



This document has been downloaded from [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu) heruntergeladen  
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

# Charte du travail temporaire dans le Groupe Volkswagen

## Préambule

La Direction du Groupe, le Comité d'Entreprise Européen du Groupe et le Comité d'entreprise Mondial du Groupe Volkswagen s'accordent dans cette charte sur les principes du travail temporaire au sein du Groupe Volkswagen. Ces principes ont pour but de garantir des conditions d'emploi et de rémunération ad hoc du personnel intérimaire chez Volkswagen, ainsi que le maniement homogène de l'instrument que représente le travail intérimaire au sein de tout le Groupe Volkswagen.

Employés et entreprise s'accordent sur ce qui suit :

- La mise en œuvre avec modération du travail temporaire représente pour Volkswagen un instrument de flexibilité indispensable.
- Le principe d'« Equal pay » est réalisé dans le cadre d'un plan échelonné, la ré-munération des travailleurs intérimaires dans le Groupe évolue ensuite au fur et à mesure que l'expérience et la qualification augmentent, à l'instar de celle du personnel inscrit.
- Dans le Groupe Volkswagen, le travail intérimaire s'accompagne toujours d'offres de qualification s'adressant aux travailleurs intérimaires.
- Le travail intérimaire est, à côté de la formation professionnelle et de l'embauche de diplômés d'écoles supérieures, une troisième voie d'accès à un contrat permanent chez Volkswagen.

Le travail intérimaire offre ainsi à la personne<sup>1</sup>, lorsqu'elle a acquis les qualifications nécessaires et si des besoins correspondants existent dans l'entreprise, une opportunité individuelle d'intégration dans le personnel permanent. Simultanément, le recours au travail temporaire sert chez Volkswagen à compenser les variations conjoncturelles ou à maîtriser des missions spéciales, telles que la mise en place d'entreprises ou de grandes parties d'entreprise, requérant l'emploi d'intérimaires. Ici, le travail intérimaire peut, en plus des embauches externes, constituer un complément du personnel permanent, judicieux au plan de la politique des RH et nécessaire au plan de l'entreprise, à condition de respecter les principes convenus ci-après, servant à la protection du personnel permanent comme à celle des travailleurs intérimaires.

### **Définition**

On entend par travail temporaire dans l'acception de cette charte des relations de travail pour lesquelles le salarié a un contrat de travail auprès d'une entreprise d'intérim et est loué pour une période définie contractuellement pour travailler sous la supervision et la direction de Volkswagen. Il faut faire une différence avec la réalisation de prestations de travail définies contractuellement pour Volkswagen, pour lesquelles les droits et devoirs de l'employeur en termes d'horaires de travail, instruction, qualification, etc. restent intégralement du ressort de l'entreprise tierce. L'emploi de travailleurs pendant l'été ne s'inscrit pas dans le cadre de cette convention.

### **Conception du travail temporaire chez Volkswagen**

#### *a) Limitation du nombre d'travailleurs intérimaires*

---

<sup>1</sup> Dans la présente charte, masculin et féminin sont utilisés comme synonymes pour des raisons d'intelligibilité de la langue. Il est toujours fait référence aux deux sexes.

Le nombre d'travailleurs intérimaires dans le Groupe Volkswagen doit constamment être en relation appropriée avec celui des effectifs permanents. Le pourcentage de référence est de 5 % d'travailleurs intérimaires par site. Les représentants de l'entreprise et du personnel peuvent, pour chaque site, convenir de pourcentages différents. Si les 5 % par site sont dépassés, les représentants de l'entreprise et des salariés s'engagent, dans le cadre des mécanismes de consultation définis dans la Charte des relations de travail, à débattre si une baisse de la proportion d'travailleurs intérimaires est nécessaire et à trouver une solution consensuelle. Cela ne porte aucune atteinte aux droits de cogestion déjà existants ni aux droits de cogestion futurs acquis avec la mise en place de la Charte des relations de travail.

Le Comité d'Entreprise Européen du Groupe et le Comité d'entreprise Mondial du Groupe sont en droit de demander à la Direction du Groupe de les informer à tout moment du nombre de travailleurs intérimaires travaillant dans l'entreprise ou dans les différents sites ainsi que du pourcentage qu'ils représentent par rapport à l'ensemble du personnel. Les représentations du personnel sur le site ont, à leur niveau respectif, les mêmes droits que le Comité d'Entreprise Européen du Groupe et le Comité d'entreprise Mondial du Groupe pour l'ensemble de l'entreprise.

*b) « Equal Pay » et « Equal Treatment »*

La base de référence de l'« Equal Pay » est la rémunération de base considérée.

Tous les autres composants de la rémunération, tels que majorations pour travail en équipe et travail supplémentaire, s'orientent en fonction des taux applicables sur le site et dans la branche, éventuellement régis par des conventions collectives.

Une rémunération durant la formation, conforme aux réglementations de l'entreprise et du site, peut être versée. Au bout de neuf mois au plus tard, le salarié temporaire reçoit la même rémunération de base qu'un employé permanent comparable. Le montant de la rémunération de formation est défini consensuellement par les parties prenantes aux conditions collectives compétentes.

À partir de la deuxième année d'emploi, lorsque leur performance a pu être évaluée pour la première fois, les travailleurs intérimaires ont droit à des éléments de rémunération liés à la performance, tels que prime d'équipe et prime de performance personnelle, d'un montant identique à celui du personnel permanent. Lors de

l'appréciation de la performance, les mêmes critères que pour les employés permanents s'appliquent au personnel intérimaire.

Les filiales du Groupe Volkswagen agissant comme entreprises de travail intérimaire garantissent à leurs employés une participation aux résultats. Le volume distribué de la participation aux résultats se monte pour l'ensemble du personnel à au moins 10% du résultat opérationnel de la filiale du Groupe considérée. Ce volume est réparti entre les ayants droit.

Le Groupe Volkswagen veille à ce que les entreprises de travail intérimaire versent aux employés la totalité de la rémunération définie sur la base de cette convention.

Les versements liés à l'appartenance permanente au Groupe Volkswagen ne sont pas régis par cette réglementation « Equal Pay ».

La définition des réglementations des horaires, telles que temps de travail hebdomadaire, temps de pause et de repos, etc., s'oriente en fonction des réglementations valables pour le secteur d'emploi du site du Groupe Volkswagen où travaille le salarié temporaire.

Une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des travailleurs intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out. .

Durant la période d'emploi chez Volkswagen des travailleurs intérimaires, les mêmes conditions d'emploi que celles du personnel permanent leur sont appliquées. L'« equal treatment » inclut un traitement identique du personnel temporaire, par exemple en ce qui concerne l'accès aux informations générales de l'entreprise, la protection de la santé et la sécurité au travail, l'accès aux équipements et services collectifs ainsi que le standard social, dans la mesure où il ne s'agit pas d'offres et d'équipements exclusivement réservés, pour des raisons impérieuses, aux membres du personnel permanent.

Tous les droits de représentation concernant l'emploi sont assumés par les représentants du personnel, dans la mesure où ils ne vont pas à l'encontre de règlements légaux ou d'entreprise.

*c) Limitation de la durée d'emploi individuelle*

En vue de la protection des travailleurs intérimaires et dans la mesure où il n'existe pas de délais nationaux plus courts, la durée d'emploi respective dans le Groupe Volkswagen ne doit pas dépasser trois reconductions de contrat ou une période totale de 36 mois. Lorsque le salarié temporaire a atteint la durée maximale d'emploi autorisée, les autorités compétentes examinent individuellement son passage au statut de personnel permanent.

Une durée minimum d'emploi de six mois doit être proposée aux travailleurs intérimaires et la durée des prolongations de contrat proposées doit être d'au moins six mois. Durant leur période d'emploi, les travailleurs intérimaires sont systématiquement informés au moins quatre semaines à l'avance d'une reconduction de leur mission et de sa durée prévue. Dans la mesure où les législations nationales et les normes régies par les conventions tarifaires le permettent, les représentants de l'entreprise et du personnel peuvent définir consensuellement, pour chaque site, de durées d'emploi minimum et d'échéances différentes.

*d) Chance d'intégration et qualification*

S'il s'avère que des travailleurs intérimaires peuvent, sur la base de planifications des RH, être employés en permanence, ils sont prioritaires pour l'intégration au personnel permanent, selon des critères convenus entre l'entreprise et les représentants du personnel. Une intégration au bout de 18 mois est examinée en cas d'existence de qualifications et de conditions personnelles ad hoc et d'un besoin en personnel durable. Le travail intérimaire chez Volkswagen devient ainsi une opportunité d'intégration dans le personnel permanent et constitue, parallèlement à la formation professionnelle et aux programmes d'apprentissage ainsi qu'aux embauches directes externes, une troisième voie d'accès à l'entreprise. Toutes les marques et sociétés garantissent que les employés temporaires seront pris en compte en priorité pour les embauches en cas de besoins en personnel durables. Elles s'engagent en outre à proposer au personnel intérimaire les mêmes offres de qualification professionnelles qu'au personnel permanent des sites considérés.

*e) Sélection des agences de location de personnel*

Des contrats de location de personnel ne sont conclus qu'avec des agences de placement reconnaissant les « exigences du Groupe Volkswagen en matière de développement durable dans les relations avec les partenaires commerciaux ». Si, dans un pays, le travail intérimaire est tarifé ou réglementé par un salaire minimum stipulé par la loi, Volkswagen s'engage à ne coopérer qu'avec des entreprises respectant ces normes minimales.

Un travail temporaire « occulté » par la coopération avec des agences de location jouant le rôle de preneurs d'ordre mais n'exerçant que pour la forme leurs droits d'employeurs, est exclu par les parties contractuelles.

### **Dispositions de clôture**

La présente Charte constitue un complément et un développement de conventions et déclarations existantes, notamment de la Charte des relations de travail dans le groupe Volkswagen et de la Déclaration sur les droits sociaux et les relations industrielles chez Volkswagen. Elle s'applique également dans les sociétés représentées dans le Comité d'Entreprise Européen du Groupe et le Comité d'entreprise Mondial du Groupe Volkswagen. Aucun tiers n'est en droit de faire valoir de droits issus de cette charte.

Les parties impliquées reconnaissent les traditions syndicales nationales et les réglementations légales et tarifaires différentes en fonction des pays. Les dispositions de cette Charte doivent être compatibles avec les réalités locales. Si le respect de standards spécifiques à un pays représente pour le personnel intérimaire une dégradation par rapport à cette charte ou d'autres principes du Groupe Volkswagen, c'est toujours la réglementation la plus favorable aux travailleurs intérimaires qui s'applique. Si des réglementations tarifaires nationales ou d'entreprise ou des lois favorisent les travailleurs intérimaires, la présente charte ne saurait en aucun cas constituer une dérogation à ces réglementations.

En cas de dissensions dans l'interprétation de la présente charte ou la mise en pratique des principes présentement définis, des comités de conciliation locaux,

composés de représentants de l'employeur et du personnel, rechercheront dans un premier temps une solution consensuelle. Si aucun accord n'est obtenu à ce niveau, le président et le secrétaire général du Comité d'Entreprise Européen du Groupe et ou Comité d'entreprise Mondial du Groupe ainsi que le directeur du travail et le directeur international des ressources humaines du Groupe seront impliqués dans la recherche d'une solution. La commission constituée par ces personnes joue le rôle d'organe d'arbitrage et de conciliation.

Cet accord peut, si les deux parties le souhaitent, faire l'objet d'une adaptation consensuelle. Si une réglementation de cette convention est caduque, les parties s'engagent à en trouver une nouvelle se rapprochant au maximum de la réglementation invalide.

Cette charte a été rédigée en allemand. En cas de divergences entre la traduction dans une autre langue et la version originale de cette charte, c'est la version allemande qui fait foi.

La charte prend effet avec sa signature, sans effet rétroactif. Les parties prenantes de l'entreprise ou aux conventions collectives des différents sites s'accordent sur la mise en application de cette charte d'ici le 30 juin 2013.

Munich, le 30 novembre 2012

pour le Comité  
d'Entreprise  
Européen du Groupe  
Volkswagen  
et le Comité d'Entreprise  
Mondial du Groupe  
Volkswagen

pour le directoire  
du Groupe Volkswagen

pour IndustriALL  
Global Union