



Code de conduite de nos partenaires contractuels

1. Domaine d'application

Ce Code de conduite de nos partenaires contractuels vaut pour les partenaires contractuels de la société sprd.net AG et ses filiales.

2. Respect des lois

Les partenaires contractuels ont pour obligation de respecter les prescriptions légales nationales et internationales, en particulier les lois sociales et les lois du travail. Ils doivent également respecter le Code de conduite de nos partenaires contractuels qui établit les règles de base concernant le travail et la vie sociale, basées sur les conventions OIT (Organisation Internationale du Travail), la déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies, les conventions des Nations Unies sur les droits des enfants et l'élimination de toute forme de discrimination envers les femmes, ainsi que les lignes de conduites de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) pour les entreprises internationales.

Le Code de conduite de nos partenaires contractuels de la société sprd.net AG définit seulement les règles de base à respecter pour assurer la protection des employés. Si certaines clauses de ce Code de conduite de nos partenaires contractuels traitent du même sujet que la législation nationale ou internationale et/ou les standards industriels, la loi la plus stricte fait foi.

3. Information et communication

Les partenaires contractuels ont pour obligation de mettre le Code de conduite de nos partenaires contractuels de sprd.net AG à disposition de tous leurs employés, en consultation libre dans leur langue respective et pour les zones de travail concernées. Lorsque le partenaire contractuel fait appel à un tiers (producteur, sous-traitant, etc.) pour exécuter la commande, il est obligé à son tour de faire respecter le code dans le cadre de leur partenariat.

Le partenaire doit nommer un interlocuteur chargé des questions concernant l'application et l'observation du Code de conduite de nos partenaires contractuels.

4. Inspection et contrôle

Les partenaires acceptent le fait que des contrôles ayant pour but de vérifier le respect du minimum requis et des règles de base stipulés dans le Code de conduite de nos partenaires contractuels puissent être effectués, et cela sans avertissement préalable. Ceux-ci pourront être effectués par des employés de Spreadshirt ou par des organisations indépendantes.

5. Règles de base

a) Temps de travail

Une semaine de travail comprend tout au plus 48 heures ainsi qu'un maximum de 12 heures supplémentaires. Tous les employés ont droit au minimum à une journée libre par semaine. Les heures supplémentaires sont rémunérées en accord avec les conventions juridiques des différents secteurs professionnels en vigueur dans la région, et en adoptant le tarif plus élevé.

Sont en vigueur les conventions IOT 1 et 14.



b) Interdiction du travail d'enfants

Les salariés doivent au minimum être âgés de 15 ans et doivent être libérés de l'obligation scolaire. Le travail des enfants, ainsi que le recours à des enfants pour une prestation de services sont interdits. Le travail des enfants est défini soit par les conventions des Nations Unies soit par les conventions nationales, sachant que c'est la convention la plus stricte qui sera appliquée.

Sont en vigueur les conventions IOT 79, 138, 142 et 182 ainsi que la recommandation IOT 146.

c) Travail forcé

Toute activité doit être basée sur le volontariat et être en accord avec les lois et procédés nationaux. Spreadshirt ne tolère en aucun cas le travail forcé, la servitude pour dettes ou l'esclavage.

Les papiers d'identité des employés ne peuvent pas être conservés par l'employeur. L'employeur ne peut pas les empêcher de s'éloigner du lieu de travail.

Sont en vigueur les conventions IOT 29 et 105.

d) Pas de travail dans les centres de rétention

Le travail en milieu pénitentier n'est pas autorisé.

e) Egalité de traitement

Tous les employés doivent être traités équitablement et selon le principe d'égalité. Cela veut dire qu'aucun employé ne peut être désavantagé ou favorisé par son origine ethnique, sa religion, son âge, son milieu social, son orientation politique, son sexe, son orientation sexuelle ou sa position dans l'entreprise.

Sont en vigueur les conventions IOT 100, 111, 143, 158 et 159.

f) Dignité sur le lieu de travail

La dignité de l'Homme est inviolable et doit, de ce fait, obligatoirement être respectée sur le lieu de travail. Le travail forcé, le harcèlement, les pressions psychologiques ou corporelles abusives, ainsi que des méthodes disciplinaires ou sanctions humiliantes sont formellement interdits.

g) Contrat de travail

Les employés doivent obtenir un contrat écrit comme preuve d'embauche. Celui-ci doit contenir au moins les informations suivantes : nom de l'employé, date de naissance, lieu de naissance, adresse, activité, date d'embauche, nombre d'heures convenues, rémunération et autres services, période d'essai (si applicable), droit de vacances, conditions de démission (par l'employé ; par l'employeur), date et signature ou empreinte du pouce de l'employé ainsi que celles de l'employeur.

En cas d'analphabétisme, le contrat doit être énoncé à haute voix. Ce fait doit être signalé par écrit.

h) Rémunération

Le salaire doit satisfaire les besoins de base de l'employé et ne doit en aucun cas être inférieur au revenu minimum stipulé par la loi du pays. Les employés doivent pouvoir bénéficier de tous les avantages qui leur sont attribués selon le droit national, comme par exemple, la sécurité sociale, les primes pour les heures supplémentaires et les congés payés. Les retenues sur salaires illégales et injustifiées, ainsi que les retenues comme mesures de discipline sont inadmissibles. Les salaires sont à verser selon les procédés locaux habituels.

Sont en vigueur les conventions IOT 26 et 131.

i) Sécurité au travail

La sécurité de l'employé sur le lieu de travail doit être garantie à tout moment. Il est du devoir de l'employeur de garantir une telle sécurité. Il le fera en respectant au minimum les lois sur la sécurité au travail en vigueur dans le pays.

Il en est de même pour les lois concernant la manipulation de substances dangereuses pour la santé. L'utilisation de produits chimiques dangereux qui laissent des résidus et qui causent des dommages corporels est interdite.

Les mêmes principes de sécurité sont valables pour les conditions de travail en ce qui concerne le niveau sonore, le feu, l'hygiène et l'aération, entre autres, ainsi que pour les logements des employés, lorsque ces derniers sont mis à disposition par l'employeur. De même, la possibilité de premier secours ainsi que des plans d'urgence/évacuation doivent être opérationnels. En outre, toutes les lois sur la protection de l'environnement doivent être respectées.



j) Liberté d'association

Le droit de liberté d'association attribué aux employés ne peut pas être limité. Ils ont en particulier le droit de création et d'appartenance aux syndicats ou autres organisations pour le droit du travail ainsi que le droit de participer aux actions collectives, organisées en accord avec les lois locales.

Sont en vigueur les conventions IOT 87, 98, 135 et 154, ainsi que la recommandation IOT 143.

La société sprd.net AG part du principe que les clauses ci-contre seront respectées par tous les partenaires, employés, filiales et autres tiers concernés.

Les obligations résultant de ce Code de conduite de nos partenaires contractuels ne peuvent pas être contournées en ayant recours au travail contractuel, programmes de formation factices ou autres mesures comparables. Sont surtout compris dans les programmes de formation factices les activités qui ne permettent aucune évolution des connaissances et des aptitudes des employés.

La société sprd.net AG se réserve le droit ultima ratio de résilier le partenariat en cas d'infraction. Cependant, le but premier de ce partenariat est de se pencher ensemble sur les problèmes qui peuvent apparaître et, en cas d'infraction, de travailler ensemble à l'amélioration de la situation.

Nous, les signataires, certifions avoir lu et compris le Code de conduite de nos partenaires contractuels de Spreadshirt et nous nous engageons à nous conformer aux obligations supplémentaires qui en résultent.

Lieu, date

tampon de l'entreprise, signature,
nom et statut du signataire