



XPO:

COUPABLE

D'INJUSTICE



La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) est une fédération démocratique dirigée par ses affiliés, reconnue comme la plus grande organisation mondiale du secteur des transports. Nous mettons toute notre énergie à améliorer le quotidien des travailleuses et travailleurs, en créant du lien entre les syndicats de 147 pays afin d'aider leurs membres à obtenir droits, égalité et justice. Nous représentons près de 20 millions de travailleuses et travailleurs des transports aux quatre coins du globe.

Nos principes :

- Promouvoir le respect des droits humains dans le monde, en particulier les droits syndicaux ;
- Promouvoir la paix fondée sur la justice sociale et le progrès économique ;
- Aider nos affiliés à défendre les intérêts de leurs membres ;
- Fournir des services de recherche et d'information à nos affiliés ;
- Apporter une assistance générale aux travailleuses et travailleurs des transports en difficulté.



La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) est une organisation syndicale paneuropéenne qui représente les syndicats des transports au sein de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et des pays d'Europe centrale et orientale. L'ETF représente près de cinq millions de travailleuses et travailleurs des transports de plus de 200 syndicats des transports dans 41 pays européens. Ces travailleuses et travailleurs évoluent dans tous les pans du secteur des transports, sur terre, en mer et dans les airs.



La Famille syndicale mondiale XPO est un réseau de syndicats représentant les travailleuses et travailleurs des pays où XPO mène ses principales activités. Les membres du réseau incluent :

- FGTB-UBT (Belgique)
- ACV-CSC Transcom (Belgique)
- CGT Transports (France)
- FeSMC-UGT (Espagne)
- FGTE-CFDT (France)
- GMB (Grande-Bretagne)
- International Brotherhood of Teamsters (États-Unis)
- UIL Trasporti (Italie)
- Unia (Suisse)
- Unite (Grande-Bretagne)
- UNSA Transport (France)

SOMMAIRE

XPO : COUPABLE D'INJUSTICE	4
À propos de XPO	4
Covid-19 : la santé des travailleurs de première ligne sacrifiée au nom du profit ?	5
Épidémie de Swindon : « Le risque de contracter le COVID terrifie encore les salariés »	5
Royaume-Uni : des travailleurs employés dans le « berceau de la maladie »	5
France : absence d'EPI chez XPO, une employée perd la vie	6
États-Unis : par crainte de perdre leur emploi, des travailleurs anonymes dénoncent l'insuffisance des précautions prises face à la pandémie	6
Vol salarial et exploitation des travailleurs à travers la classification erronée des salariés	7
Europe : sous-traitance et exploitation des conducteurs d'Europe de l'Est	7
Action juridique en France : XPO ne peut déléguer sa responsabilité en ce qui concerne ses sous-traitants européens	10
États-Unis : des cas de vol salarial liés à une classification erronée des conducteurs comme entrepreneurs indépendants	10
Espagne : une grève de la faim contre la classification erronée des conducteurs en tant qu'entrepreneurs indépendants	11
Italie : sous-traitance et révision à la baisse des contrats	12
Royaume-Uni : les retraites ne seront pas augmentées	12
Les manquements aux normes d'hygiène et de sécurité engendrent des environnements de travail dangereux	13
Les entrepôts de XPO au Royaume-Uni qualifiés d'« usines noires et sataniques »	13
Espagne : XPO s'obstine à rester les bras croisés face aux risques en matière de sécurité	14
États-Unis : des travailleurs contraints à travailler par forte chaleur	15
UE : des chauffeurs qui vivent dans leur camion pendant des mois	15
Discrimination à l'égard des femmes enceintes, discrimination fondée sur le genre et harcèlement sexuel	16
États-Unis : discrimination fondée sur le genre et la race	16
États-Unis : survenue de fausses couches suite au refus de l'employeur d'affecter les travailleuses enceintes à des travaux légers	17
Espagne : ségrégation entre hommes et femmes et discrimination	18
Italie : XPO se soustrait à son obligation de production d'un rapport sur l'égalité	18
Royaume-Uni : l'écart de rémunération hommes-femmes se creuse	18
Antisindicalisme	19
Organisation des travailleurs aux États-Unis : l'opposition affichée par XPO « dépasse de loin les normes habituelles »	19
Espagne : des syndicalistes écartés des opportunités de promotion	20
Suisse : XPO ignore le droit légal des travailleurs à négocier collectivement	20
XPO : un PDG grassement rémunéré, mais une main-d'œuvre non reconnue à sa juste valeur	21
Mettre fin aux actes d'injustice commis par XPO : il est temps de rencontrer les syndicats	22

XPO : COUPABLE D'INJUSTICE

XPO se positionne en tant que leader mondial des solutions de transport, de logistique et de livraison du dernier kilomètre. Le groupe se targue d'une culture d'entreprise fondée sur ses employés, qui révolutionne la façon dont les marchandises sont transportées aux quatre coins du globe.

Ce marketing bien travaillé cache pourtant des chaînes d'approvisionnement enlisées dans l'exploitation des travailleurs, une approche cavalière et même négligente de la sécurité à l'origine de blessures et de décès, et une entreprise où le personnel qui ose s'élever contre la discrimination en matière de grossesse et le harcèlement s'expose à des représailles.

Le présent rapport se fait l'écho des voix des travailleuses et travailleurs du réseau mondial XPO. Leurs témoignages évoquent une culture d'entreprise toxique où le vol salarial, l'exploitation, la discrimination en matière de genre et de grossesse, le harcèlement sexuel et les environnements de travail dangereux sont monnaie courante.

Ils reviennent sur cet acteur logistique « de premier plan » qui, au plus fort de la pandémie de COVID-19, n'a pas été en mesure de fournir des masques à son propre personnel dans ses entrepôts. Une entreprise dont les employés ont eux-mêmes dû acheter ou fabriquer leurs masques, afin de pouvoir poursuivre leur activité et ainsi assurer la continuité des chaînes d'approvisionnement de XPO. Cette entreprise sanctionne les travailleurs qui tentent de résoudre les problèmes culturels et de sécurité sur leur lieu de travail, et les employés syndiqués voient leur temps de travail ramené à des niveaux tels qu'ils ne peuvent couvrir leurs besoins vitaux, simplement pour avoir osé exprimer une opinion.

À propos de XPO

XPO Logistics, Inc. compte parmi les dix plus grands prestataires mondiaux de services « supply chain » aux entreprises à travers le monde. Forte de 97 000 employés et 1 506 sites, la société cotée en bourse et dirigée par le milliardaire Bradley Jacobs opère dans 30 pays. XPO dispose d'un réseau de 50 000 clients à travers le monde.¹

XPO exploite deux secteurs d'activité : le transport et la logistique. Le siège international de XPO est situé à Greenwich, Connecticut, États-Unis, et son siège européen est basé à Lyon, France. L'entreprise est à l'origine de près de 10 millions de livraisons du dernier kilomètre chaque année, grâce à un réseau de 5 000 chauffeurs indépendants et techniciens, ce qui en fait le plus grand fournisseur de solutions logistiques du dernier kilomètre par poids lourds en Amérique du Nord. Quelque 90 % de la population américaine vit à moins de 200 kilomètres d'une plateforme de livraison XPO du dernier kilomètre.²

XPO verse des indemnités conséquentes à ses cadres supérieurs, tandis que ses chauffeurs passent plusieurs mois à dormir dans leur camion, en violation flagrante du droit européen du travail. Aux États-Unis, des recours collectifs ont été intentés contre la société pour plusieurs millions de dollars, en raison des pratiques de classification erronée concernant ses chauffeurs.

De ses entrepôts à ses réseaux de camions, le modèle d'affaires de XPO se caractérise par des actes d'injustice à l'égard de l'ensemble de son personnel, jusqu'au dernier kilomètre.

Le présent rapport a été préparé par la Famille syndicale mondiale XPO, une coalition de syndicats représentant les travailleuses et travailleurs de XPO à l'échelon international. Nous sommes inquiets de constater que les droits, les dispositifs de protection et les niveaux de vie décentes des 100 000 collaborateurs de l'entreprise à travers le monde puissent ainsi être mis à mal et troqués en faveur de possibilités d'expansion à court terme et de bénéfices exceptionnels - qui profitent à ses seuls dirigeants.

La Famille syndicale mondiale XPO a demandé à rencontrer la société à plusieurs reprises dans l'espoir d'amener celle-ci à résoudre les problèmes observés dans ses chaînes d'approvisionnement à travers le monde. **Mais XPO a refusé toute rencontre.**

1. XPO Logistics, « Company Profile Report », mai 2020, https://xpodotcom.azureedge.net/xpo/files/s1/XPO_May_2020_Company_Profile-2.pdf
2. XPO Logistics, « Last Mile », août 2020, <https://last-mile.xpo.com/>

Covid-19 : la santé des travailleurs de première ligne sacrifiée au nom du profit ?

Les personnels des entrepôts et des transports employés par XPO ont travaillé tout au long de la pandémie, assurant la continuité et la sécurité des chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales. Le PDG Bradley Jacobs s'est vanté de ce que XPO était construit tel un « char blindé », et donc apte à surmonter la crise du COVID.

Mais les travailleurs qui ont maintenu le fonctionnement des chaînes d'approvisionnement et permettront l'excellente rentabilité des affaires de Jacobs ne se sentent pas aussi invulnérables aux impacts du virus. Ils évoquent leur peur d'aller travailler et les manquements de l'entreprise qui n'a pas pris au sérieux leurs préoccupations en matière de sécurité.

Au plus fort de la pandémie, cet acteur logistique « de premier plan » s'est contenté de transmettre à son personnel des vidéos expliquant comment créer leurs propres masques à partir de t-shirts usagés et d'élastiques, car l'entreprise n'était pas en mesure de leur procurer des équipements de protection individuelle (EPI). Pour celles et ceux, au sein du personnel des entrepôts, qui s'inquiétaient du risque de transmission du virus associé au partage des équipements, les gestionnaires et les superviseurs les ont priés d'acheter leur propre gel désinfectant, tandis que les chauffeurs routiers continuaient de composer avec des horaires exténuants, sans pouvoir accéder à un équipement de protection individuelle ou à des installations sanitaires.

La Famille syndicale mondiale XPO a sollicité la tenue d'une réunion avec XPO afin de discuter de la pandémie et mettre en place un forum mondial sur la santé et la sécurité dans le but de protéger les travailleurs, leurs familles et les communautés dans lesquelles ils travaillent. **XPO a refusé cette rencontre.**

Épidémie de Swindon : « Le risque de contracter le COVID terrifie encore les salariés »

En juillet 2020, 64 personnes ont été testées positives au COVID-19 dans un centre de distribution alimentaire géré par XPO à Swindon, au Royaume-Uni. Deux au moins des travailleurs infectés ont dû être pris en charge à l'hôpital. Au total, 150 des 750 employés du site ont apparemment dû s'isoler.³

Malgré le nombre de cas confirmés, XPO a choisi de ne pas mettre le site en quarantaine et de maintenir son activité. Dans le même temps, l'entreprise a affirmé que la protection des employés était sa priorité absolue.⁴

Unite the Union a déclaré que les employés craignaient de retourner au travail et avaient l'impression d'être tenus dans le flou. Le Responsable régional d'Unite, John McGookin, a

condamné l'inaction et le manque de communication de l'entreprise : « Soyons honnêtes, si vous étiez exposé au même nombre de cas que ce site, dans une aussi petite ville, vous penseriez sérieusement à une mise en quarantaine, » a-t-il déclaré.

« Nous ne comprenons absolument pas la raison pour laquelle ils [XPO Logistics] ne l'ont pas fait. Ils ne communiquent pas avec nous. »⁵

M. McGookin a déclaré à la BBC qu'en dépit des dépistages auprès de la grande majorité du personnel, les employés n'étaient pas plus rassurés en se rendant au travail, rapportant que « ... le risque de contracter le COVID terrifie encore les salariés. »⁶

Royaume-Uni : des travailleurs employés dans le « berceau de la maladie »

L'entrepôt XPO/ASOS de Barnsley emploie 4 000 travailleurs, dont 500 sont présents à chaque changement d'équipe. En mars 2020, le syndicat GMB a mené un sondage auprès des salariés de cet entrepôt. **98 % des répondants ont déclaré qu'ils se sentaient en danger au travail.** Leurs témoignages ont mis en évidence l'incapacité de la direction à :

- Leur fournir un EPI ;
- Assurer la distanciation physique à l'entrée et à la sortie des sites, dans les couloirs, les vestiaires et les cantines ; et
- Mettre à disposition des installations de lavage des mains et des quantités suffisantes de savon.⁷

Les répondants ont indiqué que lorsque les travailleurs avaient soulevé la question de l'insuffisance des gants et des gels désinfectants pour les mains, un superviseur leur a rétorqué qu'ils devaient se les procurer eux-mêmes.

Ils ont également évoqué leurs craintes quant à l'insuffisance du taux légal de leur indemnité maladie (à peine 94,25 livres sterling (GBP) par semaine) pour payer leurs factures ; les collègues se rendraient au travail même en étant malades et exposeraient ainsi l'ensemble de la main-d'œuvre au risque de contracter le virus.

À la suite de l'enquête, le 30 mars 2020, les employés de l'entrepôt ont quitté les lieux pour protester en raison de leur incapacité à appliquer les recommandations du gouvernement, préconisant le maintien d'une distance de deux mètres entre chaque individu.⁸

En mai 2020, neuf travailleurs ont été testés positifs au virus et le syndicat GMB a appelé à la fermeture de l'entrepôt et à un nettoyage en profondeur des lieux.⁹

3. BBC News, « 'Iceland Covid-hit depot workers 'afraid to go back' », 31 juillet 2020, <https://www.bbc.co.uk/news/uk-england-wiltshire-53610084>

4. ibid.

5. ibid.

6. Steward, S., « Union rep claims half of workers at Iceland depot are absent but firm denies it », Swindon Advertiser, 3 août 2020, <https://www.swindonadvertiser.co.uk/news/18624098.union-rep-claims-half-workers-iceland-depot-absent/>

7. Butler, S., « 'Cradle of disease' : Asos warehouse staff reveal coronavirus fears. » The Guardian, 31 mars 2020.


<https://www.theguardian.com/global/2020/mar/30/asos-workers-coronavirus-fears-online-fashion-safety-barnsley-warehouse>

8. Santamaria, B., « Asos workers walk out over lack of Covid-19 protection, firm denies it's unsafe », Fashion Network, 30 mars 2020.

<https://uk.fashionnetwork.com/news/Asos-workers-walk-out-over-lack-of-covid-19-protection-firm-denies-it-s-unsafe,1202851.html>

9. Whitman-Stone, D., « Asos defends hygiene at fulfilment centre after calls for a 'deep clean' », Fashion United.

<https://fashionunited.uk/news/retail/asos-defends-hygiene-at-fulfilment-centre-after-calls-for-a-deep-clean/2020051448925>



Avant le 19 mars, on n'avait pas de masque ni de gants, les masques étaient en rupture de stock. Donc avec des collègues, on est allés sur le site d'un Auchan qui n'est pas loin pour aller chercher des gants et des lingettes pour désinfecter les claviers et les écrans qu'on utilise assez souvent.¹⁰

David Mondesir, délégué CGT employé à l'entrepôt XPO de Fleury-Mérogis

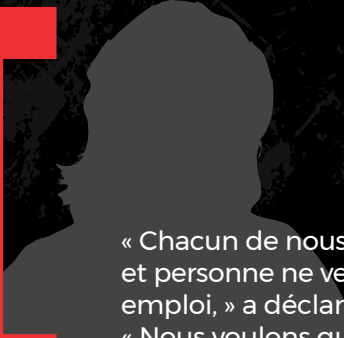
France : absence d'EPI chez XPO, une employée perd la vie

En avril 2020, une salariée de 48 ans employée à l'entrepôt de Fleury-Mérogis est décédée des suites du COVID-19. Elle travaillait pour l'entreprise depuis 17 ans, et laisse derrière elle deux enfants. Six autres employés de l'usine ont été testés positifs, un travailleur infectant notamment son épouse et sa mère (qui a été hospitalisée ultérieurement).

Avant ces cas d'infection, le syndicat local avait soulevé auprès de la direction de XPO des préoccupations quant au fait que les travailleurs n'avaient pas reçu les EPI adéquats et il a exigé de la société la conduite de contrôles de température des salariés avant de se présenter au poste de travail.

La direction a d'abord répondu que les employés bénéficiaient d'une protection suffisante et que des mesures supplémentaires étaient inutiles. Les travailleurs ont stoppé le travail le 19 mars 2020, appelant l'entreprise à prendre des mesures pour assurer la distanciation physique et fournir les EPI nécessaires.

Pour remédier à cette interruption du travail, l'entreprise a accepté la mise en place de contrôles de température et les mesures de nettoyage sur le site ont été renforcées.



« Chacun de nous veut travailler et personne ne veut perdre son emploi, » a déclaré un employé. « Nous voulons que l'entreprise gagne de l'argent, car dans ce cas nous en gagnons aussi. Mais je ne crois pas qu'ils prennent les précautions appropriées pour assurer notre sécurité personnelle et celle de notre équipement, notamment en fournissant des produits de nettoyage. »

Une employée de XPO

États-Unis : par crainte de perdre leur emploi, des travailleurs anonymes dénoncent l'insuffisance des précautions prises face à la pandémie

En avril 2020, des employés de XPO à Kansas City ont évoqué avec des journalistes les préoccupations généralisées des salariés du centre de services KCK de XPO concernant l'insuffisance des pratiques d'hygiène dans le cadre des services de transport assurés par l'entreprise.¹¹ Ils ont souhaité rester anonymes, craignant de perdre leur emploi si leurs préoccupations en matière de sécurité étaient rendues publiques. Parmi leurs préoccupations figuraient le non-nettoyage de l'équipement partagé, comme les camions et les chariots élévateurs, et la non-application de la distanciation physique dans les salles de pause de l'entreprise.

L'International Brotherhood of Teamsters a mené une enquête nationale auprès des salariés afin de connaître les mesures prises par XPO pour en protéger le personnel. Sur une échelle de 1 à 10 évaluant la performance de XPO face aux risques du COVID-19 (où 1 signifiait terrible et 10 excellent), 24 % des personnes interrogées ont donné à l'entreprise un score de 1. Les deux tiers des employés lui ont attribué une note inférieure à 5.¹² La majorité des répondants ont déclaré avoir été témoins de problèmes de sécurité ou de problèmes au travail liés au COVID-19, et une majorité d'entre eux ont déclaré que l'entreprise ne les informait pas suffisamment quant aux moyens d'assurer leur sécurité.

10. Lemoine, S., « L'État nous a livrés en pâture, il a abandonné les petites gens : la peur et la colère des salariés qui continuent à travailler ». franceinfo, 8 avril 2020. https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/coronavirus-l-etat-nous-a-laisse-en-pature-il-a-abandonne-les-petites-gens-la-peur-et-la-colere-des-interimaires-de-carrefour_3904423.html.

11. Alcock, A., « XPO Logistics employees claim the company isn't protecting them from COVID-19 protection ». [sic] KSHB Kansas City, 3 avril 2020. <https://www.kshb.com/news/coronavirus/xpo-logistics-employees-claim-company-isnt-protecting-them-from-covid-19-protection>

12. XPO Exposed. 2020. "Responses to the recent Safety Survey" Facebook, 6 mai 2020. <https://www.facebook.com/xpowearexpo/posts/3109752305748484>

Il convient de noter que 60 % des femmes ont répondu ne pas se sentir en sécurité au travail.

Pour illustrer les piètres pratiques de sécurité appliquées sur le site, les Teamsters ont mentionné l'exemple d'un camion qui avait été placé en quarantaine à la demande d'un superviseur, car le précédent chauffeur présentait des symptômes du coronavirus et avait été renvoyé chez lui. Le camion a ensuite été cerclé de ruban adhésif de sécurité afin que les portes ne puissent pas être ouvertes et qu'aucun employé ne puisse pénétrer dans le véhicule.

Le lendemain, un autre superviseur a ordonné la fin de la quarantaine afin que le camion puisse être utilisé. Le ruban adhésif a donc été retiré et le camion a été nettoyé avant d'être réintroduit dans le parc de véhicules de XPO, pour être utilisé par plusieurs conducteurs. La totalité du ruban adhésif a ensuite été jetée dans une poubelle ouverte, juste à côté des tables où les chauffeurs prennent leurs pauses.

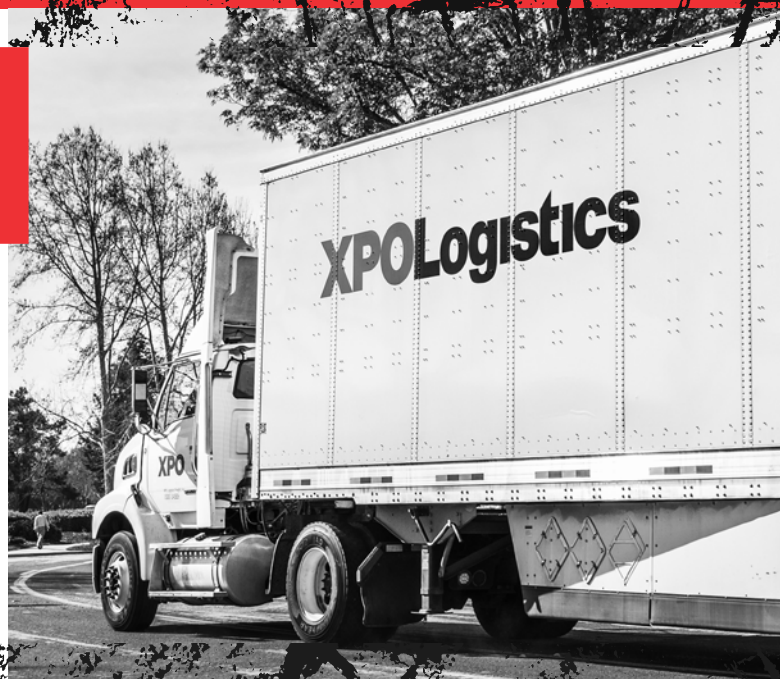


Photo : Sundry Photography stock - adobe.com

Vol salarial et exploitation des travailleurs à travers la classification erronée des salariés

La pratique (généralement illégale) de classification erronée de son personnel constitue l'une des pratiques les plus abusives et manipulatoires à travers lesquelles XPO se rend coupable d'injustice. La situation des conducteurs employés par XPO, qui sont souvent largement sous-payés et ne peuvent pas même accéder à des produits de première nécessité, comme l'hébergement, lorsqu'ils sont sur la route, offre un contraste frappant avec les indemnités conséquentes versées aux cadres supérieurs de l'entreprise.

Europe : sous-traitance et exploitation des conducteurs d'Europe de l'Est

En 2018, XPO Logistics Europe a sous-traité 54,8 % de ses activités. Stichting VNB, la fondation de recherche et de contrôle du syndicat néerlandais FNV, a soulevé de sérieuses préoccupations au sujet des conditions extrêmement abusives dans lesquelles évoluent les conducteurs dans les chaînes d'approvisionnement de XPO.

Stichting VNB a mené des recherches substantielles sur les chaînes d'approvisionnement européennes du transport routier. Cette recherche a révélé que XPO se tourne de plus en plus vers des sous-traitants d'Europe de l'Est qui utilisent des travailleurs non-européens pour conduire les camions en Europe de l'Ouest. Il ressort de ces travaux de recherche complets que les conducteurs se voient régulièrement remettre de faux documents permettant de masquer le niveau de rémunération très insuffisant, et souvent illégal, qui est le leur.

Selon une enquête explosive publiée par VNB, l'ITF et l'UITA le 25 juin 2020, les sociétés de transport routier prétextent le COVID-19 pour exploiter plus encore les camionneurs et réduire les tarifs de transport, les salaires, les conditions de travail et les normes de santé et de sécurité en Europe.¹³

Les entretiens avec les chauffeurs ont révélé que la majorité des pratiques abusives, et autres abus auxquels les camionneurs ont été confrontés en raison de la crise du COVID-19, existent dans la chaîne d'approvisionnement de XPO.

Ces conclusions avaient également été mises lumière lors de précédentes recherches menées par VNB, présentées plus en détail dans les études de cas suivantes. Les études de cas sont basées sur une combinaison de témoignages de camionneurs et de preuves documentaires, y compris les contrats de travail, les données relatives aux temps de conduite et de repos et les documents concernant le fret.

Il en ressort par conséquent que ces cas ne sont ni isolés, ni uniques. Les chercheurs de VNB ont mené des entretiens avec de nombreux chauffeurs d'Europe de l'Est et des chauffeurs non-européens employés par des sous-traitants de XPO qui connaissent des situations similaires à celles précédemment décrites.¹⁴ Les éléments de preuve rassemblés par VNB démontrent que le modèle d'affaires de XPO repose sur l'exploitation des chauffeurs et un manque de transparence. Le sous-paiement des camionneurs est systématique et ils sont contraints de montrer de faux documents aux autorités afin de les tromper. Malgré l'existence d'une réglementation européenne régissant les temps de conduite et de repos aux fins de protéger les conducteurs, d'assurer la sécurité routière et de maintenir une concurrence loyale, les entreprises recrutant les conducteurs interrogés contreviennent chaque jour à cette réglementation.

La pratique de la concurrence déloyale sur les salaires est souvent qualifiée de « dumping social ». On parle de « dumping social » lorsque des chauffeurs routiers sont recrutés dans un pays où les coûts de la main-d'œuvre sont peu élevés afin de travailler dans des pays où ces coûts sont plus élevés, permettant ainsi à l'entreprise de réaliser des économies en matière de salaires et de prestations sociales.¹⁵

13. Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), « Une enquête explosive révèle au grand jour une exploitation aux proportions pandémiques dans le transport routier européen », 25 juin 2020, <https://www.itfglobal.org/fr/news/une-enquete-explosive-revele-au-grand-jour-une-exploitation-aux-proportions-pandemiques-dans-le-transport-routier-europeen>

14. <https://youtu.be/Z4LOLVdf4dY>

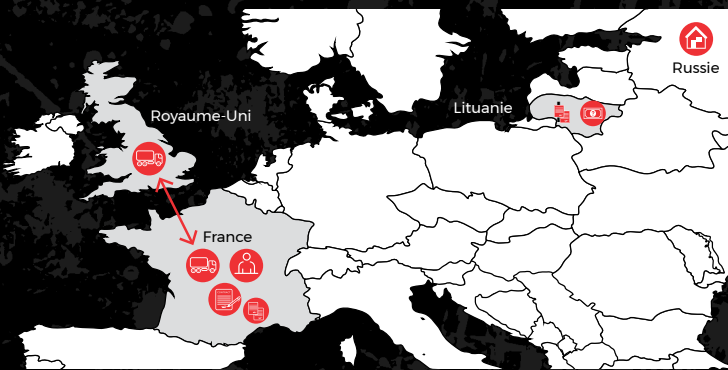
15. Eurofund, « Social Dumping », 19 mai 2016, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-dumping>

ÉTUDE DE CAS N° 1

La chaîne d'approvisionnement européenne de XPO constitue un inextricable dédale de sous-traitance, reléguant les chauffeurs dans une extrême précarité. Afin d'illustrer ce qui précède, voici à quoi ressemble la chaîne de sous-traitance : une société passe un contrat de transport avec XPO, qui le confie à un sous-traitant français qui le confie lui-même à une société sous-traitante en Lituanie. VNB a interrogé des camionneurs ukrainiens en juin 2020. Les chauffeurs ont indiqué à VNB qu'ils transportaient des marchandises de la France jusqu'au Royaume-Uni, et vice versa. Ils vivent pendant des mois dans la cabine de leur camion, ne perçoivent pas le salaire convenu en Lituanie et reçoivent même de faux documents (« attestation de détachement ») en France déclarant qu'ils touchent un salaire horaire bien plus élevé, à hauteur de 10 €. ¹⁶

Les chauffeurs ont confié à VNB avoir supplié leur employeur lituanien de leur permettre de rentrer chez eux, mais l'entreprise a ignoré leurs demandes. Pour le temps passé sur la route, les conducteurs reçoivent à peine assez d'argent pour pouvoir s'offrir de quoi manger - et trop peu pour leur permettre de quitter leur camion en France et rentrer chez eux de leur propre gré. Durant la crise du COVID-19, leur employeur n'a pas veillé à leur fournir un EPI.

L'EXPLOITATION, RÉSULTAT D'UNE CHAÎNE DE SOUS-TRAITANCE



- Un client a besoin de faire acheminer des marchandises entre la France et le Royaume-Uni, et vice-versa
- Une société passe un contrat de transport avec XPO
- XPO sous-traite le contrat à une entreprise de camionnage française
- La société française confie à son tour le contrat à une entreprise de camionnage lituanienne
- Un chauffeur est embauché par l'entreprise lituanienne en bas de la chaîne
- Un chauffeur issu de Russie est engagé au salaire lituanien, il a reçu une fausse « attestation de détachement » et travaille exclusivement en Europe de l'Ouest

ÉTUDE DE CAS N° 2

Alexsi (nom modifié afin de protéger son identité) est un chauffeur russe qui travaille pour une entreprise lituanienne proposant des services de transport ad hoc pour XPO. Alexsi conduit en France pour le compte d'une entreprise sous-traitante pour XPO. Alexsi reçoit un salaire journalier d'un montant fixe de 50 euros, mais son employeur lui a remis un document français appelé « attestation de détachement », sur lequel il est mentionné que son salaire horaire s'élève à 10,03 euros. Le document est faux. Il est bien entendu illégal d'établir ce type de documents frauduleux. Au cours de la pandémie de COVID-19, Alexsi a expliqué :

« La société ne nous a fourni aucune information quant aux moyens de nous protéger. J'ai acheté mes propres EPI. La seule chose qui les préoccupait, c'est que les chauffeurs ne soient pas en contact avec les gens du bureau au siège de l'entreprise lors de l'échange de documents. » ¹⁷

Alexsi et les autres chauffeurs employés par le sous-traitant de XPO sont sur la route pendant de nombreux mois et vivent - illégalement - dans la cabine de leur camion.

ÉTUDE DE CAS N° 3

Luka (son nom a été modifié) est un chauffeur ukrainien, employé en Lituanie. La société pour laquelle il travaille possède un parc de 500 camions. Bien que le camion conduit par Luka soit immatriculé en Lituanie, il travaille exclusivement en France et depuis la France.

VNB a interrogé Luka en juin 2020. À cette époque, il n'était pas rentré chez lui depuis décembre 2019. Il avait supplié son entreprise de le laisser rentrer à la maison, mais aucun autre chauffeur n'a été mobilisé afin de le remplacer. Luka a été contraint de vivre illégalement dans son camion, de façon permanente, dans l'isolement et la solitude. Pour ne rien arranger, l'entreprise n'a pas versé à Luka le salaire lituanien convenu et a procédé à des déductions arbitraires, notamment 130 euros pour une marche cassée - dont Luka n'était d'ailleurs pas responsable.

Bien que le camion de Luka n'arbore pas le logo de XPO, sa société l'embauche en sous-traitance afin d'honorer des contrats pour le compte de XPO France. La législation française consacre le devoir de vigilance des entreprises françaises, auxquelles il incombe d'évaluer régulièrement la situation de leurs sous-traitants, fournisseurs et filiales, ainsi que de prévenir et d'atténuer les cas de violation des droits de l'homme et d'exploitation par le travail dans leurs chaînes d'approvisionnement.

16. Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), « Pandémie d'exploitation dans le transport routier européen », 25 juin 2020, <https://www.itfglobal.org/fr/news/une-enquete-explosive-revele-au-grand-jour-une-exploitation-aux-proportions-pandemiques-dans>

17. *ibid.*

ÉTUDE DE CAS N° 4

J'ai un contrat roumain et je touche un salaire roumain, près de 500 euros par mois ; le système laisse à l'employeur une liberté totale concernant les salaires - il peut verser à un travailleur qualifié le salaire d'un travailleur non qualifié, vous laisser travailler sur la base du salaire minimum toute votre vie, voué à une très maigre retraite, et c'est ce que j'essaie d'éviter.

Silviu travaillait pour un petit sous-traitant de XPO en Roumanie. Il transportait des pièces détachées automobiles entre l'Espagne et la Belgique. Alors qu'il travaillait en Espagne et en Belgique, et n'a jamais conduit son camion en Roumanie, il percevait un salaire roumain et la sécurité sociale roumaine.¹⁸

Silviu a travaillé durant trois mois d'affilée et vivait en permanence dans son véhicule ; il dormait, se lavait et se faisait à manger dans ou aux abords de son camion. Bien que cela soit incontestablement illégal, il n'avait pas d'autre option. Quand il retournait auprès de sa famille après trois mois, il laissait son camion en Espagne.

La législation européenne interdit aux chauffeurs de prendre leur temps de repos hebdomadaire dans leur véhicule.¹⁹

ÉTUDE DE CAS N° 5

Mirek (son nom a été modifié afin de protéger son identité) vivait en Pologne et était employé par XPO Pologne. Il touchait un salaire polonais. Bien que XPO gère l'ensemble des coûts salariaux via la Pologne, en réalité, Mirek travaillait en France et aux frontières de celle-ci.

Son camion étant situé en France, Mirek y était emmené en minivan depuis la Pologne. Son lieu de travail habituel était la France et il aurait donc dû toucher un salaire français en vertu de la législation européenne. XPO a fourni à Mirek une « attestation de détachement » qui stipulait qu'il recevait un salaire de 9,33 euros, conforme au salaire minimum français.

Mirek a toutefois montré à VNB un exemplaire de sa fiche de paie et de son contrat polonais fixant le salaire horaire à 2,50 euros.

ÉTUDE DE CAS N° 6

Le conducteur roumain Emilian (nom modifié afin de protéger son identité) était officiellement employé par XPO en Roumanie mais il conduisait exclusivement en Europe de l'Ouest. Il était emmené en Europe de l'Ouest en minivan, et le trajet direct depuis la Roumanie jusqu'à son camion prenait environ 24 heures. Emilian ne travaillait jamais en Roumanie. Il travaillait principalement comme sous-traitant pour XPO en France. Conformément à la législation française, XPO lui a remis une « attestation de détachement ».

Cette attestation mentionnait un salaire horaire de 9,33 euros de l'heure. Emilian a déclaré, sans détour, qu'il s'agissait d'un faux document qu'on lui demandait de présenter aux autorités ; il aurait rêvé que son salaire horaire soit réellement de 9,33 euros mais en réalité, il percevait un salaire mensuel moyen en Roumanie de quelque 300 euros. Après analyse des données du tachygraphe qui indiquait la durée de conduite ainsi que la distance parcourue par Emilian, son taux de rémunération horaire était en fait d'environ 1,82 euro. Une indemnité journalière de 50 euros était également versée à Emilian sous forme de montant forfaitaire.

Le droit européen est très clair ; les indemnités journalières ne doivent pas être considérées comme faisant partie du salaire. En France, pays dans lequel Emilian travaillait majoritairement, la législation stipule que ces « dépenses » ne devraient pas être prises en compte comme faisant partie de la rémunération. La tentative d'utilisation des indemnités de déplacement afin de compléter un salaire peu élevé est une option intéressante pour l'entreprise qui n'a pas à acquitter d'impôts ou de cotisations sociales sur ces paiements.

18. FNV, « Exploitation across Europe in road transport supply chain automotive industry » 11 octobre 2018, vidéo 02:10. <https://youtu.be/Z4LOLVdf4dY>

19. Commission européenne, Règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n° 3821/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil, Journal officiel de l'Union européenne, 11 avril 2006 <http://data.europa.eu/eli/reg/2006/561/2015-03-02>

Action juridique en France : XPO ne peut déléguer sa responsabilité en ce qui concerne ses sous-traitants européens

Bien que XPO soit en mesure d'externaliser ces prestations de transport à ces chauffeurs, la responsabilité de l'entreprise ne peut, quant à elle, être externalisée en ce qui concerne les cas d'exploitation de la main-d'œuvre et de violation des droits de l'homme dans ses chaînes d'approvisionnement européennes. Comme le stipule clairement la loi française sur le devoir de vigilance des entreprises, il incombe aux employeurs économiques de prendre des mesures contre les abus perpétrés tout au long de leur chaîne d'approvisionnement – en particulier lorsqu'ils exercent un certain contrôle par le biais de leurs relations commerciales.

Le 1^{er} octobre 2019, la Famille syndicale mondiale a mis en demeure XPO Logistics Europe au titre de la loi française sur le devoir de vigilance.²⁰ C'est la première fois que celle-ci était invoquée pour exiger des comptes d'une société internationale de transport.

La loi appelle l'entreprise à faire preuve de diligence raisonnable pour remédier aux violations des droits de l'homme dans sa chaîne d'approvisionnement. La Famille syndicale mondiale a exigé que XPO remplisse ses obligations, notamment en opérant une cartographie complète de sa chaîne d'approvisionnement et en consultant les syndicats quant à la façon dont elle identifiait et classait les risques. L'entreprise s'est contentée d'une réponse défensive à travers une déclaration exprimant que, selon elle, ses obligations étaient satisfaites.

XPO s'est à nouveau refusée à rencontrer les syndicats, ignorant toutes les propositions syndicales d'assistance et de collaboration offertes en vue de l'aider à respecter les obligations qui lui incombent, de même que toutes les questions posées en vue d'obtenir des garanties quant aux mesures prises en vertu de la loi.

États-Unis : des cas de vol salarial liés à une classification erronée des conducteurs comme entrepreneurs indépendants

XPO et ses filiales ont été confrontés à de multiples actions en justice et à des mesures d'exécution pour des cas de vol salarial liés à une classification erronée et illégale de leurs conducteurs comme entrepreneurs indépendants et non comme employés. Près de 280 conducteurs travaillant chez XPO et dans ses filiales à Los Angeles prétendent faire l'objet d'une mauvaise classification et quelque 90 autres au niveau du site de San Diego.²²

Non seulement la pratique est-elle illégale, mais elle est également immorale, car elle prive les travailleurs des prestations de santé auxquelles ils auraient droit en tant qu'employés directs. Le syndicat américain Teamsters a entendu des témoignages de travailleurs qui ont dû se rendre à l'étranger pour bénéficier de soins abordables, car leur statut erroné les privait d'une couverture en tant que salariés.

En 2018 et en 2019, des tribunaux d'État et fédéraux ont rendu deux arrêts définitifs contre XPO dans le cadre du recours de 12 conducteurs, enjoignant XPO à verser plus de 3 millions de dollars.²³ 27 autres créances salariales sont en cours contre XPO pour un passif total estimé à 1,9 million de dollars. Les actions judiciaires perdues ou liquidées par XPO en raison de son modèle d'affaires assimilable à de l'exploitation, consistant en une classification erronée et illégale des travailleurs, ont donné lieu au versement à des conducteurs d'indemnités d'un montant supérieur à 10,8 millions de dollars, depuis 2015.²⁴ Jose Herrera, conducteur chez XPO, a obtenu 279 415,83 dollars en réparation de déductions illégales.

*Même si XPO contrôle manifestement mon travail, ils refusent de me donner les mêmes droits que leurs conducteurs appartenant à d'autres divisions. Ce qui signifie que je ne perçois aucune indemnité si je me blesse au travail et que je ne bénéficie d'aucune assurance invalidité, s'il m'arrive quelque chose. Et ce n'est pas tout : XPO déduit les frais professionnels de notre salaire, comme l'entretien des camions, les réparations et le carburant. Ils nous facturent tout et le gouvernement a confirmé ce que je sais depuis toujours : C'est illégal.*²⁵

Et bien qu'ayant perdu ces différentes affaires, XPO poursuit ses tentatives d'« ubérisation » du transport. Depuis 2019, XPO met en avant son application mobile « Drive XPO », une plateforme de travail en ligne. La place de marché de fret numérique « XPO Connect » permet aux conducteurs de répondre à des appels d'offres et couvre actuellement les domaines du courtage par camion, du transport géré et de la logistique du dernier kilomètre.²⁶



20. Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), « Mise en demeure d'un géant du transport routier au titre de la loi sur le devoir de vigilance : une première historique », 1^{er} octobre 2019, <https://www.itfglobal.org/fr/news/mise-en-demeure-dun-geant-du-transport-routier-au-titre-de-la-loi-sur-le-devoir-de-vigilance>.

21. ibid.

22. International Brotherhood of Teamsters, « Drivers Employed by XPO Logistics Ruled Misclassified by CA Labor Commissioner », 20 avril 2017 <https://teamster.org/news/2017/04/drivers-employed-xpo-logistics-ruled-misclassified-ca-labor-commissioner>.

23. Justice for Port Drivers, « Regulatory Action and Litigation at XPO Logistics », mardi 5 novembre 2019 <https://justiceforportdrivers.org/wp-content/uploads/2019/11/XPO-regulatory-action-and-litigation-summary-110519.pdf>.

24. Justice for Port Drivers, « Regulatory Action and Litigation at XPO Logistics », mercredi 29 mai 2019 <https://justiceforportdrivers.org/wp-content/uploads/2018/09/XPO-regulatory-action-and-litigation-summary-52919.pdf>.

25. AJOT, « XPO Logistics' misclassified drivers awarded nearly \$1 Million », vendredi 21 avril 2017 <https://www.ajot.com/news/xpo-logistics-misclassified-drivers-awarded-nearly-1-million>.

26. DC Velocity, « XPO extends freight marketplace to last-mile service », mercredi 3 avril 2019 <https://www.dcvelocity.com/articles/20190403-xpo-extends-freight-marketplace-to-last-mile-service/>



Photo : Sundry Photography stock - adobe.com

Espagne : une grève de la faim contre la classification erronée des conducteurs en tant qu'entrepreneurs indépendants

Un conducteur de XPO, Jesus Abad Perez, avait engagé une grève de la faim durant trois semaines car la société l'avait déclaré sous le statut d'indépendant. Celui-ci a expliqué aux médias espagnols qu'il était rémunéré au kilomètre et devait payer de sa poche la location du camion, l'assurance, le carburant, les péages et d'autres frais via la coopérative à laquelle il appartenait,²⁷ alors qu'en fait, il n'était pas réellement indépendant puisque XPO était son seul client.

XPO ne se contente pas d'abaisser les salaires et les conditions en répertoriant ses travailleurs de manière erronée. L'entreprise leur propose également des contrats précaires et d'intérim, à des conditions inférieures à celles dont bénéficient les employés permanents, en violation des conventions collectives.



Le mois dernier, j'ai gagné 1 400 euros. Je dois vivre de ce qu'il en reste après déduction de tous mes frais.

Jesus Abad Perez

Au sein de l'entrepôt XPO de Marchamalo en 2018, 54 % à peine des travailleurs étaient embauchés dans le cadre de contrats permanents malgré la convention collective en vigueur sur le site exigeant qu'au moins 75 % de la main-d'œuvre soit sous contrat permanent.²⁸ Certains salariés travaillaient sous couvert de contrats « temporaires » depuis 2013.²⁹

XPO n'a pas tenté de remédier à cette situation dans le droit fil de la législation du travail espagnole, et selon la dernière enquête menée sur le site de Marchamalo, la situation s'est aggravée.³⁰ En juillet 2020, 51 % à peine de la main-d'œuvre était employée sur la base d'un contrat permanent, pour un effectif total de 2 066 personnes.³¹ Qui plus est, l'enquête ne tient pas compte des travailleurs embauchés par l'entremise d'agences d'intérim et les statistiques réelles au sujet des travailleurs précaires sont bien plus élevées encore.

27. Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), « Bien-être des femmes chez XPO », 13 juin 2018, <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/bien-e-tre-des-femmes-chez-xpo.pdf>

28. Enquête de l'UGT concernant la convention collective conclue avec l'entreprise, 2018

29. Salarié d'un entrepôt XPO en Espagne

30. Sondage de satisfaction des employés, UGT, 2018

31. Sondage de satisfaction des employés, UGT, juillet 2020



Je suis maintenant sur la route depuis 130 jours, ce qui est illégal ; je vis dans la cabine de mon camion et aux abords de celle-ci, sans accès aux installations. J'implore mon entreprise de me laisser rentrer à la maison, mais ils ignorent purement et simplement ma demande.

Chauffeur ukrainien, en sous-traitance pour XPO France

Italie : sous-traitance et révision à la baisse des contrats

Près de 90 % des travailleurs de XPO en Italie sont employés par l'entremise de sociétés sous-traitantes externes et d'agences de travail temporaire.³² En 2019, le syndicat Uiltrasporti est intervenu dans le cadre de l'embauche, par XPO, de travailleurs classifiés à tort comme apprentis. L'intervention du syndicat a permis de réembaucher les travailleurs en qualité d'employés réguliers, en les réaffectant à la bonne catégorie d'emploi, assortie du salaire correspondant.

La sous-traitance de la main-d'œuvre et la révision à la baisse des contrats sont à présent un problème tel que les syndicats ont introduit dans la convention collective nationale des entreprises de logistique des clauses visant à protéger les travailleurs et limiter la part du travail en sous-traitance par rapport à l'emploi direct.

Royaume-Uni : les retraites ne seront pas augmentées

Comme le montrent les précédents exemples, XPO a constamment et systématiquement usé de la classification erronée des entrepreneurs pour abaisser les salaires et les conditions des travailleurs qui maintiennent son réseau de transport et de logistique en fonctionnement. Cependant, le statut d'employé direct de XPO ne confère aucune immunité contre le vol salarial. L'injustice salariale frappe également les employés permanents de XPO.

En septembre 2018, *Unite the Union* a commencé à recevoir des plaintes de salariés de XPO victimes d'irrégularités concernant leur salaire ; dans certains cas, ils n'avaient même pas été payés du tout.³³

En 2019, des membres de *Unite* ont menacé de se mettre en grève en raison de cotisations de retraite non versées. Selon le syndicat, les membres ont vu les prestations de retraite déduites de leur salaire mais les fonds n'ont pas été crédités auprès de leur caisse de retraite.³⁴ Les employés de XPO au Royaume-Uni ont reçu des courriers de l'administration fiscale britannique leur indiquant qu'ils avaient acquitté un montant d'impôt insuffisant, dès lors que XPO avait omis de déduire les contributions fiscales conformément à sa responsabilité d'entreprise. Les salariés ont donc dû rembourser l'administration fiscale.

Le non-paiement des augmentations de salaire annuelles et le mauvais calcul des cotisations de retraite ont également fait l'objet de conflits en Écosse où plus de 700 membres du syndicat GMB ont voté à la majorité (97,8 %) pour la tenue d'un scrutin sur une action revendicative. Les sites de Bellshill et d'Eurocentral desservent quelque 70 chaînes de supermarchés britanniques. Le GMB a accusé l'entreprise de négligence croissante des conditions vis-à-vis des conditions de travail de ses salariés.³⁵

32. Données recueillies par le syndicat italien Uiltrasporti en août 2019.

33. *Unite the Union*, « XPO logistics must get its 'house in order' as workers face weekly 'pay lottery' misery », 12 septembre 2018. <https://unitetheunion.org/news-events/news/2018/september/xpo-logistics-must-get-its-house-in-order-as-workers-face-weekly-pay-lottery-misery/>

34. *Unite the Union*, « Strike threat by Unite into 'missing' XPO workers' pension contributions », 16 mai 2019. <https://unitetheunion.org/news-events/news/2019/may/strike-threat-by-unite-into-missing-xpo-workers-pension-contributions/>

35. GMB Scotland, « Strike Action Looms at XPO Logistics over 'Shameful List' of Attacked on Staff Conditions », 21 mai 2019. <https://www.gmbscotland.org.uk/newsroom/strike-action-looms-at-xpo-logistics>

Les manquements aux normes d'hygiène et de sécurité engendrent des environnements de travail dangereux

La réaction de XPO face à la pandémie met en évidence de graves lacunes et une approche cavalière pour ce qui est de la sécurité du personnel. Elle est révélatrice d'un milieu où les pratiques en matière de sécurité sont d'un niveau médiocre, et parfois illégales. Sur les réseaux routiers européens qu'ils parcourent, les chauffeurs d'Europe de l'Est passent plusieurs mois d'affilée dans leur véhicule, leur faible niveau de rémunération empêchant toute autre option. Parallèlement, les réseaux d'entrepôts de XPO sont le théâtre de blessures, et même de décès, survenant sur le lieu de travail.

Les entrepôts de XPO au Royaume-Uni ont été décrits dans la presse britannique comme des « usines noires et sataniques » – l'expression faisant référence aux conditions de travail dans les usines au temps de la Révolution industrielle – en net contraste avec les centres de distribution aux lignes à la fois élégantes et modernes que l'on retrouve dans les supports publicitaires de XPO.

Les entrepôts de XPO au Royaume-Uni qualifiés d'« usines noires et sataniques »

Le syndicat GMB fait état de nombreuses plaintes concernant la sécurité dans les entrepôts de XPO au Royaume-Uni. Dans l'entrepôt XPO d'ASOS, les pratiques dangereuses incluaient :

- des pauses toilettes chronométrées ;
- des contrôles de sécurité intrusifs ; et
- des objectifs de production exténuants.

Une enquête menée par le parlementaire Iain Wright a qualifié les conditions d'abusives et s'est demandé si l'entreprise n'enfreignait pas la loi pour ce qui est de l'utilisation de clauses spécifiques dans les contrats, aux fins de prolonger ou de réduire les journées de travail de deux heures.³⁶ Les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées mais comptabilisées et compensées « dans les meilleurs délais raisonnables ». Lorsque les horaires de travail sont modifiés, les travailleurs en sont informés en dernière minute et certains déclarent même être souvent sollicités pour effectuer des heures supplémentaires alors qu'ils sont en plein travail. Les possibilités de refuser de tels changements sont très restreintes étant donné que XPO a fait savoir qu'« un manque de souplesse persistant pour ce qui est des horaires de travail pourra entraîner des mesures disciplinaires ».³⁷

36. Thomas, E. & Titheradge, N., « Asos warehouse contracts 'exploitative' says committee chair MP ». BBC News, 7 octobre 2016. <https://www.bbc.com/news/business-37483334>

37. *ibid.*

38. BBC News, « JD Sports and Asos warehouses like 'dark satanic mills' ». BBC, 7 mai 2019. <https://www.bbc.com/news/uk-england-48186516>

39. Lott-Lavigna, R., « ASOS, Boohoo and the Fast Fashion Workers Fighting to Unionise », Vice, 3 mars 2020. https://www.vice.com/en_uk/article/jgevq8/asos-boohoo-and-the-fast-fashion-workers-fighting-to-unionise.

40. *ibid.*

41. BBC News, « JD Sports and Asos warehouses like 'dark satanic mills' ». BBC, 7 mai 2019. <https://www.bbc.com/news/uk-england-48186516>.

42. Lott-Lavigna.

[XPO/ASOS] engrangent des millions pendant que les ambulances défilent au secours de leurs salariés.

Neil Derrick,
Secrétaire régional du syndicat GMB³⁸

En période de pointe, lorsqu'ils ont une tonne de travail, ils n'hésitent pas à nous dire : « N'allez pas aux toilettes, cessez de boire de l'eau, n'allez pas aux toilettes. » Si vous y allez, ils vous tombent dessus pour vous demander : « Vous étiez hors ligne pendant un instant - où étiez-vous ? » On est sous pression : « Travaillez, travaillez, travaillez ; encore et encore. Et c'est vraiment difficile. »³⁹

Salarié ASOS/XPO

Cette enquête a également révélé que les travailleurs étaient soumis à un objectif de prélèvement de 160 articles par heure et à un objectif d'emballage de 170 articles par heure.⁴⁰

En un an, 45 interventions d'ambulance ont été signalées sur le site. L'entrepôt d'un supermarché de taille similaire situé à proximité est à l'origine de huit appels.⁴¹

Sur ce même site, une jeune femme de vingt ans a été tuée après avoir été heurtée par un véhicule sur le parking, alors qu'elle quittait son travail de nuit. Le GMB avait déjà soulevé des préoccupations au sujet du parking, qu'il avait décrit comme un « piège mortel » en raison de la jonction avec la voie rapide attenante qui obligeait les véhicules à ralentir à une vitesse de 8 km/h.⁴²



Ils (XPO) n'ont qu'une obsession qui est de rogner sur les dépenses, ils n'investissent pas pour améliorer les conditions, par exemple dans de meilleurs équipements qui rendraient nos emplois plus sûrs, ils ne veulent simplement pas dépenser un centime, ils exercent trop de pression sur nous pour effectuer le travail, peu importe comment ou à quel prix pour le personnel.

Employé d'un entrepôt XPO, Espagne

Espagne : XPO s'obstine à rester les bras croisés face aux risques en matière de sécurité

Dans le cadre d'entretiens menés avec le syndicat espagnol UGT, des employés des entrepôts XPO de Guadalajara ont fait part d'un sentiment d'insécurité en raison de divers problèmes, notamment :

- l'incapacité à étendre les opportunités de formation en matière de santé et de sécurité à tous les travailleurs ;
- l'incapacité de XPO à s'assurer que son personnel met en pratique les acquis des formations SST ;
- un manque d'investissement dans des travaux de réparation essentiels ;
- l'inaction alors que des risques pour la sécurité sont identifiés, même lorsque ceux-ci remontent jusqu'à l'inspection du travail ; et
- les machines et l'entrepôt se trouvent dans un état général de délabrement.

Ces problèmes sont décrits par les employés espagnols de l'entrepôt XPO, voici leurs témoignages :

« Jusqu'ici, il ne m'est encore rien arrivé, mais chaque jour un nouvel accident plane au-dessus de nos têtes... Les palettes ne sont pas fixées et il arrive qu'elles tombent. J'ai été témoin de la chute de marchandises tombées d'une palette qui avait été placée en hauteur. Nous avons reçu une formation de base seulement et la société ne prend pas la peine de vérifier si nous appliquons bel et bien ce que nous avons appris, ils ne font rien du tout. L'inspection du travail leur a bien dit de procéder à des changements mais ils n'ont rien fait. »

« Je suis délégué en matière de prévention des accidents et, pour être honnête, nous devons systématiquement signaler des problèmes à l'inspection du travail, l'entreprise n'investit pas un centime... Nous sommes en danger en permanence en raison de l'état des machines, ce qui est regrettable. »

« Quand il pleut sur les quais de chargement ... Nous ne sommes pas protégés par les auvents. Lorsque nous chargeons et qu'il pleut, l'eau tombe sur le quai et, très souvent, les camions ne sont pas équipés d'une cale de sécurité, les pneus de certains perdent de l'air lors du chargement et vous finissez par tomber - cela m'est arrivé bien souvent. Certains [employés] n'ont pas reçu de formation, j'en fais partie. Ils nous ont dit que nous allions être formés à raison d'une heure par jour, mais seules quatre à cinq personnes ont suivi le cours à ce jour. »

Dans la zone de rayonnages, des palettes sont stockées en hauteur sans être attachées et sont mal positionnées... nous le signalons systématiquement à l'entreprise mais rien n'y fait. »

En matière de prévention des accidents, l'entreprise ne se soucie absolument pas des problèmes signalés. Dans la zone des rayonnages, le sol est jonché de trous dont certains sont dangereux pour les machines, en raison des marchandises. Je crois que nous en avons parlé à la direction l'été dernier, et nous avons à nouveau soulevé le problème il y a deux mois. Ils nous disent que pour le moment, ils travaillent sur le budget et ainsi de suite. La zone devrait être fermée. »

Considérés dans leur ensemble, ces problèmes sont le reflet de défaillances systémiques de la part de XPO, qui se refuse à investir du temps et de l'argent dans la santé et la sécurité au travail afin de minimiser les taux d'accidents sur le site.



États-Unis : des travailleurs contraints à travailler par forte chaleur

À Memphis, Tennessee, l'entrepôt XPO a été le théâtre de multiples violations en matière de santé et de sécurité. Les travailleurs ont signalé avoir été contraints à travailler sous des températures de plus de 37° C, se plaignant de problèmes respiratoires liés à la chaleur et à l'humidité.⁴³ Dans le même entrepôt, Linda Neal, une employée âgée de 58 ans, s'était plainte de malaises. Ses superviseurs s'étaient opposés à ce qu'elle quitte son travail plus tôt, avant qu'elle ne s'effondre sur le sol de l'entrepôt, terrassée par une crise cardiaque.⁴⁴

À Buffalo, New York, les législateurs fédéraux ont imposé une amende maximale à XPO suite au décès de deux employés de la société, écrasés sous plus de 3,6 tonnes de matériel de plan de travail.⁴⁵

UE : des chauffeurs qui vivent dans leur camion pendant des mois

Le réseau européen de camionnage de XPO engrange des profits en exploitant ses sous-traitants. Une proportion importante de chauffeurs sont issus d'Europe de l'Est ou non-européens, envoyés en Europe de l'Ouest avec de faux papiers et rémunérés sur la base des salaires applicables en l'Europe de l'Est. Ces conducteurs travaillent en Europe de l'Ouest pour des durées de six à huit semaines, sans interruption, et sans pouvoir rentrer chez eux. Pendant cette période, ils vivent illégalement à l'intérieur de leur véhicule et aux abords de celui-ci. Dans les sites où ils passent la nuit, il n'y a pas d'installations sanitaires appropriées et ils sont amenés à se faire à manger à l'arrière de leur remorque, en utilisant de petits réchauds de camping.

Ce mode de vie fait des ravages parmi les conducteurs.⁴⁶ Les temps de conduite prolongés suscitent un niveau élevé d'épuisement physique et des cas de dépression due à l'éloignement de leurs amis et de leur famille. Le bien-être mental de certains en est lourdement affecté, les faisant sombrer dans la toxicomanie. L'ensemble de ces facteurs exposent les conducteurs et les autres usagers de la route au risque d'accidents.⁴⁷

43. Silver-Greenberg & Kitroeff.

44. *ibid.*

45. Prohaska, T.J., « OSHA fines Lockport warehouse for workers' deaths as widows sue DuPont ». The Buffalo News, 23 décembre 2018. Transport Topics, article du 23 janvier 2019 : <https://www.ttnews.com/articles/xpo-accepts-violation-fatal-accident-involving-granite-slabs>

46. FNV, « Exploitation across Europe in road transport supply chain automotive industry ». jeudi 11 octobre 2018 Vidéo : <https://youtu.be/Z4LOLVdf4dY>.

47. VNB, ITF, IUF, 2020, Pandémie d'exploitation dans le transport routier européen, https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/VNB-ITF-IUF_Report_FINAL_FR_1.pdf

Discrimination à l'égard des femmes enceintes, discrimination fondée sur le genre et harcèlement sexuel

XPO se rend également coupable d'injustice à travers la discrimination fondée sur le genre et le harcèlement sexuel. La société a déjà refusé d'alléger l'activité des employées d'entrepôt enceintes, ce qui a fini par mener à des fausses couches. Dans les entrepôts espagnols, les travailleurs parlent d'une stricte séparation des rôles entre les hommes et les femmes, ces dernières étant limitées à des secteurs particuliers de l'entreprise. Au Royaume-Uni, l'écart de rémunération entre hommes et femmes continue de se creuser au sein de l'entreprise, venant démentir les déclarations de la direction selon lesquelles la société s'efforcerait d'y remédier.

États-Unis : discrimination fondée sur le genre et la race

Le 19 juin 2020, une femme afro-américaine qui avait interjeté appel auprès d'un tribunal fédéral suite à la décision rendue lors de son procès contre XPO a finalement obtenu gain de cause, le tribunal jugeant que l'entreprise aurait agi de façon discriminatoire à son égard en la congédiant, violant ainsi sa propre politique. Elle soutient que les règles de XPO ont été appliquées différemment à son égard en raison de sa race et de son sexe.⁴⁸

L'employée a été congédiée après un incident qui l'avait forcée à quitter le travail prématurément en raison de ce que la Cour a nommé une urgence « intrinsèquement féminine », ses vêtements étant tachés de sang alors qu'elle était en période de règles.⁴⁹ Elle a également apporté la preuve que trois employés de sexe masculin, dans des cas distincts, avaient eux aussi dû quitter leur travail prématurément sans permission et avaient reçu ensuite de simples avertissements ou des rappels pour qu'ils se conforment à la politique.

Le juge Gregory Phillips de la Cour d'appel des États-Unis pour le 10^e circuit a validé son argument selon lequel le licenciement était contraire à la pratique de XPO, citant le témoignage de la représentante des RH de XPO elle-même, selon lequel une discussion est habituellement engagée dans ces cas-là et deux lettres d'avertissement sont adressées à la personne concernée.

La décision finale revient à un tribunal de première instance mais le juge a déclaré que « le dossier permettrait à un jury de constater que XPO a manqué à sa pratique habituelle consistant à ne pas licencier immédiatement un employé qui a dû quitter son travail de façon précipitée et que ce traitement disparate répondait à des motifs discriminatoires. »⁵⁰ Il a ajouté qu'un jury considérerait le fait qu'elle ait tenté d'informer la direction des raisons pour lesquelles elle était partie prématurément, ainsi que la possibilité de représailles de l'entreprise, notant que le licenciement avait eu lieu trois jours à peine après le dépôt d'une plainte distincte pour discrimination, dénonçant le fait qu'on lui ait interdit de travailler dans une équipe entourée d'hommes.



48. FreightWaves, « Appeal of dismissed Black XPO employee succeeds, case can move forward », 18 juillet 2020, disponible à l'adresse <https://www.freightwaves.com/news/dismissed-black-xpo-employee-prevails-in-discrimination-suit-on-appeal>

49. Mann v. XPO Logistics Freight, Inc., No. 19-3085 (10^e Cir. 19 juin 2020).

50. Ibid.



États-Unis : survenue de fausses couches suite au refus de l'employeur d'affecter les travailleuses enceintes à des travaux légers

En 2018, XPO a fait part d'une nouvelle politique en matière de grossesse. Cette nouvelle politique a été annoncée dans le sillage d'une affaire retentissante qui a fait les gros titres du New York Times au mois d'octobre 2018, détaillant des expériences douloureuses de discrimination à l'égard des femmes enceintes, de fausses couches et de harcèlement sexuel ainsi que les conditions dangereuses dans lesquelles travaillaient les femmes du centre de traitement des commandes de Verizon à Memphis, Tennessee, exploité par XPO.⁵¹ Cet article (et d'autres du même genre) a suscité l'attention du Congrès, amenant neuf sénateurs américains et 97 membres du Congrès à s'intéresser de très près aux conditions de travail des salariés de XPO.⁵²

Quoi que d'apparence progressiste, sur le papier, et semblant marquer une amélioration considérable par rapport à l'ancienne version, cette nouvelle politique présente néanmoins des lacunes importantes, en pratique. Il convient ainsi de noter que la politique ne prévoit aucun mécanisme de contrôle ou de mise en application. Pour tenter de remédier à ce problème, les employés de XPO ont pris part à des négociations collectives à travers les États-Unis et ont préparé et présenté à la direction une clause relative à la politique en matière de grossesse, à intégrer à la convention collective, aux fins de mieux protéger les travailleuses. XPO a systématiquement refusé d'inclure cette clause.

Son inclusion dans une convention collective imposerait à l'entreprise de négocier toute modification de ladite politique avec les travailleurs et leurs représentants élus. De plus, les éventuelles violations pourraient faire l'objet de plaintes, être soumises à l'arbitrage et réprimées. En

l'absence de ce type de mécanisme d'application, les salariées enceintes de XPO restent vulnérables.

Le « caractère progressiste » de cette initiative et la confiance à l'égard de l'entreprise qu'elle respecterait l'esprit de la politique ont été entachés par un autre message de XPO, intervenu quasi simultanément, annonçant que l'entreprise allait fermer l'entrepôt de Memphis où étaient survenus les cas de fausses couches évoqués dans l'article du New York Times, une décision qui, selon le Sénateur du Connecticut Richard Blumenthal, État dans lequel est situé le siège social de XPO, dégageait « une forte odeur de vengeance ».⁵³

Les près de 400 employés, à bas salaires, majoritairement des femmes afro-américaines, ont été informés de la possibilité de se porter candidats pour d'autres emplois proposés par XPO dans la région. On leur a toutefois fait savoir qu'ils ne pourraient prétendre à aucune indemnité de départ sans avoir préalablement signé un accord leur interdisant d'évoquer les conditions au sein du centre.

Outre les cas de discrimination à l'égard des femmes enceintes et de fausses couches évoqués plus haut, des superviseurs ont été accusés de harcèlement sexuel par des salariées du centre. Des employés ont fait savoir au syndicat Teamsters que les superviseurs accusés de harcèlement sexuel étaient toujours en poste chez XPO aujourd'hui.

Interrogé sur les conditions qui régnaient dans cet entrepôt de Memphis, XPO n'a eu de cesse de renvoyer à l'enquête indépendante menée par Tina Tchen (à présent PDG de Times Up). Toutefois, aucun rapport contenant les conclusions de l'enquête n'a été présenté. Selon un sujet abordé le 30 juin 2019 par l'émission de John Oliver Last Week Tonight, XPO a fait savoir qu'aucun rapport écrit n'avait été produit.⁵⁴

51. Silver-Greenberg, J. & Kitroeff, N., « Miscarrying at Work : The Physical Toll of Pregnancy Discrimination ». The New York Times, 21 octobre 2018. <https://www.nytimes.com/interactive/2018/10/21/business/pregnancy-discrimination-miscarriages.html>

52. Kitroeff, N., « XPO Logistics Will Close Warehouse Where Some Pregnant Workers Miscarried ». The New York Times, jeudi 14 février 2019. <https://www.nytimes.com/2019/02/14/business/xpo-verizon-warehouse-pregnancy-discrimination.html>

53. Kitroeff, N., « XPO Logistics Will Close Warehouse Where Some Pregnant Workers Miscarried ». The New York Times, jeudi 14 février 2019. <https://www.nytimes.com/2019/02/14/business/xpo-verizon-warehouse-pregnancy-discrimination.html>

54. Oliver, J., « Warehouses : Last Week Tonight with John Oliver ». HBO, 30 juin 2019, vidéo. <https://www.youtube.com/watch?v=d9m7d07k22A>



En ce qui concerne les femmes, une seule femme exerce une fonction à responsabilité dans l'ensemble de l'entreprise (elle est cadre intermédiaire) et tous les autres cadres sont des hommes. En ce moment par exemple, il y a cinq chefs d'équipe, dans le quart dont je fais partie et une seule de ces personnes est une femme. Certains emplois sont attribués uniquement à des hommes, au seul motif qu'ils sont des hommes, et seuls les hommes sont considérés. Au final, on se tourne uniquement vers les femmes pour les emplois plus précaires.

Employée d'un entrepôt XPO en Espagne

Espagne : ségrégation entre hommes et femmes et discrimination

Dans un rapport de trente pages intitulé « Bien-être des femmes chez XPO », le syndicat espagnol FeSMC-UGT évoque la discrimination significative et systématique entre hommes et femmes dans les entrepôts de XPO à Guadalajara.⁵⁵ Ce rapport démontre que les femmes gagnent moins que les hommes, que l'accès aux promotions leur est refusé et que pour celles qui tombent enceintes, les contrats de travail temporaire ne sont pas renouvelés. XPO a également cherché à empêcher les femmes de prendre un congé pour convenances personnelles et responsabilités familiales, un droit pourtant reconnu dans la législation espagnole.

La législation espagnole impose à XPO de négocier un Plan pour l'égalité entre hommes et femmes, qui devrait aborder des questions telles que l'égalité en matière d'accès au travail et le congé pour responsabilités familiales et présenter des données ventilées sur l'emploi. L'UGT essaie depuis plus d'un an de négocier un plan décent en la matière avec XPO. Le syndicat a refusé de signer le plan actuel de XPO qui présente certaines insuffisances majeures et a accusé l'entreprise de « négociations de façade » dans le seul but de donner l'impression de se conformer à ses obligations légales, sans rien apporter de substantiel. En revanche, l'UGT a d'ores et déjà signé des plans pour l'égalité avec d'autres entreprises du secteur de la logistique.

Dans le centre de travail en ligne de Zara, la catégorisation du travail est manifeste. L'employé, selon qu'il est de sexe masculin ou féminin, se verra affecté à un département donné. Et bien entendu, le ou la responsable du département sera du même sexe - les femmes représentent 95% de la main-d'œuvre du service de conditionnement. »

Employé d'un entrepôt XPO, Espagne.

Italie : XPO se soustrait à son obligation de production d'un rapport sur l'égalité

En Italie, XPO agit en violation de l'article 46 du Code de l'égalité des chances entre hommes et femmes en vertu duquel toute entreprise de plus de 100 salariés est tenue de publier au minimum tous les deux ans un rapport détaillé sur l'égalité entre hommes et femmes. XPO n'a produit aucun rapport sur l'égalité des chances et a ignoré les demandes du syndicat l'invitant à remédier à cette violation de la loi.⁵⁶

Royaume-Uni : l'écart de rémunération hommes-femmes se creuse

Le rapport de 2019 sur les disparités salariales entre hommes et femmes chez XPO au Royaume-Uni a reconnu une augmentation significative de l'écart de rémunération pour les opérations Supply chain et Vrac, ces dernières affichant un écart de 29 % entre les hommes et les femmes.⁵⁷ Ces chiffres contrastent fortement avec les engagements pris par la société en 2015 de ramener l'écart de rémunération entre hommes et femmes à 10 % en 2016.⁵⁸

Unite the Union avait fait part de ses préoccupations pour la première fois l'année passée, après le rapport de XPO révélant que les femmes employées dans ses activités « Transport » gagnaient en moyenne 14 % de moins de l'heure que leurs collègues masculins.⁵⁹

55. Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), « Bien-être des femmes chez XPO », mercredi 13 juin 2018 <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/bien-e-tre-des-femmes-chez-xpo.pdf>

56. Senato della Repubblica, « Constitution de la République italienne », 2018. https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST_INGLESE.pdf

57. Rapport sur les disparités salariales entre hommes et femmes chez XPO au Royaume-Uni, avril 2019, disponible à l'adresse https://xpodotcom.azureedge.net/xpo/files/s12/2019_UK_Gender_Pay_Gap_Report.pdf

58. Nations Unies, « XPO Logistics Europe 2016 Communication on Progress » (Communication sur le Progrès) Pacte mondial des Nations Unies, 20 mai 2016. <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/239201>

59. Unite the Union, « Exploitation of Workers at Logistics Giant XPO Under Microscope Today », lundi 16 avril 2018

Antisindicalisme

XPO s'est activement employée à résister au dialogue recherché par la Famille syndicale mondiale. Dans les pays où elle opère, l'entreprise s'est livrée activement à des actions antisyndicales et à des pratiques de harcèlement envers les membres de syndicats. Les violations de la liberté syndicale des travailleurs ne sont qu'un autre exemple des formes d'injustice dont XPO se rend coupable. Toute entreprise qui s'emploie activement à décourager les tentatives d'adhésion syndicale de ses employés n'est pas réellement déterminée à faire respecter les droits de ses travailleurs.



... l'entreprise estime que le meilleur moyen pour elle d'atteindre une position concurrentielle dans le secteur de la logistique et des transports est de rester non syndiquée. XPO fera tout ce qui est juridiquement possible pour conserver cette position et convaincre ses employés qu'ils n'ont aucunement besoin d'être représentés par un organisme tiers.

Philosophie sur les syndicats, Manuel de l'employé XPO aux États-Unis

Organisation des travailleurs aux États-Unis : l'opposition affichée par XPO « dépasse de loin les normes habituelles »

Aux États-Unis, XPO Logistics campe sur ses positions et continue de se montrer agressive envers les syndicats et a même pris des mesures illégales pour intimider les travailleurs et saper les efforts déployés par ces derniers afin de former des syndicats et négocier une amélioration de leurs conditions de travail.

Depuis 2014, les travailleurs américains ont déposé 120 accusations de pratiques déloyales de travail (PDT) contre XPO auprès du National Labor Relations Board (NLRB), bureau chargé d'enquêter sur les pratiques illégales dans le monde du travail aux États-Unis. Selon les accusations, XPO aurait enfreint la Loi sur les relations de travail (National Labor Relations Act, NLRA).⁶⁰

En réponse aux efforts déployés par les travailleurs pour former des syndicats au sein de XPO, la direction de l'entreprise s'est adjoint les services de consultants spécialisés dans le démantèlement syndical qui ont indiqué aux salariés que l'entreprise n'accepterait jamais de convention collective avec le syndicat, et qu'il

était donc inutile de former un syndicat. En 2015 et 2016, XPO a versé 1,3 million de dollars à trois de ces consultants, en rémunération de leurs services.⁶¹

En outre, les cadres et les superviseurs ont fait savoir aux travailleurs que leur hausse de salaire annuelle était gelée, ils les ont soumis à des interrogatoires, ils ont opéré une surveillance illégale du personnel et ont suspendu - et même licencié - des salariés au motif de leur appartenance syndicale.

Les travailleurs ont voté en faveur de la constitution de syndicats sur sept sites différents de XPO. Dans ces différents endroits, l'entreprise a usé nombreux subterfuges pour retarder et saper les négociations, qui n'ont abouti à aucune convention collective. Dans quatre de ces sites syndiqués, XPO a illégalement suspendu les augmentations salariales annuelles alors que les travailleurs non-syndiqués employés sur d'autres sites continuaient d'en bénéficier. Par la suite, XPO a versé plus de 500 000 dollars d'arriérés à ces employés.

En août 2018, un ancien avocat général par intérim du NLRB, Lafe Solomon, tirait la conclusion suivante :

D'après mon expérience, le nombre incroyablement élevé d'accusations de pratiques déloyales de travail et de plaintes émises par les directions régionales du NLRB à l'encontre de XPO, et qui l'ont amené à nombre de décisions et règlements, dépasse de loin les normes habituelles en matière d'opposition de l'employeur face aux efforts d'organisation de ses salariés ; il est clair que XPO n'hésitera pas à contourner les obligations que lui impose la NLRA pour priver ses employés de leur droit et de leur capacité de former et d'adhérer à un syndicat. ⁶²

60. Solomon, L., « Report and Analysis of the NLRB Case Against XPO », 30 août 2018

61. Committee on Workers' Capital, « XPO Logistics Shareholder Resolution », 10 mai 2017, <https://www.workerscapital.org/xpo-logistics-shareholder-resolution>.

62. Solomon.



XPOLogistics

Espagne : des syndicalistes écartés des opportunités de promotion

Les syndicalistes se sentent victimes de discrimination en raison de leur affiliation syndicale. Ils sont écartés des opportunités de promotion, ils continuent de travailler sur la base de contrats de travail précaires (au lieu d'être intégrés à la main-d'œuvre permanente), et leur temps de travail reste limité.

« Le seul fait d'être membre du syndicat ou du comité d'entreprise est un obstacle à l'obtention d'une promotion. »

« On constate une discrimination antisyndicale. En tant que membres du comité d'entreprise, nous voyons bien que nos droits sont bafoués, ou qu'ils ne sont que partiellement respectés. En termes d'améliorations contractuelles, on nous a laissés de côté tandis que d'autres travailleurs qui viennent tout juste de nous rejoindre ont bénéficié de meilleurs contrats. Toute évolution nous est proscrite, simplement en raison de nos responsabilités syndicales. »

Nous sommes soumis à un grand nombre de restrictions, même au point de nous voir refuser un allongement de notre temps de travail puisque la plupart d'entre nous travaillent sur la base de contrats à temps partiel... nous en avons déjà fait la demande à plusieurs reprises, par écrit.

Travailleurs et représentants syndicaux d'un entrepôt XPO, Espagne

Suisse : XPO ignore le droit légal des travailleurs à négocier collectivement

En Suisse, en plein cœur de la pandémie de coronavirus, XPO a annoncé la fermeture complète de son entrepôt à Genève.⁶³ Le droit du travail suisse consacre le droit des travailleurs à la négociation collective dans le cadre de leur licenciement. XPO a refusé de négocier avec le syndicat UNIA, insistant plutôt sur des négociations individuelles, bien que la majorité des travailleurs soient membres du syndicat et revendiquaient leur droit légal de négocier, à travers leur syndicat, leur licenciement collectif. En juin 2020, les 32 employés se sont mis en grève pour protester contre la fermeture et le refus de l'entreprise de respecter leurs droits fondamentaux du travail. Après trois semaines d'action collective, l'entreprise a finalement cédé et donné suite à leur demande.

63. Herranz, S., « XPO Logistics : violation inacceptable des droits des salariés ». L'Événement, 20 mai 2020. <https://www.evenement.ch/articles/xpo-logistics-violation-inacceptable-des-droits-des-salaries>.

XPO : un PDG grassement rémunéré, mais une main-d'œuvre non reconnue à sa juste valeur

L'incapacité de XPO à aligner la rémunération de ses cadres dirigeants sur la performance globale de l'entreprise a entraîné des versements excessifs qui ne sont pas dans l'intérêt des actionnaires. Le New York State Common Retirement Fund tiendra les administrateurs de XPO pour responsables de leur incapacité à aligner les salaires sur les performances, et nous encourageons les actionnaires à soutenir notre proposition invitant XPO à tenir compte des aspects ESG (Environnement, Social et Gouvernance) comme la sécurité des travailleurs au moment de déterminer la rémunération des dirigeants.⁶⁴

Thomas DiNapoli, contrôleur de l'État de New York

Les récits d'exploitation et d'illégalité précédemment évoqués décrivent une entreprise peu soucieuse de garantir la justice à ses employés, sur qui reposent pourtant ses affaires. Ceci apparaît d'autant plus clairement en comparant la rémunération et les conditions de travail de ses employés par rapport à celles de son PDG, Bradley Jacobs.

Compte tenu de la valeur provisoire de son plan d'intéressement à long terme, sur trois des quatre dernières années écoulées, la rémunération annuelle de Jacobs dépassait les 20 millions de dollars. En 2019, elle s'élevait à plus de 26 millions de dollars.⁶⁵ Sur la base de ce chiffre, Jacobs a donc touché huit cents fois le salaire médian du salarié de XPO (33 162 dollars).

La rémunération de Jacobs est équivalente à plus de deux fois le salaire médian des PDG d'entreprises homologues.

La société de services-conseils en procuration indépendante Glass-Lewis a recommandé de ne pas approuver la rémunération annuelle de Jacobs entre 2014 et 2020, tandis que son homologue ISS avait recommandé de voter contre sa rémunération en 2017, 2019, 2020.⁶⁶ En conseillant aux investisseurs de voter contre la rémunération du PDG, ISS a constaté que la rémunération du PDG Jacobs était plus de trois fois supérieure à celle de ses pairs et avait augmenté de près de 200 % au cours de l'année écoulée.⁶⁷

Au cours de trois des quatre dernières années, un tiers des investisseurs se sont révoltés contre la rémunération du PDG Jacobs.⁶⁸ Ce résultat est d'autant plus significatif que Jacobs contrôle près de 18 % des droits de vote chez XPO.

En recommandant et en votant ainsi contre la rémunération du dirigeant de XPO, les sociétés de services-conseils en procuration et les investisseurs se sont non seulement concentrés sur sa valeur, mais ils ont également mis en relief la « complexité » des primes de résultats à long terme et les « manigances » y relatives. Le plan d'intéressement à long terme de 2016, par exemple, a été constitué sur la base d'une mesure du flux de trésorerie ajusté par action⁶⁹ qui a bénéficié d'une forte impulsion du programme de rachat d'actions à hauteur de plusieurs milliards de dollars de la société – un rachat qui n'était de toute évidence pas envisagé au moment où la prime a été attribuée.⁷⁰

Selon des calculs, Jacobs aurait perdu 21 millions de dollars, soit la totalité de la quatrième et dernière tranche de la prime, si l'entreprise n'avait pas racheté 21 % de ses actions en 2019. La structure de versement en espèces de la prime a également permis à Jacobs de bénéficier du rebond temporaire des actions associé au projet, finalement avorté, de la société d'examiner de nouvelles alternatives stratégiques, qui lui a permis d'engranger un montant supplémentaire de près de 3 millions de dollars en espèces.⁷¹

La rémunération du PDG est la pierre de touche de la culture d'entreprise. Comparée à la rémunération du personnel, elle représente un marqueur du partage des possibilités, des risques et, au besoin, des sacrifices. En bref, elle symbolise les valeurs d'une entreprise. En l'espèce, le 31 juillet dernier, soit en plein cœur de la pandémie, XPO accordait à son PDG Jacobs une nouvelle prime d'intéressement à long terme qui pourrait, sous réserve de la réalisation de certains objectifs de performance, s'élever à 80 millions de dollars en espèces au cours des quatre prochaines années.⁷²

64. Corporate Secretary, « XPO Logistics shareholders reject exec comp proposals », 21 mai 2020, <https://www.corporatesecretary.com/articles/shareholders/32113/xpo-logistics-shareholders-reject-exec-comp-proposals>

65. Aux fins du calcul, nous nous sommes basés sur la rémunération totale indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, à la différence que la valeur des primes attribuées au PDG Bradley Jacobs au titre du plan d'intéressement à long terme est établie selon la méthode utilisée par la société de services-conseils en procuration indépendante, Institutional Actionnaires Services (ISS). Cette méthode définit une valeur à la date d'attribution de la prime en multipliant le nombre d'actions sous-jacentes par le cours de clôture de l'action à la date d'attribution. L'entreprise a utilisé un modèle de simulation de Monte Carlo pour définir la valeur des primes accordées en 2017 et 2019, ce qui explique pourquoi ces chiffres sont inférieurs aux chiffres utilisés ici. Selon notre méthodologie, le PDG Jacobs a engrangé une rémunération totale de 26,4 millions de dollars en 2019.

66. Docoh, XPO Logistics PX14A6G 2020 Letter to shareholders, Change to Win Investment Group, 4 mai 2020, <https://docoh.com/filing/1166003/0001377739-20-000021/XPO-PX14A6G>

67. International Brotherhood of Teamsters, « Proxy Advisory Firm Slams XPO CEO's Pay, Backs Teamster's Labor Practices Proposal », 1^{er} mai 2017, <https://www.prnewswire.com/news-releases/proxy-advisory-firm-slams-xpo-ceos-pay-backs-teamsters-labor-practices-proposal-300448938.html>

68. Sur la base du pourcentage de votes exprimés « en faveur » ou « contre » la proposition de la société relative à la rémunération pour les années 2017, 2019 et 2020, et comme indiqué dans les archives de la Securities Exchange Commission (Commission des opérations de Bourse) de la société. Le calcul ne tient pas compte des abstentions.

69. *ibid.*, p. 51.

70. *ibid.* ; XPO déclare en page 51 de la Sollicitation de procuration 2020 que l'impact positif d'un rachat serait « raisonnable[ment] contrebalancé » par la hausse des intérêts débiteurs associés à la dette contractée pour financer le rachat. La société de conseil McKinsey & Co explique en quoi les rachats peuvent augmenter la mesure du bénéfice par action, même s'ils suscitent une hausse des intérêts débiteurs. Voir également : Ezekoye, O., Koller, T. & Mittal, A., « How share repurchases boost earnings without improving returns », McKinsey & Company, <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-share-repurchases-boost-earnings-without-improving-returns>.

71. Pound, J. « Shares of XPO Logistics soar 15% after announcing possible spin-offs », CNBC, 15 janvier 2020. <https://www.cnbc.com/2020/01/15/shares-of-xpo-logistics-soar-15percent-after-announcing-possible-spin-offs.html> ; note : le 15 janvier 2020, XPO a annoncé qu'elle explorait des alternatives stratégiques, y compris la vente potentielle d'un certain nombre de ses unités commerciales. La nouvelle a suscité une hausse des actions de 15 % à 95,53 dollars lors de la clôture des marchés le 16 janvier 2020. Le 19 février 2020, jour du versement en espèces de la dernière tranche du plan d'intéressement à long terme 2016, au prix prévalant sur le marché, les actions ont clôturé à 97,47 dollars, après avoir observé une hausse continue depuis l'annonce de l'examen stratégique envisagé par XPO. En nous basant sur le prix de l'action, avant l'annonce, à 82,82 dollars, nous estimons que la prime aurait été inférieure de près de 3 millions de dollars si le processus de vente n'avait pas été annoncé.

72. Securities and Exchange Commission des États-Unis, « XPO Logistics, Inc. Quarterly Report on Form 10-Q For the Quarterly Period Ended June 30, 2020 (page 37) », juin 2020, <https://www.sec.gov/ix?doc=/Archives/edgar/data/1166003/000116600320000047/xpo-20200630.htm>

Mettre fin aux actes d'injustice commis par XPO : il est temps de rencontrer les syndicats

Les syndicats représentant les travailleurs de XPO sont très préoccupés par le modèle d'affaires de XPO qui repose sur l'exploitation, la rémunération insuffisante et illégale du personnel et une approche négligeant la sécurité. Cette culture d'entreprise sanctionne les travailleurs qui exercent leurs droits et fait régner l'injustice auprès de l'ensemble de sa main-d'œuvre et de ses chaînes d'approvisionnement, générant de graves problèmes d'égalité entre hommes et femmes, en particulier des problèmes de discrimination et de harcèlement sexuels.

L'ITF, l'ETF et la Famille syndicale mondiale XPO s'engagent à protéger les normes au profit des travailleurs et à garantir le respect de leurs droits, que ce soit face à de nouveaux projets de fusions-acquisitions agressifs de XPO ou dans le contexte du récent revirement tactique destiné à augmenter le prix des actions à travers la scission ou la vente de certaines parties de l'entreprise.

Invitée à plusieurs reprises à engager le dialogue afin d'aborder les préoccupations de ses salariés, XPO s'est montrée peu réactive. Le Secrétaire général de l'ITF Stephen Cotton a pris contact directement afin de solliciter un entretien avec Bradley Jacobs, mais XPO a toujours refusé de rencontrer des représentants syndicaux à un niveau mondial.

La Famille syndicale mondiale XPO n'est pas disposée à rester en retrait et attendre que les travailleurs paient le tribut des pratiques de travail dangereuses et du modèle d'affaires de XPO, assimilable à de l'exploitation.

La Famille syndicale mondiale exige que XPO cesse tout acte d'injustice et :

- Établisse de toute urgence aux côtés des syndicats un forum mondial dédié à la santé et la sécurité afin de permettre de travailler conjointement sur la crise du COVID-19 et d'autres questions graves touchant à la santé et la sécurité.
- Collabore de bonne foi avec les syndicats locaux sur le terrain, dans tous les pays où la société opère, et travaille à leurs côtés pour résoudre les problèmes rapportés par les travailleurs.
- Donne suite aux propositions l'invitant à rencontrer la Famille syndicale mondiale XPO pour discuter, négocier et établir des protocoles sur les relations de travail en vue de protéger les droits des travailleurs au niveau mondial, y compris un accord visant à étudier, concevoir et mettre en œuvre des programmes d'action en faveur du genre dans le but d'assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur les lieux de travail exploités par XPO.

- Se conforme à toutes les exigences de déclarations obligatoires imposées par la législation nationale dans les différents États du monde où elle opère (y compris les plans nationaux en faveur de l'égalité des sexes), de même qu'aux principes énoncés dans le Pacte mondial des Nations Unies.
- Prend les mesures de diligence raisonnable qui s'imposent dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement, y compris l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants avec lesquels elle a établi une relation commerciale, comme l'exige la loi française sur le devoir de vigilance.
- Se montre totalement transparente en ce qui concerne sa chaîne d'approvisionnement et mène une cartographie complète et détaillée de celle-ci, en détaillant chacune de ses opérations. Cette cartographie doit être accessible aux travailleurs et autres parties prenantes de l'entreprise.
- Mette fin à sa culture d'hostilité envers les syndicats. Aucune discrimination ne devrait être exercée en cas d'implication syndicale et d'exercice juste et légitime des droits du travail, qui sont protégés par le droit international.
- Entreprenne un processus de sélection et/ou de recherche solide d'un administrateur qui agira en qualité de président indépendant du Conseil.
- Réforme son système de rémunération des cadres dirigeants afin de mieux aligner l'intéressement de la direction sur les pratiques de gestion durable du capital humain, comme l'inclusion de paramètres de rémunération tenant compte de la sécurité et du bien-être des travailleurs, et éliminer les récompenses issues de l'ingénierie financière.

Il est clair que l'ITF et ses partenaires sont prêts à travailler avec XPO pour résoudre les problèmes décrits dans ce rapport : il est temps que XPO rencontre les syndicats.



Aidez-nous à obliger XPO à rendre des comptes

Travaillez-vous ou faites-vous des affaires avec XPO ?

Avez-vous des expériences vécues concernant les pratiques de l'entreprise ?

Partagez votre expérience et aidez l'ITF à obliger XPO à rendre des comptes.

Si vous souhaitez partager votre expérience professionnelle ou commerciale avec XPO, n'hésitez pas à nous contacter de manière anonyme par courriel à l'adresse :

expose_xpo@itf.org.uk



