



Charte Internationale
des Valeurs Sociales Fondamentales
du Groupe JCDecaux

- Édition 2018 -

Sommaire

I. PREAMBULE	4
II. OBJET DE LA CHARTE	4
III. CHAMP D'APPLICATION	5
IV. ENGAGEMENTS	6
4.1. Droit de négociation collective et liberté d'association	
4.2. Condamnation de toute forme de travail forcé ou obligatoire	
4.3. Condamnation du travail des enfants	
4.4. Absence de discrimination au travail	
4.5. Santé et sécurité des travailleurs	
4.6. Durée du temps de travail	
4.7. Droit à un salaire décent	
4.8. Droit aux congés payés	
4.9. Droit à la formation	
4.10. Condamnation de toute forme de harcèlement et de violence	
4.11. Réaffectation des salariés en cas de restructuration	
4.12. Respect de la vie privée et du droit à la protection des données à caractère personnel	
4.13. Droit de participer à la vie publique	
4.14. Droit à la sécurité sociale	
4.15. Equilibre vie professionnelle – vie privée	
4.16. Congé familial	
4.17. Droit à la protection lié à l'arrivée d'un nouvel enfant	
V. MISE EN OEUVRE DE LA CHARTE	10
5.1. Engagement du Directoire	
5.2. Diffusion de la Charte	
5.3. Responsabilité du management local	
5.4. Procédure d'alerte	



Depuis 1964, le succès et la réputation de JCDecaux reposent sur des valeurs fortes, notamment l'idée que les collaborateurs du Groupe sont essentiels à son développement. Ces valeurs ont toujours guidé nos actions et font partie intégrante de notre culture, nous accordons donc une très grande importance à assurer un environnement de travail sûr et respectueux pour tous les salariés. Dans un contexte de fort développement international du Groupe, nous sommes convaincus que notre engagement en faveur de valeurs sociales fondamentales est plus important que jamais, et c'est pourquoi nous avons souhaité les formaliser dans la Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du groupe JCDecaux, qui fournit des lignes directrices et des principes de comportement très clairs au sein du Groupe.

Aujourd'hui, JCDecaux exerce ses activités dans plus de 55 pays et nous sommes conscients de l'existence de pratiques commerciales et culturelles différentes. Néanmoins, il est essentiel de partager une ambition commune sur les valeurs sociales fondamentales, de les respecter et de progresser partout dans le monde pour assurer leur mise en œuvre.

Cette Charte a été développée en référence aux standards internationaux que sont la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies, les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et les Principes Directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique pour les entreprises multinationales. Avec la Charte Ethique du groupe JCDecaux, qui définit le code de conduite des affaires au sein du Groupe et dans les relations avec nos partenaires, cette Charte représente un pilier des engagements de JCDecaux en faveur du développement durable, défini comme la poursuite d'une croissance économique respectueuse des personnes et de l'environnement.

Nous comptons sur chacun d'entre vous pour adopter les valeurs transmises dans cette Charte et pour vous assurer qu'elles sont au cœur de vos comportements et de vos engagements. Leur respect est la meilleure garantie de notre réussite commune et de la pérennité de notre entreprise.

Jean-François Decaux

Jean-Charles Decaux



I. PREAMBULE

Les salariés de JCDecaux constituent un atout précieux de l'entreprise. C'est pourquoi il est essentiel pour JCDecaux d'offrir à tous ses salariés un milieu de travail sûr favorisant le respect de chacun.

II. OBJET DE LA CHARTE

La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du groupe JCDecaux définit un cadre éthique pour JCDecaux SA et toutes les sociétés contrôlées par le Groupe.

Elle a été développée en référence à la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies**, aux **Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)** et aux **Principes Directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE)**.



III. CHAMP D'APPLICATION

La Charte des Valeurs Sociales Fondamentales, avec la Charte Ethique du groupe JCDecaux, s'applique au bénéfice de tous les salariés du groupe JCDecaux à travers le monde, quelle que soit la juridiction compétente du lieu de travail.

Cependant, dans tous les cas où la réglementation locale impose des règles et pratiques plus favorables aux salariés que celles énoncées dans la présente Charte, c'est cette réglementation locale qui sera bien entendu appliquée et qui devra régir le comportement de l'entité de JCDecaux dans le pays concerné.

Dans le cas où un principe énoncé dans cette Charte n'est pas autorisé par une loi ou une réglementation locale, l'entité locale de JCDecaux devra, dans la mesure du possible, mettre en place ce principe d'une manière admise localement et compatible avec les lois de la juridiction compétente.

JCDecaux s'engage à promouvoir l'application des valeurs de cette Charte auprès de toutes ses parties prenantes, y compris auprès des entreprises dans lesquelles JCDecaux détient une participation, de ses fournisseurs et sous-traitants et de ses partenaires. Ainsi, JCDecaux s'engage à travailler avec ses parties prenantes pour mettre en œuvre, dans la mesure du possible, ces valeurs sociales dans leurs activités.

IV. ENGAGEMENTS



4.1. Droit de négociation collective et liberté d'association

JCDecaux s'engage à respecter le droit de négociation collective et le droit à la liberté d'association, tels qu'énoncés dans les **Conventions No. 87** et **No. 98 de l'OIT**, comprenant notamment le :

- droit de former et d'adhérer à un syndicat ou à d'autres organisations ;
- droit pour les salariés d'élire leurs représentants ;
- libre exercice du droit syndical.

4.2. Condamnation de toute forme de travail forcé ou obligatoire

JCDecaux condamne l'usage du travail forcé et s'engage à n'avoir recours à aucune forme de travail forcé ou obligatoire, conformément aux **Conventions No. 29** et **No. 105 de l'OIT**.

4.3. Condamnation du travail des enfants

JCDecaux condamne le travail des enfants et s'engage à ne pas avoir recours au travail de personnes dont l'âge est inférieur à celui de l'achèvement de la scolarité obligatoire dans le pays concerné, ou ayant en tout état de cause, moins de 15 ans, conformément aux **Conventions No. 138** et **No. 182 de l'OIT**.

4.4. Absence de discrimination au travail

JCDecaux condamne toute discrimination dans les relations de travail et s'engage à recruter des hommes et des femmes sur la base de leurs propres mérites sans distinction de race, couleur, religion, genre, statut matrimonial, opinions politiques, orientation sexuelle, origine sociale ou nationalité, et à verser un salaire égal pour un travail de valeur égale, en fournissant des opportunités équivalentes et un traitement égal à tous les salariés actuels et potentiels, conformément aux **Conventions No. 100** et **No. 111 de l'OIT**.





4.5. Santé et sécurité des travailleurs

JCDecaux s'engage à respecter les lois locales et nationales, les normes de santé et sécurité au travail et à mettre en œuvre les meilleures pratiques ayant cours dans l'industrie, conformément à la **Convention No. 155 de l'OIT**.

4.6. Durée du temps de travail

JCDecaux s'engage à respecter la réglementation nationale et locale sur la limitation du temps de travail et la gestion des heures supplémentaires, conformément à la **Convention No. 30 de l'OIT**.

JCDecaux s'engage à accorder au minimum un jour de repos par semaine à chaque salarié, conformément aux **Conventions No. 14 et No. 106 de l'OIT**, sauf en cas de circonstances exceptionnelles pour une période de temps limitée dès lors que les lois et règlements nationaux le permettent.

4.7. Droit à un salaire décent

JCDecaux s'engage à :

- adopter des politiques de rémunération qui répondent ou dépassent le salaire minimum légal fixé par la législation nationale ou locale ;
- fournir un bulletin de salaire à tous les salariés à chaque fois que ceux-ci sont payés ;
- fournir un salaire qui permet au minimum de répondre aux besoins de base des salariés, définis en fonction du pays dans lequel ils travaillent.

4.8. Droit aux congés payés

JCDecaux s'engage à octroyer à tous ses salariés, conformément à la **Convention No. 132 de l'OIT**, un minimum de trois semaines de congés payés par année de service, le cas échéant après une période minimum de service, en fonction des négociations collectives, des réglementations applicables et des pratiques et spécificités locales.

4.9. Droit à la formation

JCDecaux s'engage à fournir la formation et les outils de développement nécessaires à ses salariés.

4.10. Condamnation de toute forme de harcèlement et de violence

JCDecaux reconnaît le droit de chaque salarié d'être respecté et traité avec dignité et sa responsabilité dans la création d'un espace de travail exempt de harcèlement pour ses salariés. JCDecaux condamne et ne tolérera aucune forme de harcèlement, d'agressivité ou de comportement hostile quel qu'il soit.

4.11. Réaffectation des salariés en cas de restructuration

Dans le cas où des suppressions d'emplois, liées à des restructurations, sont nécessaires, et conformément aux règlements et règles ou pratiques locales, JCDecaux favorisera :

- la consultation des représentants du personnel, quand ceux-ci existent, et dès que possible comme cela peut être requis par la loi locale ;
- les offres de redéploiement au sein de l'entreprise dans une zone géographique la plus proche possible du lieu de travail du salarié au moment de la restructuration, lorsque cela est possible.

4.12. Respect de la vie privée et du droit à la protection des données à caractère personnel

JCDecaux s'engage à respecter la confidentialité et le caractère privé des informations personnelles de ses salariés, de ses clients et de ses autres parties prenantes en ne collectant et en ne conservant que les données qui sont nécessaires à ses activités, conformément aux législations nationales et locales.

4.13. Droit de participer à la vie publique

JCDecaux respecte le droit de chaque salarié de participer à des activités publiques (y compris, mais sans s'y limiter, à des activités politiques), dès lors que la personne concernée n'affirme ni ne laisse penser qu'elle/il parle au nom de JCDecaux, et pour autant que l'exercice de ce droit ne porte pas atteinte aux droits d'autrui.

JCDecaux s'engage à fournir à tous les salariés le temps nécessaire pour voter aux élections, si le scrutin a lieu pendant les heures de travail ou si les horaires de travail du salarié ne lui permettent pas de voter avant ou après les heures de travail.





4.14. Droit à la sécurité sociale

JCDecaux s'engage à contribuer aux systèmes de sécurité sociale obligatoires en vigueur dans chacun des pays où le Groupe opère.

Dans les prestations fournies aux salariés, JCDecaux s'efforce d'examiner et de combler, dans la mesure du possible, les lacunes des systèmes de protection fournis par les Etats, qui incluent généralement des avantages tels que les soins médicaux, la couverture d'invalidité ou de retraite, conformément à la **Convention No. 102 de l'OIT**.

4.15. Equilibre vie professionnelle – vie privée

JCDecaux reconnaît le droit de chaque salarié de maintenir un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée.

4.16. Congé familial

JCDecaux reconnaît le droit des salariés à prendre un congé pour des événements familiaux et médicaux, conformément aux négociations collectives et aux autres réglementations locales le cas échéant. Durant cette période, l'entreprise fera son maximum pour que le salarié en congé retrouve son poste - ou un poste équivalent - à son retour au travail à la fin de son congé, conformément notamment à la **Convention No. 103 de l'OIT** et aux autres lois relatives au congé familial pour raison médicale, applicables localement.

4.17. Droit à la protection lié à l'arrivée d'un nouvel enfant

JCDecaux reconnaît l'importance de l'arrivée d'un nouvel enfant dans une famille et reconnaît le droit de chaque salarié de prendre un congé à un tel moment. JCDecaux se conforme à toutes les politiques de congé applicables en vertu des réglementations locales ou nationales en vigueur et garantit que le salarié concerné retrouvera son poste - ou un poste équivalent - à son retour au travail à la fin de son congé parental, à condition de ne pas avoir prolongé son temps de congé au-delà du temps autorisé par la loi, la réglementation ou la pratique locale.



V. MISE EN OEUVRE DE LA CHARTE

5.1. Engagement du Directoire

La mise en œuvre de cette Charte est d'une importance primordiale pour JCDecaux et c'est pourquoi un membre du Directoire a pris la responsabilité directe de la bonne diffusion, au sein du Groupe, de la Charte et des valeurs sociales énoncées.

5.2. Diffusion de la Charte

La Charte Internationale des Valeurs Sociales Fondamentales du groupe JCDecaux doit être mise à disposition de chaque salarié au moment de son entrée dans le Groupe, dans chaque juridiction dans laquelle JCDecaux est présente. Cette Charte sera mise à disposition sur les sites Intranet du Groupe, dans les langues les plus pratiquées au sein du Groupe, ainsi que sur le site Internet du Groupe ou sera disponible sur demande auprès de la Direction des Ressources Humaines et/ou du Service juridique de chaque entité du Groupe.

Les dirigeants et managers de JCDecaux SA et de ses filiales sont tenus de s'assurer de la mise à disposition de la Charte des Valeurs Sociales Fondamentales à chaque salarié, indépendamment de son ancienneté et de sa fonction et de l'appliquer avec constance.

5.3. Responsabilité du management local

Le management local est responsable du respect et de l'application des principes et des normes énoncés dans la présente Charte, dans chaque juridiction dans laquelle JCDecaux est présente. Chaque pays doit élaborer un plan d'action local afin de mettre en œuvre ces principes. Ce plan d'action inclura des exigences de vérification de la conformité des normes locales avec les normes de la Charte et le respect des droits de chaque salarié, tels que stipulés dans la Charte.

L'employeur s'engage à mettre à la disposition de chaque nouveau salarié la présente Charte, à son entrée dans l'entreprise. Cette Charte sera également présentée, le cas échéant, aux organes de négociation collective. Elle doit également être mise à la disposition de tous les salariés sur l'Intranet local.

Selon les règles, règlements et pratiques applicables localement, chaque entité locale de JCDecaux doit disposer d'une procédure par laquelle les salariés peuvent librement soulever leurs questions et traiter toute réclamation quant à la non-conformité avec la Charte; dans le cas où celle-ci est avérée, cette procédure doit permettre de la résoudre.



5.4. Procédure d'alerte

Si un salarié considère qu'une des valeurs sociales énoncées dans la présente Charte n'est pas respectée ou estime qu'une de ces valeurs est sur le point d'être violée, elle/il dispose du droit d'alerte prévu par la loi du 27/03/2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Les modalités d'exercice de ce droit d'alerte sont les suivantes :

- dans un 1^{er} temps, en référer au responsable hiérarchique ;
- puis, dans un 2nd temps, si le problème ne peut être traité par la hiérarchie directe ou si celle-ci est directement liée au comportement incriminé, faire un signalement auprès du Secrétariat du Comité de Vigilance.

Ce signalement doit être fait auprès du Secrétariat du Comité de Vigilance, soit au moyen d'un formulaire électronique d'alerte disponible sur l'intranet ou le site internet accessible au niveau de chaque filiale du Groupe, soit directement par téléphone (+ 33 1 30 79 79 11) *via* une ligne téléphonique dédiée et sécurisée.

En l'absence d'une réponse de la part du destinataire du signalement dans un délai raisonnable, celui-ci pourra être adressée à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. En dernier ressort, à défaut de traitement par l'un de ces organismes dans un délai de trois mois, le signalement pourra être rendu public.

Le Groupe n'exercera, ni ne tolérera aucune sanction, aucun licenciement ou aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, à l'encontre d'un lanceur d'alerte de bonne foi dans le cadre de cette procédure, mêmes si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite. De même, une personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, en raison d'une alerte lancée dans le cadre de cette procédure.

JCDecaux

les vitrines du monde