AVIS COMMUN
EN CAS DE MODIFICATION
D'ACTIVITE AFFECTANT
L'EMPLOI OU LES
CONDITIONS DE TRAVAIL

Cet avis commun définit les modalités de mise en oeuvre des dispositions du protocole d'accord de constitution du comité d'information et de consultation du groupe Danone sur les questions relatives à l'emploi et aux conditions de travail.

Fait à Paris, le 9 mai 1997

Pour le Groupe Danone	Pour l'UITA
Le Président Directeur Général	Le secrétaire général
Frank Riboud	Ron Oswald

Suite à l'Avis Commun UITA/Danone et aux plates-formes d'application et accords subséquents, ce texte a pour objectif d'introduire des dispositions complémentaires à ce qui existe déjà dans les sociétés du Groupe, applicables en cas de mise en oeuvre de nouvelles techniques, de nouveaux processus d'organisation, de variations importantes de volume de la production, de transferts d'une partie substantielle de la production, de fermeture d'une partie ou de la totalité d'un établissement, et plus généralement dans le cas de toute situation qui affecte sérieusement les conditions de travail ou la nature des contrats de travail.

Il appartiendra aux directions locales, aux organisations syndicales, ou à défaut à la représentation du personnel, du Groupe Danone de transposer les principes généraux définis ci-dessous en dispositions pratiques. Celles-ci ne peuvent en aucun cas se substituer à des dispositions plus favorables existant dans les sociétés du Groupe.

1. FORMATION

Le Comité d'information et de consultation du Groupe Danone considère que la formation, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des compétences, est un moyen préventif primordial pour préserver un emploi actualisé en se préparant aux évolutions technologiques ou économiques.

Le Comité d'information et de consultation du Groupe Danone appelle les interlocuteurs sociaux à transposer au plan local les accords entre l'UITA et le Groupe Danone en septembre 1989 sur l'égalité professionnelle hommes/femmes et en avril 1992 sur la formation qualifiante, et à s'inspirer des principes suivants:

- en cas de modification importante des conditions de travail ou de modification d'activité entraînant des suppressions de postes, les travailleurs concernés devront pouvoir bénéficier d'une formation facilitant la solution de leur problème d'emploi, soit dans le Groupe Danone, soit à l'extérieur;

- les modalités de cette formation (durée, coûts, objectifs) feront au minimum l'objet d'une information des organisations syndicales ou à défaut de la représentation du personnel;
- la direction devra s'assurer, dans ce cas, que le salarié ne supporte aucun des frais entraînés par la formation; si tel n'est pas le cas, la société prendra en charge ces frais.

2. CONSULTATION

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans chaque pays, la direction de l'entreprise ou de l'établissement s'engage à consulter les organisations syndicales de salariés ou à défaut la représentation du personnel. Cette consultation doit répondre aux critères suivants:

- elle doit intervenir le plus tôt possible, et au minimum 3 mois avant la modification prévue, lorsque cette modification affecte un nombre significatif d'emplois (fermeture partielle ou totale);
- elle doit être accompagnée de documents explicitant la décision et donnant les objectifs et les raisons de cette décision;
- elle doit indiquer clairement les conséquences de la décision sur les travailleurs en termes de modification des contrats ou conditions de travail ou de suppressions de postes;
- elle doit envisager avant toute autre mesure les possibilités de reclassement dans le Groupe des travailleurs affectés par cette décision. Le reclassement dans le Groupe doit, autant que faire se peut, être recherché dans une zone géographique proche;
- elle doit permettre aux organisations syndicales ou à défaut à la représentation du personnel de présenter des propositions qui soient une alternative au plan de la direction (aménagement et réduction de la durée du travail, réduction des heures supplémentaires, etc.). Les organisations syndicales auront la possibilité de se faire assister pour réaliser ce travail. La direction devra étudier et prendre position sur ces propositions dans un délai raisonnable (qui ne pourra excéder un mois) et argumenter sa décision dans le cadre des instances compétentes;
- les emplois permanents doivent être considérés comme prioritaires. Toutes les autres formes d'emplois (temporaires, intérim, sous-traitance) doivent d'abord être réduites ou supprimées pour assurer l'emploi permanent.

3. AIDE AU RECLASSEMENT

Lorsqu'une décision de la direction aura pour effet d'entraîner des suppressions de postes, une structure spécifique sera mise en place. Elle aura pour objet de faciliter la recherche, pour les personnes privées d'emploi, de solutions qui soient conformes à leurs qualifications, à leurs aptitudes, à leurs exigences de rémunération et de conditions de travail, à leur implantation géographique. Cette structure devra se mettre en place dès qu'une décision est prise, sous réserve des dispositions légales, et pourra continuer d'agir après la mise en oeuvre de la décision.

Les organisations syndicales, ou à défaut la représentation du personnel, pourront être associées au suivi des opérations de reclassement.

Consciente des conséquences sur l'activité économique des sites où ont lieu les réductions d'effectifs, la direction proposera un appui pour aider à reconstituer les emplois et stimuler le développement économique par des actions d'aide à la création et au développement des entreprises locales. Cet appui pourra éventuellement être mené en collaboration avec les pouvoirs publics locaux. Il pourra prendre des formes diverses: conseil, études de marché ou de faisabilité, aide financière éventuelle.

4. DROIT SYNDICAL

Dans le cas de fermeture partielle ou totale d'un site, les organisations syndicales représentatives pourront, pour accomplir leur mission, disposer d'un contingent d'heures si les règlements ou conventions en vigueur ne le prévoient pas. Ce contingent exceptionnel fera l'objet d'une négociation avec la direction locale.

Pour le Groupe Danone

Pour le Comité d'information et de consultation