

A light blue world map is visible in the background, centered behind the text.

## ACCORD MONDIAL

Pour un Partenariat en matière  
d'Emploi Ethique, de Dialogue Social, de Négociation Collective et de Droits Syndicaux.

*Entre*

**UNI GLOBAL UNION et ORPEA SA**

---

PARIS, le 8 Avril 2022

## ACCORD MONDIAL

### Pour un Partenariat en matière

**d'Emploi Ethique, de Dialogue Social, de Négociation Collective et de Droits Syndicaux.**

#### ENTRE LES SOUSSIGNEES :

**ORPEA SA**, au nom du Groupe ORPEA, dont le siège administratif est situé 12 rue Jean Jaurès à PUTEAUX (France), représenté par

**Monsieur Philippe CHARRIER**, en sa qualité de Président Directeur Général,

**Monsieur Bertrand DESRIAUX**, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe,

D'une part,

#### ET

**UNI Global Union** dont le principal bureau est situé 8-10 Avenue Reverdil à NYON (Suisse), représenté par

**Madame Christy HOFFMAN**, en sa qualité de Secrétaire Générale,

**Madame Alke BOESSIGER**, en sa qualité de Secrétaire Générale Adjointe,

D'autre part,

Ci-après dénommées « les Parties ».

## Table des matières

<b>1. INTRODUCTION.....</b>	<b>4</b>
<b>2. CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>4</b>
<b>3. PRINCIPES FONDAMENTAUX .....</b>	<b>5</b>
<b>4. NORMES EN MATIERE D'EMPLOI .....</b>	<b>5</b>
<b>5. LIBERTE SYNDICALE, RECONNAISSANCE SYNDICALE ET ACCES SYNDICAL.....</b>	<b>6</b>
5.1 LIBERTE SYNDICALE.....	6
5.2 RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	7
5.3 ACCES SYNDICAL .....	7
<b>6. LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE ET DILIGENCE RAISONNABLE .....</b>	<b>8</b>
<b>7. REGLEMENT DES CONFLITS LIES A L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD .....</b>	<b>8</b>
<b>7 BIS. REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS OU COLLECTIFS SANS LIEN DIRECT AVEC L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD .....</b>	<b>10</b>
<b>8. RESSOURCES .....</b>	<b>10</b>
<b>9. MISE EN ŒUVRE ET PROCEDURES.....</b>	<b>10</b>
<b>10. STATUT .....</b>	<b>11</b>

## 1. Introduction

- 1.1. Conscient que le maintien de bonnes conditions de travail, de formation, de rémunérations et de respect des droits des salarié-e-s est indissociablement lié aux exigences de qualité de service, de traitement et de respect de la dignité dues aux résidents de ses établissements, critère essentiel à l'assurance de l'attractivité des prestations offertes par le Groupe ORPEA (ci-après dénommé ORPEA), il est décidé de mettre en place un accord mondial et pérenne avec UNI Global Union (ci-après dénommé UNI) destiné à garantir et améliorer, par la négociation collective et le dialogue, les droits et les conditions d'exercice professionnel des salarié-e-s d'ORPEA, et ce, sans remettre en cause les législations nationales. En cas de différences entre le droit national et le présent accord, ORPEA appliquera la norme supérieure, pour autant qu'elle n'enfreigne pas le droit national et corresponde aux normes internationales.
- 1.2. Le présent accord mondial est conclu entre ORPEA SA (12 rue Jean Jaruès - CS 10032, 92 813 Puteaux Cedex, France) et UNI Global Union (8/10 Av. Reverdil, 1260 Nyon, Suisse)- ci-après dénommées « les Parties ». Les Parties s'engagent à entretenir un dialogue régulier et constructif en vue de renforcer les droits fondamentaux du travail, en particulier la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, par le biais du présent Accord mondial.
- 1.3. ORPEA reconnaît le rôle important que jouent les syndicats dans la représentation des intérêts des salarié-e-s, ainsi que dans l'amélioration et la préservation des normes pour tous les salarié-e-s dans l'ensemble des activités d'ORPEA.
- 1.4. Les Parties se reconnaissent mutuellement en tant que partenaire social mondial respectif et s'accordent sur la nécessité de mener des actions pour améliorer les normes en matière d'emploi et la qualité des soins dans l'ensemble du Groupe ORPEA et dans le secteur des soins en général.

## 2. Champ d'application

- 2.1. Le présent accord s'appliquera aux entreprises sur lesquelles ORPEA exerce un contrôle direct en tant que propriétaire ou dans lesquelles il détient une participation majoritaire.
- 2.2. Lorsqu'ORPEA ne détient pas de participation majoritaire, il fera usage de son influence pour faire en sorte que les normes énoncées dans le présent accord soient respectées.
- 2.3. ORPEA s'efforcera en outre de collaborer avec des partenaires commerciaux qui exercent leurs activités de manière compatible avec les dispositions du présent accord.
- 2.4. UNI conclut le présent accord en son nom propre et au nom de tous ses affiliés dans le monde.

2.5. En aucun cas, le présent accord mondial ne doit réduire ou affaiblir les pratiques de relations de travail existantes ou les accords relatifs aux droits syndicaux ou aux dispositifs déjà établis par les syndicats affiliés de l'UNI ou par tout autre syndicat au sein d'ORPEA.

### 3. Principes fondamentaux

3.1. Les Parties respectent et font appliquer la Déclaration universelle des droits de l'homme, en accordant une attention particulière aux articles 3 et 23.

3.2. ORPEA s'engage à respecter les dispositions de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT)<sup>1</sup>, notamment la liberté syndicale et, en particulier, le droit de tous les salarié-e-s de constituer un syndicat, de s'y affilier et de mener des négociations collectives. Il réaffirme son soutien aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration EMN-5e édition 2017).

### 4. Normes en matière d'emploi

4.1. ORPEA reconnaît son obligation de respecter les lois et réglementations publiques en vigueur en ce qui concerne le traitement de ses salarié-e-s dans les différents pays où il exerce ses activités. ORPEA s'engage à prendre les mesures nécessaires pour garantir aux salarié-e-s un environnement de travail sûr, sain et exempt de comportements abusifs.

4.2. Les termes et les conditions d'emploi seront déterminés localement par la négociation collective, conformément aux dispositions juridiques et sociales nationales. Cet engagement comprend, sans s'y limiter, l'engagement de payer les salaires minimums légalement requis et de respecter les limitations en matière de temps de travail (équilibre entre vie professionnelle et vie privée), de santé et de sécurité, de congés et d'heures supplémentaires. En ce qui concerne le temps de travail et la sécurité de l'emploi, ORPEA s'engage à ne pas recourir au travail précaire en privilégiant systématiquement l'emploi à temps plein par la promotion d'opportunités d'emploi à long terme. Cet engagement ne remet pas en cause la possibilité de recourir à des contrats à durée déterminée dans des

---

1 Les conventions fondamentales de l'OIT sont les suivantes :

- La Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
- La Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- La Convention n°29 concernant le travail forcé, 1930;
- La Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957;
- La Convention n°138 concernant l'âge minimum, 1973;
- La Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999;
- La Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951;
- La Convention n°111 concernant la discrimination (en matière d'emploi et de profession), 1958

cas spécifiques, notamment lorsqu'il faut remplacer un-e employée qui est absent-e pendant une courte durée (congé payé, maladie, congé de maternité, congé parental, etc.).

- 4.3. ORPEA veillera à ce que les salaires des employés soient compatibles avec un niveau de vie décent et s'engage à améliorer le pouvoir d'achat des salarié-e-s. ORPEA veillera à ce que les salarié-e-s à temps partiel bénéficient d'une augmentation de salaire équivalente à celle des salarié-e-s à temps plein, évidemment à due proportion de leur temps de travail. ORPEA mettra en place des mesures pour assurer le maintien des salaires en cas de maladie et de congé maternité.
- 4.4. UNI soutient des perspectives d'emploi durables. ORPEA s'engage à appliquer la Directive sur les droits acquis (2001/23/CE) lors du rachat d'entreprises au sein de l'Union européenne. Dans les pays où une telle réglementation n'est pas applicable, ORPEA s'engage à transférer les contrats et maintenir le personnel en place avec tous ses avantages sauf si cela enfreint le droit national. Lorsque la société embauche de nouveaux salarié-e-s par le biais d'une acquisition, elle accepte que le salaire et toutes les autres conditions d'emploi des salarié-e-s demeurent inchangés ou soient améliorés sauf si cela enfreint le droit national.

## 5. Liberté syndicale, reconnaissance syndicale et accès syndical

### 5.1 Liberté syndicale

- 5.1.1. ORPEA respecte les droits des salarié-e-s à adhérer à un syndicat de leur choix et à être représentés par celui-ci. Les droits d'adhésion à un syndicat et de négociation collective peuvent être exercés au sein d'ORPEA sans crainte de représailles, de répression ou de toute autre forme de sanction ou de discrimination. Les responsables d'ORPEA resteront positifs dans ce processus et ont accepté de coopérer avec UNI pour soutenir ces droits tels que définis dans le présent accord mondial.
- 5.1.2. ORPEA ne s'opposera pas aux activités de syndicalisation et restera strictement neutre à leur égard. ORPEA formera les managers et directeurs quant à leur obligation de neutralité à l'égard de la syndicalisation, laquelle implique de ne pas interférer dans la liberté de choix des salarié-e-s. La direction nationale, par l'intermédiaire de son Département des Ressources Humaines, publiera une déclaration écrite indiquant que (dans le cadre des modalités et conditions du présent accord mondial) les salarié-e-s sont libres de rencontrer le(s) représentant-e-(s) d'un syndicat, d'assister à des réunions et de prendre librement la décision d'adhérer ou non à un syndicat sans craindre aucune forme de représailles.
- 5.1.3. Les Parties s'engagent à collaborer avec leurs affiliés nationaux et managers afin de permettre l'exercice de la liberté syndicale dans un environnement non conflictuel, en évitant les malentendus et en réduisant autant que possible les conflits.

## 5.2 Reconnaissance syndicale

- 5.2.1. Les moyens d'établir la reconnaissance syndicale seront définis localement, en partant du principe qu'ORPEA reconnaîtra des syndicats légitimes en appliquant la procédure la plus raisonnablement rapide, pour autant que le syndicat satisfasse aux exigences légales minimales de reconnaissance en vertu de la loi applicable.
- 5.2.2. Dès la reconnaissance officielle d'un syndicat, les parties locales conviendront des conditions détaillées de la négociation collective et d'un dialogue permanent.
- 5.2.3. S'il n'est pas possible de parvenir à un accord local et s'il a été démontré que le syndicat satisfait aux exigences légales minimales en vertu de la législation applicable en matière de reconnaissance (qui peuvent aller au-delà des critères de base requis pour l'enregistrement d'un syndicat), le différend est renvoyé à la Réunion d'examen pour être résolu.
- 5.2.4. Tout problème lié à la réputation ou à la conduite éthique de parties locales spécifiques peut être soulevé pour discussion lors de la Réunion d'examen.

## 5.3 Accès syndical

5.3.1. L'employeur accepte de faciliter le processus d'accès des syndicats aux salarié-e-s afin que la promesse relative à la liberté syndicale soit tenue.

5.3.2. ORPEA acceptera que des représentant-e-s du syndicat puissent bénéficier d'un accès libre sans la présence de la direction locale. Les détails de l'accès prévu dans le présent accord seront négociés localement pour permettre au syndicat de rencontrer les salarié-e-s et les informer des avantages qu'offre l'adhésion au syndicat (y compris le droit de distribuer des communications syndicales). Cette disposition s'applique aux réunions d'accueil, à la formation des salarié-e-s, à ses publications ainsi qu'à l'accès numérique<sup>2</sup>. Dans tous les cas, les modalités d'accès doivent être conçues de manière à accorder aux représentants syndicaux suffisamment de temps et de possibilités de circulation dans les établissements pour accomplir leur mission syndicale dans le respect du fonctionnement des services de l'entreprise. Le présent accord n'a pas pour but de remettre en cause les modalités d'accès déjà établies et mutuellement satisfaisantes.

5.3.3. Pour les filiales d'ORPEA et les établissements au sein desquels les modalités d'accès n'ont pas été organisées faute d'une présence syndicale antérieure, ou lorsque les syndicats souhaitent les renégocier, les syndicats devront prendre attache auprès de la direction locale afin de se coordonner pour assurer l'équilibre entre la liberté syndicale et le fonctionnement de service.

---

<sup>2</sup> Les modalités de l'accès numérique feront l'objet de réunions d'examen. L'accès numérique peut faire l'objet d'un accord mutuel au niveau local et national.

Par anticipation et pour une meilleure coordination des modalités d'accès, les parties locales peuvent décider d'un commun accord qu'un représentant d'UNI et un représentant de la Direction des Ressources Humaines participent à un échange préalable.

A défaut d'accord sur les modalités d'accès, la question sera soumise à la Réunion d'examen afin qu'elle soit traitée et réglée.

## 6. Loi sur le devoir de vigilance et diligence raisonnable

UNI devra être considérée comme partie prenante au plan requis en vertu de la Loi sur le devoir de vigilance et des Principes directeurs de l'OCDE relatifs aux droits humains des salarié-e-s. Cela implique qu'UNI doit être consultée pour établir la cartographie des risques et les mesures prises pour les éviter et pour définir les recours en cas de violation des droits. Dans le cadre du présent accord mondial, les Parties reconnaissent que les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective sont des droits humains essentiels pour ORPEA.

## 7. Règlement des conflits liés à l'application du présent accord

7.1. Les deux Parties s'engagent à veiller à ce que le présent accord soit pleinement et loyalement appliqué. A cette fin, elles décident de mettre en place une procédure de règlement des conflits pour convenir des solutions équitables et durables aux problèmes qui se présentent.

En cas de conflit entre un affilié d'UNI et la direction d'ORPEA concernant l'interprétation ou l'application du présent accord, les procédures suivantes s'appliqueront :

### **Plaintes d'affiliés d'UNI**

- i. La plainte doit d'abord être adressée à la direction locale.
- ii. Si la plainte ne peut être réglée avec la direction locale, elle peut être transmise au responsable national par le syndicat compétent s'il est reconnu ou par UNI si la reconnaissance n'a pas encore été établie.
- iii. Si la plainte n'est toujours pas résolue, elle sera transmise aux représentants agréés d'UNI qui pourront aborder la question avec le Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines.
- iv. En cas d'infraction confirmée, le Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines en informera le membre responsable de la direction, qui veillera à ce que des mesures correctives soient prises.
- v. Les conflits qui ne peuvent être réglés de cette manière ou qui portent directement sur les dispositions du présent accord devront être soumis à la Réunion d'examen pour être discutés et réglés.



## Plaintes d'entreprises ou de responsables d'ORPEA

- i. La plainte doit d'abord être adressée au syndical local.
- ii. Si la plainte ne peut être réglée avec le syndicat local, elle peut être transmise au bureau national du syndicat par l'entreprise ou le(s) responsable(s) concerné(s).
- iii. Si la plainte n'est toujours pas résolue, elle sera transmise au Directeur ou à la Directrice des Ressources Humaines qui pourra soulever la question auprès des représentants agréés d'UNI.
- iv. Si des infractions sont confirmées, UNI en fera part à son affilié concerné, qui veillera à ce que des mesures correctives soient prises.
- v. Les conflits qui ne peuvent être réglés de cette manière ou qui portent directement sur les dispositions du présent accord devront être soumis à la Réunion d'examen pour être discutés et réglés.

7.2. Si les Parties ne parviennent pas à résoudre un différend découlant du présent accord mondial après discussion lors de la réunion semestrielle prévue par le présent accord, la question peut, par consentement mutuel, être soumise à un médiateur ou une médiatrice indépendant-e choisi-e d'un commun accord qui s'efforcera de trouver une solution par voie de médiation. Une demande de médiation ne peut être refusée sans raison valable.

7.3. Si le conflit en question n'a pas été résolu par la médiation ou par d'autres voies, chaque partie peut demander un règlement définitif et contraignant par arbitrage, conformément au Règlement international d'arbitrage et de conciliation en matière de travail ("Règlement ILAC")<sup>3</sup>.

7.4. Par souci de clarté, la procédure de règlement des conflits susmentionnée ne s'applique pas aux conflits qui - directement ou indirectement - concernent, touchent ou impliquent une convention collective et/ou tout autre accord local. Ces conflits seront réglés conformément aux procédures de règlement des conflits énoncées dans les conventions collectives et/ou les accords locaux pertinents.

7.5. UNI s'engage à ne pas entreprendre d'action publique ou d'action en justice à l'encontre ou au détriment d'ORPEA sans en informer préalablement ORPEA, en lui laissant un délai raisonnable pour résoudre le conflit avant que de telles actions publiques ou en justice ne soient entreprises contre la société. UNI respectera le même engagement en ce qui concerne tout conflit survenant au niveau national, et UNI encouragera ses syndicats affiliés à respecter le même engagement envers ORPEA.

---

<sup>3</sup> <https://tinyurl.com/2p8s4mef>



## 7 bis. Règlement des conflits individuels ou collectifs sans lien direct avec l'application du présent accord

Il est convenu entre ORPEA, UNI et ses affiliés d'établir un dialogue constructif afin de tenir compte des droits, intérêts et aspirations des salarié-e-s et de prévenir les tensions ou conflits qui pourraient naître au quotidien.

Dans cet esprit, ORPEA et UNI s'engagent, respectivement auprès de leur filiales et syndicats affiliés, à promouvoir le dialogue et la négociation comme éléments centraux des bonnes relations à pérenniser, et comme méthodes de résolution de conflits à l'amiable. Ceci peut être soutenu par la médiation, l'arbitrage et d'autres formes de résolution de conflits extra-judiciaires.

## 8. Ressources

- 8.1. Afin de garantir la mise en œuvre complète et réelle de cet accord global au niveau local, ORPEA s'engage à contribuer aux ressources matérielles, humaines et de fonctionnement des syndicats (moyens matériels pour les responsables syndicaux et des « organizer », temps de travail des délégués syndicaux, coût des locaux et des équipements). Les détails de ces ressources et les plafonds seront négociés dans les trois premiers mois suivant la signature de l'accord. Par la suite, les réunions d'examen établiront les détails sur une base annuelle.
- 8.2. Par ailleurs, ORPEA s'engage à financer une réunion annuelle des syndicats et des représentants des salarié-e-s de tous les sites d'ORPEA afin de discuter des moyens de continuer à mettre en place des relations de travail innovantes et à promouvoir les objectifs du présent accord. Les détails de ces ressources et les plafonds seront négociés dans les trois premiers mois suivant la signature de l'accord. Par la suite, les réunions d'examen établiront les détails sur une base annuelle.

## 9. Mise en œuvre et procédures

- 9.1. ORPEA accepte la responsabilité de la mise en œuvre de l'accord dans l'ensemble du Groupe et s'assurera que ses responsables soutiennent les droits énoncés dans le présent accord et les communiquent aux salarié-e-s. Dans le cas où un responsable hiérarchique ne respecterait pas une ou des dispositions de cet accord, la direction centrale d'ORPEA s'engage à intervenir immédiatement pour rappeler les engagements à honorer et rétablir un fonctionnement conforme.
- 9.2. Les Parties entretiendront un dialogue régulier et concret afin de favoriser la mise en place d'une relation de travail constructive. À cette fin, des Réunions d'examen formelles auront lieu deux fois par an, auxquelles de hauts représentants des Parties participeront pour discuter des progrès de l'accord. Des Réunions d'examen extraordinaires seront organisées si nécessaire pour concrétiser les engagements du présent accord.

9.3. Les Parties s'engagent à définir des objectifs concernant le nombre de salarié-e-s couverts par des conventions collectives d'ici 2027 en tenant compte des dispositions juridiques et sociales nationales. Cette question fera l'objet d'un point distinct de l'ordre du jour des Réunions d'examen.

9.4. Cet accord prévoit la mise en place de groupes de travail conjoints afin d'augmenter le ratio personnel-résidents, de s'attaquer aux niveaux élevés de rotation de la main-d'œuvre dans l'entreprise, de promouvoir des soins de qualité et de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des soins. À compter de la date de signature, le comité susmentionné élaborera et suivra conjointement un plan quinquennal sur les questions de fidélisation des salarié-e-s et de développement de carrière.

9.5. Les Parties porteront systématiquement un point de réflexion relatif aux communications entre UNI, ses affiliés et l'ORPEA à l'ordre du jour des réunions d'examen.

9.6. Les Parties s'engagent conjointement à faire connaître l'accord, respectivement par l'intermédiaire des adhérents syndicaux et de la structure de l'entreprise, et à souligner que cet accord doit être soutenu sur le principe et dans la pratique à tous les niveaux des deux organisations. Ce processus doit mettre l'accent sur la nécessité de respecter pleinement les dispositions de l'accord mondial à tous les niveaux des deux organisations. Si l'une ou l'autre des Parties présente des signes évidents de manquement à l'obligation de faire connaître le présent accord mondial à quelque niveau que ce soit, les deux Parties s'engagent à veiller à ce que des mesures correctives soient rapidement mises en place.

9.7. Les Parties conviennent de rendre compte de manière transparente des résultats du présent accord mondial. A cet effet, ORPEA consacrera une section dédiée dans sa déclaration de performance extra-financière qui fera l'objet d'un commun accord avec UNI lors de la réunion d'examen.

9.8. La Direction des Ressources Humaines d'ORPEA entretiendra des contacts suivis avec UNI entre les réunions d'examen.

9.9. Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, que cet accord mondial et tous les droits et responsabilités qui y sont établis entre ORPEA et UNI soient étendus à d'autres partenaires sociaux mondiaux.

## 10. Statut

10.1. Le présent accord entre en vigueur à la date à laquelle toutes les Parties l'ont signé. Sa durée de validité est de 3 ans. A son expiration, il est renouvelable par tacite reconduction pour une nouvelle période de 3 ans, mais peut être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires moyennant un préavis d'au moins 6 mois avant la fin de la période de 3 ans.

10.2. Les Parties reconnaissent et conviennent que le présent accord sera régi et interprété conformément au droit français.

**Signé à PARIS, le 8 avril 2022.**

Pour la SA ORPEA

Pour UNI GLOBAL UNION

**M. Philippe CHARRIER**

Président Directeur Général

**Madame Christy HOFFMAN**

Secrétaire Générale

**M. Bertrand DESRIAUX**

DRH Groupe

**Madame Alke BOESSIGER**

Secrétaire Générale Adjointe

## **ANNEXE**

### **Liste des pays où ORPEA est implanté (Avril 2022)**

Angleterre  
Allemagne  
Autriche  
Belgique  
Brésil  
Chili  
Chine  
Croatie  
Emirats arabes unis  
Espagne  
France  
Irlande  
Italie  
Lettonie  
Luxembourg  
Mexique  
Pays-Bas  
Pologne  
Portugal  
République Tchèque  
Slovénie  
Suisse  
Uruguay