois applicables en matière d'égalité de traitement. Les collaborateurs du Rheinmetall Group respectent toutes les personnes, leur dignité personnelle, leurs droits personnels et leur vie privée. Nul ne peut être traité de manière injuste, désavantagé, harcelé, exclu ou favorisé en raison de sa nationalité, de sa couleur de peau, de son origine ethnique ou sociale, de sa situation matrimoniale ou familiale, de sa grossesse ou de sa maternité, de sa religion ou de ses convictions, de son âge, de son handicap, de son état de santé, de son apparence, de son orientation sexuelle, de ses convictions philosophiques ou politiques, de son sexe ou de son affiliation à un parti politique, à une instance de représentation du personnel ou à un syndicat, sauf si l'acte qui en découle s'avère illicite. Toute disparité de traitement entre les collaborateurs/collaboratrices est interdite, sauf si l'acte qui en découle s'avère illicite.

## 1.3 RESPECT, CONFIANCE, OUVERTURE D'ESPRIT

Dans l'intérêt de la réalisation des objectifs communs de l'entreprise, les relations entre les membres du directoire, les dirigeants et les collaborateurs sont empreintes, à tous les niveaux, au sein de toutes les divisions et de toutes les régions, de respect, de confiance et d'ouverture d'esprit.

Les dirigeants et les collaborateurs contribuent à une atmosphère de travail productive grâce aux relations qu'ils entretiennent marquées par la tolérance, la coopération et le respect.

Les dirigeants du Rheinmetall Group se doivent d'être exemplaires par leur comportement sur leur lieu de travail. Ils communiquent activement et traitent leurs collaborateurs de manière juste et avec estime. Ils leur confient des responsabilités pour les encourager et apprécient leurs performances à leur juste valeur.

La diversité humaine et culturelle constitue un enrichissement pour la coopération et la culture d'entreprise. Les traditions, les coutumes et les valeurs sociales des différentes cultures et pays dans lesquels le Rheinmetall Group exerce une activité sont prises en compte dans le cours quotidien des affaires.



#### 1.4 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PROTÉGÉ

Les parties, sur le fondement de la Convention n°111 de l'OIT, s'engagent à protéger la dignité de tous les collaborateurs et à leur assurer un environnement de travail inclusif et favorable, où règne l'absence de tentatives de rapprochement indésirable ou de propositions immorales, de remarques désobligeantes, de violence physique, d'agression verbale, de contrainte mentale, de harcèlement visuel, de gestes déplacés et de comportements humiliants tels que les chicanes, l'intimidation, les menaces ou le harcèlement. Tout signalement de comportement inapproprié fera l'objet d'une enquête systématique s'attachant à protéger les victimes ainsi que les témoins.

#### 1.5 TRAVAIL FORCÉ ET TRAVAIL DES ENFANTS

Rheinmetall Group rejette toute forme de travail forcé et n'y a jamais recours, en particulier, dans le cadre du recrutement de main-d'œuvre, en guise de mesure disciplinaire, de sanction pour la participation à des grèves ou de mesure de discrimination ethnique, sociale, nationale ou religieuse (Conventions n° 29 et n° 105 de l'OIT).

Le travail des enfants est interdit (Conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT). L'âge minimum des salariés se fonde sur les dispositions légales nationales respectives, par extension sur les conventions collectives, étant entendu qu'il ne saurait être inférieur à l'âge minimum prévu par la Convention n° 138 de l'OIT. Le travail des jeunes ne doit pas mettre en danger leur développement physique et mental.



## 2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI

### 2.1 RÉTRIBUTION/RÉMUNÉRATION

Tout employé a droit à une rémunération juste. La rétribution/rémunération et les autres avantages (prestations sociales, congés payés, etc.) sont fondés sur le principe de l'équité et respectent a minima les normes juridiques nationales respectivement applicables.

Les salariés se voient remettre, selon les usages respectifs de la région, au moment du versement de leur salaire, une fiche de paie écrite, par voie papier ou numérique, sur laquelle figure de manière concrète et intelligible le décompte précis des montants perçus au titre du salaire, des prestations complémentaires et les éventuelles retenues. Si une telle fiche de paie n'est pas d'usage dans une région donnée, les salariés en recevront une s'ils en font la demande. En cas de difficultés de lecture et de compréhension, une explication verbale leur sera fournie.

### 2.2 TEMPS DE TRAVAIL

Rheinmetall veille au respect des réglementations nationales respectives et des accords sur le temps de travail et les congés payés légaux. Le temps de travail, y compris les heures supplémentaires, ne doit pas dépasser les durées maximales prévues par la loi et/ou les conventions collectives en vigueur dans les pays respectifs



### 2.3 EMPLOI DURABLE

Rheinmetall a conscience de l'importance que revêt la sécurité de l'emploi et partant, de l'importance d'un emploi durable, direct et à durée indéterminée. Rheinmetall aspire à ce que tout travail soit réalisé dans le respect du cadre légal respectivement en vigueur qui le régit et œuvre en ce sens, dans le cadre de sa sphère d'influence, sur les tiers externes qu'il mandate.

### 2.4 PROTECTION DU TRAVAIL ET DE LA SANTÉ

La protection de la santé et la sécurité au travail sont une priorité absolue. Rheinmetall garantit la sécurité au travail et la protection de la santé sur le lieu de travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires nationales par extension conformément à l'accord sur la gestion de la santé valable pour les sociétés européennes du Groupe (s'il contient des réglementations plus strictes) et promeut un développement permanent aux fins d'améliorer l'environnement de travail, en particulier la sécurité des salariés. Au sein du Rheinmetall Group, ce sont les dirigeants ainsi que les délégués du personnel et représentants syndicaux qui endossent un rôle décisif dans le cadre de la mise en œuvre pratique de cette protection. Dans ce contexte, on assiste à une coopération étroite entre les comités délégués à la protection du travail et de la santé, les spécialistes de la sécurité, les médecins du travail et les comités de pilotage délégués à la gestion de la santé.

### 2.5 QUALIFICATION

Le vivier de compétences et de connaissances constitué par les collaborateurs est d'une importance cruciale, pour Rheinmetall, tous sites mondiaux confondus, pour assurer la pérennité de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle Rheinmetall soutient et encourage les mesures de qualification de ses salariés.

### 2.6 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Les produits et services du Rheinmetall Group ont également vocation à demeurer respectueux de l'environnement à l'avenir. La protection de l'environnement ainsi que l'amélioration des conditions de vie et environnementales se rangent parmi les objectifs essentiels du Rheinmetall Group. Atteindre et respecter les normes environnementales européennes et internationales passe par une coopération, dans la pratique, avec les institutions et associations locales compétentes en la matière.



### 3 RÔLE DES INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET DROITS SYNDICAUX

#### 3.1 LIBERTÉ D'ASSOCIATION/DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le droit des salariés du Rheinmetall Group de constituer librement les syndicats de leur choix, d'y adhérer et d'y exercer un mandat actif est reconnu sur le fondement de la Convention n° 87 de l'OIT. La structure précise est régie par les lois nationales, les conventions collectives et les coutumes.

Rheinmetall ainsi que les représentants des travailleurs ou les représentants syndicaux doivent se conformer aux principes démocratiques fondamentaux afin de garantir que les travailleurs puissent choisir de manière libre et équitable s'ils souhaitent constituer ou adhérer à une instance représentative de leurs intérêts, auquel cas ils devront pouvoir décider librement de désigner un représentant de leur choix. L'entreprise et ses dirigeants doivent adopter une posture neutre et ne doivent en aucun cas influencer le libre choix des salariés en exerçant de quelconques pressions ou en intervenant de façon illicite par de quelconques autres moyens. Ceci ne concerne pas les droits dont est titulaire l'entreprise en matière de gestion et d'exploitation de l'entreprise (par exemple l'aménagement des conditions de travail), si tant est que les mesures prises par l'entreprise, en tant que telles, ne visent pas à entraver l'instance syndicale.

Rheinmetall Group se fonde sur la Convention n° 98 de l'OIT et accepte le principe de liberté de négociation collective et les résultats des négociations collectives menées sur le fondement des réglementations nationales qui concernent la société respective du Rheinmetall Group.

Après concertation avec la direction responsable, les parties contractantes se voient autoriser l'accès aux établissements, dans la mesure de ce qui est légalement admissible et d'usage dans la région concernée.

#### 3.2 COOPÉRATION CONSTRUCTIVE

Les sociétés du Rheinmetall Group, les collaborateurs et les instances de représentation de l'entreprise et syndicales coopèrent dans un esprit d'ouverture et de résolution constructive et coopérative des conflits, tout en préservant les intérêts des deux parties. L'objectif est de parvenir à un juste équilibre entre les intérêts économiques du Rheinmetall Group et de ses différentes sociétés et ceux des salariés.



## 4 EXÉCUTION ET MISE EN ŒUVRE

### 4.1 CHAMP D'APPLICATION

Les principes de responsabilité sociale exposés aux présentes s'appliquent à toutes les sociétés du Rheinmetall Group sises sur le territoire national ou à l'Étranger dans lesquelles le Rheinmetall Group exerce la direction industrielle. Rheinmetall met tout son pouvoir en œuvre, même dans les sociétés dans lesquelles Rheinmetall n'exerce pas de direction industrielle ou dans lesquelles il détient une participation minoritaire, pour que les principes dont il est convenu aux présentes en matière de responsabilité sociale soient appliqués dans leur ensemble ou que d'autres règles de conduite assimilables soient mises en œuvre.

Les principes de la responsabilité sociale obligent les dirigeants et les collaborateurs, à tous les niveaux hiérarchiques, à accepter, respecter et promouvoir les principes convenus. La responsabilité incombe aux directions des unités respectives de l'entreprise et, le cas échéant, aux délégués du personnel et aux parties contractantes.

### 4.2 COMMUNICATION DES PRINCIPES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE

Les principes sont portés à la connaissance de l'ensemble des directions, des salariés et des instances de représentation du personnel du Groupe sous une forme appropriée. Ils peuvent être consultés à tout moment par l'ensemble du personnel, mais également par des tiers externes, sur l'Intranet, sur Internet et par affichage permanent. Ceci implique également la traduction de ces principes dans toutes les langues parlées sur les sites du Rheinmetall Group. Les mesures d'information et de communication visant à informer les collaborateurs ainsi que les offres de formation pour les directions d'usine et les instances de représentation du personnel font l'objet d'une concertation avec les instances locales de représentation du personnel et elles sont conjointement mises en œuvre ou exécutées.

### 4.3 OBSERVATION ET RESPECT DES PRINCIPES PAR LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Rheinmetall Group s'engage à communiquer le présent accord à ses filiales, coentreprises ainsi qu'à ses partenaires commerciaux. Il les incite à appliquer eux aussi les principes faisant l'objet du présent accord.

Le respect des principes énoncés dans le présent accord constitue l'un des critères de sélection et d'évaluation des fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services.

En cas de violation des principes énoncés aux présentes, de normes fondamentales du droit du travail et des prescriptions en matière de santé et de sécurité, Rheinmetall Group doit envisager de prendre des mesures de sanction à l'égard de l'entreprise concernée.

#### 4.4 SIGNALEMENT DE FAUTES ET DE VIOLATIONS

Les salariés et leurs représentants sont en droit de signaler par écrit ou verbalement aux directions, aux instances locales de représentation du personnel, au comité d'entreprise européen ou à la fédération syndicale internationale IndustriALL Global Union tout problème, toute inconduite ainsi que toute violation présumée ou réelle des principes convenus. Il leur est également possible de faire parvenir de manière confidentielle des signalements aux responsables de la conformité des sociétés ou de manière anonyme via le système électronique d'alerte ou par l'intermédiaire du médiateur. La protection des lanceurs d'alerte doit être assurée ; ils ne doivent pas subir de quelconques désavantages.

#### 4.5 TRAITEMENT DES VIOLATIONS

Tout signalement d'incidents, d'inconduites ou de violations graves des règles observées donne systématiquement lieu à une enquête impartiale menée avec toute la diligence requise.

Dans le cas de plaintes justifiées, les responsables sur place commencent par s'entretenir sur les mesures appropriées qui pourraient être envisagées pour remédier à la situation. Ils épuisent toutes les possibilités envisageables pour mettre fin au conflit à l'échelle locale.

Dans ce cadre, confidentialité et discrétion sont les maîtres mots.

#### 4.6 INFORMATION ET CONSEIL AU SUJET DE VIOLATIONS

Si les plaintes – par extension les signalements – sont d'une importance fondamentale et que la résolution du problème ne saurait être envisagée par des mesures locales, Rheinmetall Group se saisira de l'affaire, en faisant intervenir le directeur des affaires sociales de la société Rheinmetall AG. Rheinmetall Group communique de telles plaintes – par extension signalements – au comité directeur du comité d'entreprise européen, dans un délai suffisant avant la prochaine réunion de ce comité directeur. Rheinmetall Group et le comité directeur du comité d'entreprise européen se concertent mutuellement sur de tels cas et échangent des propositions de sortie de crise.

L'échange a lieu lors d'une réunion du comité directeur, dans les locaux du comité directeur du comité d'entreprise européen et peut avoir lieu avec la participation de la fédération syndicale internationale IndustriALL Global Union, représentée en général par le coordinateur syndical du CEE.

Le directeur des affaires sociales de la société Rheinmetall AG est tenu d'informer la fédération syndicale internationale IndustriALL Global Union, immédiatement après la séance, des points abordés lors d'une telle réunion du comité directeur.

Dans un esprit de coopération empreint de confiance réciproque, les parties concernées traitent les informations dont elles prennent connaissance dans ce cadre sous le sceau de la confidentialité.



## 5 STIPULATIONS FINALES

- 5.1** Les parties sont convenues que tout différend relatif à l'interprétation et à la mise en œuvre du présent accord doit être examiné conjointement dans l'objectif d'y remédier.
- 5.2** Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. L'accord restera en vigueur jusqu'à sa dénonciation par l'une des parties contractantes. La dénonciation de l'accord doit être notifiée par écrit aux autres parties respectives moyennant un préavis de trois mois civils fin de mois.
- 5.3** A l'expiration du délai de préavis, l'accord perd immédiatement sa validité.
- 5.4** Le présent accord ne saurait fonder de quelconques droits individuels ou droits de tiers. Ceci vaut également pour les parties contractantes au présent accord, c'est-à-dire que le présent accord ne déploie pas d'effets juridiques entre les parties.

Düsseldorf, le 12 octobre 2018

Directoire de  
Rheinmetall AG

Comité d'entreprise  
européen

IndustriALL  
Global Union





**RHEINMETALL AG**  
Rheinmetall Platz 1  
40476 Düsseldorf, Germany

**[www.rheinmetall.com](http://www.rheinmetall.com)**