

GGN: 4049928205032

N° d'inscription du producteur/groupement de producteurs (de l'OC): INTEGRA 45680

Evaluation des Risques en matière de Pratiques Sociales

Attestation d'évaluation

Conformément au

Règles Générales GRASP V1.3 Juillet 2015

Option 1

Délivrée à

Producer SCEA ARCE JEAN PAUL

1155 Chemin de la Tapie, Mas de la Tapie, 30300 BEAUCAIRE, France



L'Annexe contient le détail des résultats GRASP.

L'Organisme de Certification TÜV NORD INTEGRA bvba déclare que le groupement de producteurs mentionné sur cette attestation a été évalué conformément à la Version 1.3 Juillet 2015 de l'Évaluation des risques en matière de pratiques sociales GLOBALG.A.P.

RÉSULTAT GLOBAL DE L'ÉVALUATION: Non conforme, des mesures pris

GGN: 4049928205032

Résultat de l'évaluation en détail:

Point de controle 1	Non conforme
Point de controle 2	Amélioration nécessaire
Point de controle 3	Amélioration nécessaire
Point de controle 4	Entièrement conforme
Point de controle 5	Amélioration nécessaire
Point de controle 6	Entièrement conforme
Point de controle 7	Entièrement conforme
Point de controle 8	Entièrement conforme
Point de controle 9	Non applicable
Point de controle 10	Amélioration nécessaire
Point de controle 11	Entièrement conforme

Date d'évaluation: 12-06-2018

Date de Téléchargement: 12-07-2018

Validité: 21-06-2018 - 20-06-2019 (en fonction de la validité du certificat GLOBALG.A.P.)

Le statut actuel de cette attestation est constamment visible sur: <https://database.globalgap.org>

Evaluation des Risques en matière de Pratiques Sociales

Liste d'Évaluation GRASP – Version 1.3

Liste d'Évaluation Producteur Individuel (Option 1)

Valable depuis le 1er juillet 2015

Obligatoire à partir du 1er octobre 2015



1. DONNÉES D'INSCRIPTION DU DÉTENTEUR DU CERTIFICAT								
GGN/GLN du groupement de producteurs:	4049928205032			N° d'inscription:				
Nom de l'entreprise:	SCEA ARCE JEAN PAUL			Adresse:	1155 CHEMIN DE LA TAPIE 30300 BEAUCAIRE			
Téléphone:	04 66 74 50 45							
E-mail:				Fax:				
Date d'évaluation:	12.06.2018			Personne à contacter:	LUDOVIC ARCE			
Date(s) de la (des) dernière(s) évaluation(s):	21.06.2017							
Le producteur possède-t-il d'autres audits externes ou une autre certification dans le domaine des pratiques sociales ? Si oui, lesquels?								
Référentiel 1: Valable jusqu'au:	Référentiel 2: Valable jusqu'au:		Référentiel 3: Valable jusqu'au:		Référentiel 4: Valable jusqu'au:			
L'Organisme de Certification a-t-il détecté une violation significative des exigences légales relatives aux conditions de travail?								
					<input type="checkbox"/>	OUI	<input type="checkbox"/>	NON
L'Organisme de Certification a-t-il rapporté ce constat à l'autorité responsable et compétente sur le plan local ou national?								
					<input type="checkbox"/>	OUI	<input type="checkbox"/>	NON
Commentaires:								
Description de l'entreprise: Exploitation avec production abricot pêche nectarine et conditionnement: 3 structures juridiques SCEA ARCE JP, SCEA ARCE MARCEL, EARL ST MARCEL. Un Groupement Employeur GE BOSCHET qui travaille avec ces 3 structures juridiques et 1 autre producteur. Chaque structure juridique peut aussi avoir des salariés en direct								
La direction a-t-elle signé une auto-déclaration selon laquelle GRASP serait mis en œuvre en cas d'emploi de personnel?								
					<input type="checkbox"/>	OUI	<input type="checkbox"/>	NON
* Champ obligatoire								

L'évaluation GRASP inclut-elle des installations de manutention des produits (UMP)?		<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
	La manutention des produits est-elle sous-traitée?	<input type="checkbox"/> OUI	<input checked="" type="checkbox"/> NON
	La ou les installation(s) de manutention des produits a (ont)-t-elle(s) mis en œuvre des référentiels sociaux?	<input type="checkbox"/> OUI	<input checked="" type="checkbox"/> NON
		Si oui:	Nom de l'entreprise de MP:
			GGN/GLN de l'entreprise de MP (le cas échéant):

UMP 1	SCEA ARCE JEAN PAUL 1155 CHEMIN DE LA TAPY 30300 BEUCAIRE	UMP 4	
UMP 2		UMP 5	
UMP 3		UMP 6	
L'entreprise sous-traite-t-elle d'autres activités?		<input type="checkbox"/> OUI	<input checked="" type="checkbox"/> NON
Si oui, laquelle?		Les activités sous-traitées sont-elles incluses dans l'évaluation GRASP?	
	<input type="checkbox"/> Désinsectisation et dératisation	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
	<input type="checkbox"/> Protection des cultures	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
	<input type="checkbox"/> Récolte	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
	<input type="checkbox"/> Autres (veuillez préciser): 0	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON

2. STRUCTURE DE L'EMPLOI

Mois de haute saison (le cas échéant):	juin juillet aout						% de salariés vivant dans un logement fourni par l'entreprise (le cas échéant):	40		
Nationalités des salariés	français espagnol portugais polonais marocain									
Nombre total de salariés	Locaux			Migrants transfrontières			Migrants nationaux			Total
	Permanents	Saisonniers	Agence	Permanents	Saisonniers	Agence	Permanents	Saisonniers	Agence	
dans la production agricole	2	65	0	0	44	0	0	0	0	111
dans la ou les installation(s) de manutention des produits	0	42	0	0	0	0	0	0	0	42
Total	2	107	0	0	44	0	0	0	0	153

3. PRÉSENCE LORS DE L'ÉVALUATION

	GESTION DU SITE		PERSONNE RESPONSABLE DE LA MISE EN OEUVRE DE GRASP		REPRÉSENTANT DES SALARIÉS	
Noms ¹ :	LUDOVIC ARCE		LUDOVIC ARCE			
Présent lors de la réunion d'ouverture?	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	<input type="checkbox"/> OUI	<input checked="" type="checkbox"/> NON
Présent lors de l'évaluation?	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	<input type="checkbox"/> OUI	<input checked="" type="checkbox"/> NON
Présent lors de la réunion de clôture?	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	<input type="checkbox"/> OUI	<input checked="" type="checkbox"/> NON

RÉSULTAT GLOBAL DE L'ÉVALUATION:










(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)











Non conforme, des mesures pris









Résultats de l'évaluation revus avec la direction de l'entreprise?	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON				
Nom de l'organisme de certification:	TUV NORD INTEGRA		Durée de l'évaluation:	0.0416666666666666435370203203092387 4117434024810791015625		
Nom de l'auditeur:	BLARD DAMIEN					
Nom du chef d'entreprise:	LUDOVIC ARCE					






















¹ Ne mentionner les noms que si les personnes ont autorisé la publication de leurs données personnelles pour téléchargement avec la liste d'évaluation dans la Base de Données GLOBALG.A.P.








LISTE D'ÉVALUATION GRASP




N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS		
			O	N	N/A
REPRÉSENTANT(S) DES SALARIÉS					
1	<p>PC: Y a-t-il au moins un salarié, ou une commission du personnel, pour représenter les intérêts du personnel auprès de la direction par des réunions régulières portant sur des thèmes liés au travail ?</p> <p>CC: La documentation disponible montre qu'un ou plusieurs représentant(s) des salariés ou une commission du personnel représentant les intérêts des salariés auprès de la direction a (ont) été élu(s) ou, dans des cas exceptionnels, nommé(s) par tous les salariés et est (sont) reconnu(s) par la direction. L'élection ou la nomination se déroule dans l'année ou pendant la période de production en cours et est communiquée à tous les salariés. Le(s) représentant(s) des salariés doit (doivent) être au fait de son (leur) rôle et de ses (leurs) droits et pouvoir remonter les réclamations et suggestions à la direction. Des réunions fréquentes sont organisées entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction. Le dialogue qui a lieu lors de ces réunions est dûment documenté. N/A si l'entreprise emploie moins de 5 salariés.</p>				
1.1	La procédure d'élection ou de nomination a été définie et communiquée à tous les salariés.	 		X	
1.2	La documentation montre que l'élection et le décompte des voix ont été réalisés de manière juste et transparente. Dans le cas où le(s) représentant(s) n'est (ne sont) pas élu(s) mais nommé(s), un document doit justifier le fait que des élections n'aient pas pu avoir lieu.			X	
1.3	Les résultats de l'élection (nom du (des) représentant(s) des salariés ou, dans le cas d'une commission, composition de la commission) ont été communiqués à tous les salariés.	 		X	
1.4	L'élection ou la nomination a eu lieu dans l'année ou pendant la période de production en cours. La représentation est actuelle (toutes les personnes élues ou nommées figurant sur la liste travaillent encore pour l'entreprise).			X	
1.5	Le(s) représentant(s) des salariés est (sont) reconnu(s) par la direction et une description du poste définit clairement son (leur) rôle et ses (leurs) droits. Le(s) représentant(s) des salariés est (sont) au fait de son (leur) rôle et de ses (leurs) droits (dans le cas d'une commission du personnel, tous les membres sont interrogés).	 		X	
1.6	Des documents attestent que des réunions régulières sont organisées entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction, au cours desquelles des thèmes liés à GRASP sont abordés.			X	
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 1:			Non conforme		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
Preuves/remarques: pas de représentants personnel désiré par la direction					
Mesures correctives:					




N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
PROCÉDURE DE RÉCLAMATION					
2	<p>PC: Une procédure de réclamation et de suggestion est-elle disponible et mise en œuvre dans l'entreprise pour permettre aux salariés de se plaindre ou d'apporter des suggestions ?</p> <p>CC: Il existe une procédure de réclamation et de suggestion appropriée à la taille de l'entreprise. Les salariés sont régulièrement informés de son existence, des réclamations et suggestions peuvent être formulées sans être pénalisé et sont évoquées lors de réunions entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction. La procédure fixe un cadre temporel pour répondre aux réclamations et suggestions et prendre des mesures correctives. Les réclamations, suggestions des 24 derniers mois et leur suivi sont consignés.</p>				
2.1	L'entreprise possède une procédure de réclamation et de suggestion adaptée à sa taille.		X		
2.2	Les salariés sont informés régulièrement et activement sur la procédure de réclamation et de suggestion.	  		X	
2.3	La procédure mentionne clairement que les salariés qui auront formulé une réclamation ou des suggestions ne seront pas pénalisés.		X		
2.4	Les réclamations et suggestions sont évoquées lors de réunions entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction.			X	
2.5	La procédure fixe un cadre temporel pour répondre aux réclamations et suggestions (p. ex. le mois suivant).	  	X		
2.6	Les réclamations et suggestions des 24 derniers mois et leur suivi sont consignés et les documents correspondants sont accessibles.		X		
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 2:			Amélioration nécessaire		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
<p>Preuves/remarques: procédure et formulaire de réclamation formalisé et communiqué. Réponse sous 7 jours. Pas de pénalisation. Mise en place d'une boîte à réclamation en station et production. Pas de réunion formalisée. La procédure n'est pas traduite en espagnol et polonais</p> <p>Mesures correctives:</p>					







N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
AUTO-DÉCLARATION DE BONNES PRATIQUES SOCIALES					
3	<p>PC: Une auto-déclaration de bonnes pratiques sociales en matière de droits humains a-t-elle été signée par la direction et par le(s) représentant(s) des salariés et celle-ci a-t-elle été communiquée aux salariés ?</p> <p>CC: La direction et le(s) représentant(s) des salariés ont signé, affiché et mis en pratique une auto-déclaration garantissant de bonnes pratiques sociales et le respect des droits humains à tous les salariés. Cette déclaration comporte au minimum l'engagement de respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT (Conventions OIT: 111 concernant la discrimination, 138 et 182 sur l'âge minimum et sur les pires formes de travail des enfants, 29 et 105 sur le travail forcé et sur l'abolition du travail forcé, 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 100 sur l'égalité de rémunération et 99 sur les salaires minima), ainsi que des procédures d'embauche transparentes et non discriminatoires et la procédure de réclamation. L'auto-déclaration stipule que le(s) représentant(s) des salariés peut (peuvent) déposer des réclamations sans encourir de sanctions personnelles. Les salariés ont été informés de l'existence de cette auto-déclaration et celle-ci fait l'objet d'une révision au moins tous les 3 ans ou plus tôt si nécessaire.</p>				
3.1	La déclaration est complète et contient au minimum tous les points cités dans les normes fondamentales du travail de l'OIT.		X		
3.2	La déclaration a été signée par la direction et par le(s) représentant(s) des salariés.				X
3.3	La déclaration est communiquée activement aux salariés (p. ex. affichée sur le site de production, dans l'unité de manutention, dans le bureau de la direction ou jointe au contrat de travail, à titre d'information lors de réunions, etc.).	 		X	
3.4	La direction, la personne responsable de la mise en œuvre de GRASP et le(s) représentant(s) des salariés connaissent le contenu de la déclaration et confirment qu'elle est mise en pratique.		X		
3.5	Il est stipulé que le(s) représentant(s) des salariés peut (peuvent) déposer des réclamations sans encourir de sanctions personnelles.		X		
3.6	La déclaration fait l'objet d'une vérification et d'une révision au moins tous les 3 ans ou plus tôt si nécessaire.	 	X		
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 3:			Amélioration nécessaire		
Preuves/remarques: autodéclaration de bonnes pratiques sociales signée au 22/05/18 signée par la direction mais sans représentant du personnel. Les articles de la convention OIT sont tous nommés. Communication de l'autodéclaration par affichage mais pas de traduction autres langues					
Mesures correctives:					










N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
ACCÈS À LA RÉGLEMENTATION NATIONALE DU TRAVAIL					
4	<p>PC: La personne responsable de la mise en œuvre de GRASP (RGSP) et le(s) représentant(s) des salariés ont-ils connaissance de la réglementation nationale du travail en vigueur ou y ont-ils accès ?</p> <p>CC: La personne responsable de la mise en œuvre de GRASP (RGSP) et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation nationale, comme les salaires bruts et minimums, le temps de travail, l'appartenance à un syndicat, la lutte contre les discriminations, le travail des enfants, les contrats de travail, les congés annuels et de maternité, ou y ont accès. Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés connaissent tous les deux les points essentiels des conditions de travail dans l'agriculture telles qu'ils sont formulés dans les Directives d'Interprétation Nationales GRASP applicables.</p>				
4.1	Le RGSP remet au(x) représentant(s) des salariés la réglementation du travail en vigueur (p. ex. les Directives d'Interprétation Nationales GRASP).	  			X
4.2	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de salaires brut et minimum et de retenues sur salaires ou y ont accès.	  	X		
4.3	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de temps de travail ou y ont accès.	  	X		
4.4	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de liberté d'association et de droit de négociation collective ou y ont accès.	  	X		
4.5	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de lutte contre les discriminations ou y ont accès.	  	X		
4.6	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de travail des enfants et d'âge minimal d'admission à l'emploi ou y ont accès.	  	X		
4.7	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de congés annuel et de maternité ou y ont accès.	  	X		
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 4:			Entièrement conforme		
Preuves/remarques: convention collective des ouvriers et employés des exploitations agricoles du Gard du 01/04/2003 mise à disposition. Bulletins d'informations mensuels de la FDSEA 30 = fédération professionnelle					
Mesures correctives:					











N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
CONTRATS DE TRAVAIL					
5	<p>PC: Est-il possible de montrer des copies valables des contrats de travail pour les salariés ? Les contrats de travail sont-ils conformes à la législation en vigueur et/ou aux conventions collectives et précisent-ils au minimum les noms complets, la nationalité, la description du poste, la date de naissance, la date d'entrée, les heures de travail habituelles, le salaire et la durée de l'emploi ? Ont-ils été signés par les deux parties, salarié et employeur ?</p> <p>CC: Pour chaque salarié, un contrat peut être montré à l'auditeur s'il le demande sur la base d'un échantillon. Les contrats correspondent à la législation en vigueur et/ou à la convention collective. Les salariés et l'employeur les ont signés. Ces contrats mentionnent au moins les noms complets, la nationalité, la description du poste, la date de naissance, la date d'entrée, les heures de travail habituelles, le salaire et la durée de l'emploi (p. ex. travailleur permanent, saisonnier ou journalier, etc.) et, pour les salariés non nationaux, leur statut juridique et permis de travail. Le contrat ne montre aucune contradiction avec l'auto-déclaration de bonnes pratiques sociales. Les contrats des salariés doivent être accessibles sur 24 mois au minimum.</p>				
5.1	Des contrôles aléatoires montrent que des contrats écrits, signés par les deux parties, sont disponibles pour tous les salariés.		X		
5.2	Il existe des preuves que les salariés possèdent le contrat approprié selon la législation nationale et/ou les conventions collectives (ainsi que le stipule la Directive d'Interprétation Nationale GRASP applicable).		X		
5.3	Les contrats de travail comportent au moins des informations de base sur le nom, la date de naissance et la nationalité du salarié conformément à la Directive d'Interprétation Nationale GRASP applicable.		X		
5.4	Les contrats de travail ou pièces jointes des contrats comportent des informations de base sur la période contractuelle (p. ex. travailleur permanent, saisonnier ou journalier, etc.), le salaire, les horaires de travail, les pauses, et une description de base du poste.			X	
5.5	Dans le contrat, aucune donnée n'est en contradiction avec l'auto-déclaration de bonne pratique sociale.		X		
5.6	Si des salariés non nationaux travaillent pour l'entreprise, les contrats précisent leur statut juridique relatif à leur emploi par l'entreprise. Leur permis de travail respectif est disponible.		X		
5.7	Les contrats des salariés doivent être accessibles sur 24 mois au minimum.		X		
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 5:			Amélioration nécessaire		
Preuves/remarques: L'ensemble des contrats de travail sont disponibles et complets. L'information manquante concerne les horaires de travail et pauses. exemple CDD du 27/04/18 signé					
Mesures correctives:					









N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
BULLETINS DE SALAIRE					
6	<p>PC: Des documents indiquent-ils le paiement régulier des salaires conformément aux spécifications du contrat ?</p> <p>CC: L'employeur présente des documents appropriés attestant du transfert régulier du salaire (p. ex. signature du salarié sur le bulletin de salaire, virement bancaire). Les salariés signent ou reçoivent une copie des bulletins de salaire ou du livre de paie qui leur rend le paiement transparent et compréhensible. Des documents attestent du paiement régulier des salariés au cours des 24 derniers mois.</p>				
6.1	Des documents probants attestant que le paiement est effectué à intervalles définis (p. ex. bulletins de salaire ou livres de paie) sont tenus à la disposition des salariés (contrôles aléatoires).		X		
6.2	Les bulletins de salaire ou les livres de paie indiquent que les paiements sont conformes aux contrats de travail (p. ex. signature du salarié sur les bulletins de salaire, virement bancaire, etc.).		X		
6.3	Les justificatifs des paiements sont conservés pendant 24 mois au minimum.		X		
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 6:			Entièrement conforme		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
Preuves/remarques: suivi en interne vu exemple bulletin de paye des saisonniers mai 18; règlement par virement exemple salaire à 9,88€/h					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS		
			O	N	N/A
SALAIRES					
7	PC: Les bulletins de salaire ou livres de paie indiquent-ils que le paiement est au moins conforme aux dispositions légales et/ou aux conventions collectives ? CC: Les salaires et paiements d'heures supplémentaires figurant sur les bulletins de salaires ou livres de paie apparaissent conformes aux dispositions légales (salaires minimums) et/ou aux conventions collectives comme le stipule la Directive d'Interprétation Nationale GRASP. Quand le paiement est calculé sur une base unitaire, les salariés devront pouvoir gagner au moins le salaire minimum légal (en moyenne) pendant les heures de travail habituelles.				
7.1	Les bulletins de salaire ou livres de paie indiquent clairement le nombre d'heures de travail rémunérées ou la quantité récoltée, y compris les heures supplémentaires (heures/jours).		X		
7.2	Les versements de salaires et paiements d'heures supplémentaires figurant dans les documents sont conformes aux contrats et à la réglementation nationale du travail (salaires minimums) et/ou aux conventions collectives, comme le spécifie la Directive d'Interprétation Nationale GRASP.		X		
7.3	Indépendamment de l'unité de calcul, les bulletins de salaires ou livres de paie montrent que les salariés gagnent en moyenne au moins le salaire minimum légal dans le cadre des heures de travail habituelles (vérifier en particulier quand le taux unitaire est appliqué). En cas de retenues sur salaires et si les salariés sont payés au-dessous du salaire minimum, les retenues doivent être justifiées par écrit.		X		
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 7:			Entièrement conforme		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
Preuves/remarques: SMIC minimum 9,88€ avec heures payées selon si heures supplémentaires à 125% ou 150% journée solidarité pris en compte permanent mensualisé: 151,67h à 100% et 17,33h à 125% vu mars avril 2018					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
NON-EMPLOI DE PERSONNES MINEURES					
8	<p>PC: Des documents indiquent-ils qu'aucune personne mineure n'est employée dans l'entreprise ?</p> <p>CC: Des documents indiquent la conformité à la législation nationale concernant l'âge minimal d'admission à l'emploi. Si la législation nationale ne le stipule pas, il est interdit d'employer des enfants de moins de 15 ans. Si des enfants – en tant que membres de la famille restreinte – travaillent dans l'entreprise, ils n'effectuent pas de travaux mettant en danger leur santé et leur sécurité, compromettant leur développement, ou les empêchant de terminer leur scolarité obligatoire.</p>				
8.1	Les dates de naissance figurant dans les dossiers montrent que tous les salariés ont atteint l'âge minimal légal d'admission à l'emploi ou, si la Directive d'Interprétation Nationale GRASP ne le précise pas, qu'aucun salarié n'est âgé de moins de 15 ans.		X		
8.2	Si des enfants – en tant que membres de la famille restreinte – travaillent dans l'entreprise, ils n'effectuent pas de travaux mettant en danger leur santé et leur sécurité (conformément au Module de Base applicable du Système Raisonné de Culture et d'Élevage, Ensemble des Exploitations), compromettant leur développement ou les empêchant de terminer leur scolarité obligatoire.	    			X
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 8:			Entièrement conforme		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
Preuves/remarques: aucun mineur					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
ACCÈS À LA SCOLARITÉ OBLIGATOIRE					
9	PC: Les enfants des salariés vivant sur les sites de production ou de manutention de l'entreprise ont-ils accès à la scolarité obligatoire ? CC: Il est prouvé de manière documentée que les enfants des salariés vivant sur les sites de production ou de manutention de l'entreprise et en âge de suivre une scolarité obligatoire (selon la législation nationale) ont accès à la scolarité obligatoire, soit par transport assuré vers une école publique, soit par une scolarisation sur site.				
9.1	Il existe une liste de tous les enfants vivant sur les sites de production ou de manutention de l'entreprise et en âge de suivre une scolarité obligatoire, comportant suffisamment d'indications: nom, nom des parents, date de naissance, fréquentation régulière de l'école, etc. Les enfants de la direction peuvent être exclus.				X
9.2	Il est prouvé qu'il existe un service de transport dans le cas où des enfants habitent à une distance trop importante pour faire le chemin à pied (une demi-heure de marche ou conformément à la Directive d'Interprétation Nationale GRASP).	   			X
9.3	Il est prouvé qu'il existe un système de scolarisation sur site lorsque l'accès aux établissements scolaires n'est pas possible.	   			X
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 9:			Non applicable		
Preuves/remarques: aucun mineur					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
TIME RECORDING SYSTEM					
10	<p>PC: Existe-t-il un système d'enregistrement du temps de travail qui montre la durée de travail quotidienne et les heures supplémentaires sur une base journalière pour les salariés ?</p> <p>CC: Il existe un système d'enregistrement du temps de travail, mis en œuvre en fonction de la taille de l'entreprise, qui assure aux salariés comme à l'employeur la transparence des heures de travail ainsi que des heures supplémentaires sur une base journalière. Des documents retracent les temps de travail des salariés sur les 24 derniers mois. Les enregistrements sont régulièrement validés par les salariés et accessibles pour le(s) représentant(s) des salariés.</p>				
10.1	Un système d'enregistrement des temps est mis en œuvre dans l'entreprise, en adéquation avec la taille de celle-ci (p. ex. feuille d'enregistrement, horloge de pointage, cartes électroniques, etc.).	 	X		
10.2	Les enregistrements indiquent la durée normale du travail pour les salariés sur une base journalière.		X		
10.3	Les enregistrements indiquent les heures supplémentaires telles que définies par les contrats en vertu de la législation pour tous les salariés sur une base journalière.		X		
10.4	Les enregistrements indiquent les pauses et les jours fériés pour les salariés (sur une base journalière).			X	
10.5	Les enregistrements des temps de travail sont régulièrement validés par les salariés (p. ex. feuille d'enregistrement signée régulièrement, horloge de pointage).		X		
10.6	Le(s) représentant(s) des salariés a (ont) accès à ces enregistrements.	  			X
10.7	Les enregistrements sont conservés durant une période minimale de 24 mois.		X		
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 10:			Amélioration nécessaire		
<p>Preuves/remarques: feuille de pointage mensuelle avec jours fériés nombre d'heures par jour et signé par le salarié absence heures de pause exemples vus saisonniers en production et station et permanent pour le personnel traitants signature par BALCAZAR</p>					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS		
			O	N	N/A
HEURES DE TRAVAIL & PAUSES					
11	PC: Les heures de travail et les pauses documentées dans les temps enregistrés respectent-elles la législation en vigueur et/ou les conventions collectives ? CC: Les heures de travail, les pauses et les jours de repos documentés respectent la législation en vigueur et/ou les conventions collectives. En l'absence de réglementation plus stricte, les enregistrements indiquent que les temps de travail hebdomadaires habituels ne dépassent pas un maximum de 48 heures. Durant les pics d'activité saisonniers (période des récoltes), le temps de travail hebdomadaire n'excède pas un maximum de 60 heures. Des pauses et des jours de repos sont aussi garantis pendant les pics saisonniers.				
11.1	Des informations sur la réglementation du travail en vigueur et/ou les conventions collectives relatives aux heures de travail et aux pauses sont disponibles (p. ex. dans la Directive d'Interprétation Nationale GRASP).	 	X		
11.2	Les heures de travail enregistrées, heures supplémentaires incluses, indiquent une conformité aux dispositions légales et/ou aux conventions collectives.		X		
11.3	Les temps/jours de repos enregistrés indiquent une conformité à la réglementation nationale et/ou aux conventions collectives.		X		
11.4	En l'absence d'une réglementation applicable plus stricte, le temps de travail hebdomadaire habituel ne dépasse pas 48 heures. Durant les pics d'activité saisonniers (période des récoltes), le temps de travail hebdomadaire n'excède pas 60 heures.	  	X		
11.5	Les enregistrements indiquent que des pauses et des jours de repos sont également garantis pendant les pics saisonniers.		X		
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 11:			Entièrement conforme		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
Preuves/remarques: heures supplémentaires notifiées; Fiches temps de travail conformes à la réglementation. Exemple mai 2018 140h à 100%					
Mesures correctives:					

RECOMMANDATIONS POUR LA BONNE PRATIQUE

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE
AVANTAGES SOCIAUX SUPPLÉMENTAIRES	
R1	Quelles autres formes d'avantages sociaux l'entreprise accorde-t-elle à ses salariés, à leurs familles et/ou à la communauté ? Veuillez le préciser (Incitations à de bonnes performances au travail dans le respect de la sécurité, paiement de bonus, aide à l'évolution professionnelle, avantages sociaux, systèmes de garde d'enfants, amélioration de l'environnement social, etc.).
Preuves/remarques:	