



Naturland



# CAHIER DES CHARGES DE **NATURLAND**

EXTRAIT

## **RESPONSABILITÉ SOCIALE**

Version 05/2025

Ce cahier des charges est une traduction de la version originale établie en allemand. En cas de divergence, le cahier des charges établi dans les langues officielles de Naturland (allemand, anglais, espagnol et italien) servent de référence.

### III. Responsabilité sociale

Les exigences du cahier des charges de Naturland concernent également les relations sociales entre et avec les personnes qui vivent et travaillent dans les exploitations.

#### 1. Droits de l'Homme

Les droits fondamentaux des personnes qui vivent et travaillent dans les exploitations Naturland doivent être respectés ; La réglementation suivie doit être au moins équivalente aux dispositions légales locales ou aux droits de l'homme définis par les conventions des Nations Unies, l'Organisation Internationale du Travail (OIT)<sup>1</sup>, les conventions des Nations Unies pour les droits de l'enfant<sup>2</sup> et la déclaration des Nations unies concernant les droits des peuples indigènes<sup>3</sup> si ceux-ci sont plus favorables aux personnes concernées.

Un produit fabriqué en enfreignant les Droits de l'Homme, dans des conditions d'inégalité sociale ou d'infraction du droit concernant le territoire et l'eau ne peut pas être commercialisé en tant que produit Naturland.

#### 2. Interdiction du travail forcé

Les entreprises s'engagent à s'abstenir de tout recours au travail forcé ou à tout type de travail non volontaire. L'entreprise n'est pas autorisée à retenir des salaires, des gratifications, des biens ou des documents de ses employés pour les forcer à rester dans l'entreprise.

#### 3. Liberté de réunion, accès aux syndicats

Tous les employés ont le droit et la liberté de se réunir et de s'organiser pour faire collectivement respecter leurs intérêts.

Personne ne doit être défavorisé ou discriminé en raison de son appartenance à un syndicat.

#### 4. Équité

L'ethnie, les croyances, le sexe, l'appartenance à un organisme ou les convictions politiques ne doivent pas donner lieu à un traitement non équitable entre les salariés.

Tous les salariés ayant une même activité et un même niveau de responsabilité doivent se voir accorder les mêmes salaires et opportunités, quel que soit leur sexe, la couleur de leur peau ou leurs croyances.

#### 5. Droit de l'enfant

Les entreprises ne doivent pas employer d'enfants. Les enfants ont le droit de travailler dans l'entreprise de leur famille ou d'un voisin dans la mesure où les aspects suivants sont respectés :

- Le travail n'est pas dangereux et ne met en péril ni la santé ni la sécurité de l'enfant.
- Le travail ne nuit pas au développement scolaire, moral, social et physique de l'enfant.
- Pendant qu'il travaille, l'enfant est surveillé par un adulte ou est autorisé par une personne ayant droit de regard sur son éducation.

#### 6. Santé et sécurité

Tous les ouvriers, les employés et leurs familles doivent avoir accès à l'eau potable, à l'alimentation, au logement et à des soins médicaux de base.

L'employeur est responsable de la sécurité, de la santé et de l'hygiène sur le lieu de travail. Il doit former ses salariés en vue d'améliorer leur prise de conscience des éventuels dangers qu'ils encourent sur leur poste de travail et des règles d'hygiène à respecter. Si l'entreprise emploie plus de 10 salariés, il faut établir un règlement concernant la « sécurité au poste de travail » et les rendre accessibles à tous les salariés.

#### 7. Conditions de travail

Dans le présent cahier des charges, le terme « salarié », comprend les permanents, les saisonniers ainsi que les travailleurs des entreprises sous-traitantes.

---

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/fundamental-principles-and-rights-work>

<sup>2</sup> <http://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/crc.aspx>

<sup>3</sup> [http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS\\_fr.pdf](http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_fr.pdf)

Toutes ces entreprises s'engagent à respecter les règles fondamentales suivantes :<sup>4</sup>

### 7.1 Contrats

Tous les salariés reçoivent un contrat de travail écrit qui définit les conditions de leur emploi.<sup>5</sup> Les conditions de travail et le contrat doivent être signés par l'employeur et peuvent être contrôlés à tout moment. Le contrat de travail doit préciser au moins les points suivants : description du travail à effectuer, volume et limites du travail, type et montant de la rémunération.

Les conditions de travail de tous les salariés doivent être au moins équivalentes aux règles les plus strictes des dispositions nationales et des directives de l'OIT.

### 7.2 Traitement équitable

Les différentes formes de contrats de travail ne doivent pas être à l'origine d'un traitement inéquitable des employés ; les mêmes droits et conditions de travail, y compris les prestations sociales et les primes, s'appliquent à tous les salariés – pour les mêmes activités et responsabilités (voir A. III. 4.)

### 7.3 Salaires

Les salaires doivent au moins être équivalents aux salaires minimaux légaux applicables dans le pays, aux normes industrielles applicables (dans les entreprises de transformation) ou aux conventions tarifaires si celles-ci sont plus favorables aux salariés. Les salariés sont payés en espèces ou sous la forme qu'ils souhaitent.

### 7.4 Paiement du gîte et du couvert

Les salariés peuvent décider librement de percevoir une partie de leur salaire sous forme de logement, de repas ou d'autres prestations de l'entreprise. La valeur de ces gratifications est équitable et raisonnable. L'entreprise n'a pas le droit d'appliquer une réduction au salaire minimal.

### 7.5 Durée de travail

Pour permettre une flexibilité et des heures supplémentaires en haute saison (par exemple en saison de récolte), il faut soit limiter le nombre d'heures de travail pendant l'année, soit conclure un accord mutuel concernant le travail pendant les périodes de pointe. Cet accord doit répondre aux législations nationales et aux conventions tarifaires.

### 7.6 Prestations sociales

L'employeur s'assure que les salariés bénéficient d'une assurance de base en cas de maternité, maladie et vieillesse. Dans les entreprises employant plus de 10 salariés, une charte concernant les rémunérations et les assurances sociales est établie et doit être accessible à tout le personnel.

### 7.7 Formation continue

L'entreprise met à la disposition de ses salariés des offres de formation continue ou professionnelle.

---

<sup>4</sup> Naturland a la possibilité d'établir que, dans un pays, le contrôle des conditions de travail de l'Etat ou l'offre de formation continue accessible à tous suffit pour garantir le respect du cahier des charges.

<sup>5</sup> Même pour les employés non enregistrés, un accord contraignant pour l'employeur doit avoir lieu, sachant que la forme écrite n'est pas obligatoire dans ce cas particulier. Les salariés doivent être informés de leurs droits.

## **Naturland**

Verband für ökologischen Landbau e.V.  
Kleinhaderner Weg 1  
82166 Gräfelfing | Allemagne

Tel. +49 (0)89-898082 - 0  
Fax +49 (0)89-898082 - 90

[naturland@naturland.de](mailto:naturland@naturland.de)  
[www.naturland.de](http://www.naturland.de)

Présidence: Eberhard Räder\*, Moritz Reimer\*, Udo Rumpel\*, Jörg Hansen, Isabell von Oertzen, Zeno Plattl-Fünfkirchen  
(\* Présidence au sens de § 26 BGB)

enregistrée en tant qu'organisation à but non lucratif · Vereinsregister AG München VR10697, Sitz: München · USt-ID-Nr: DE152124581



**Naturland**