

**ANNEXE 2 AU CCP**

**DEVELOPPEMENT DURABLE**

****

***Le CHU de Montpellier, établissement support du GHT EHSA,*** *est soucieux de mettre en place une* ***politique d’achats durables*** *c’est à dire des achats qui prennent en compte des éléments qui concourent à la protection ou la mise en valeur de l’environnement, le progrès social et le développement économique de l’ensemble des acteurs concernés.*

***Cette annexe à destination des fournisseurs précise les mesures en faveur du développement durable attendues au titre du marché***

*Cette annexe comporte :*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **OBJET** | **OUI** | **NON** | **Pénalités** | |
| **OUI** | **NON** |
| Obligations en matière d’emballages | X |  |  | X |
| Obligations en matière de transport | X |  | X |  |
| Obligation en matière de déchets | X |  | X |  |
| Heures d’insertion facultatives | X |  | X |  |
| Marchés réservés | X |  | X |  |
| Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de l’égalité professionnelle | X |  | Interdiction de soumissionner | |
| Devoir de vigilance des entreprises | Rappel réglementaire | | | |

Table des matières

[Marchés réservés 2](#_Toc188258876)

[**PARTIE I-LE VOLET ENVIRONNEMENTAL** 4](#_Toc188258877)

[I- Les obligations en matière d’emballages 4](#_Toc188258878)

[A- Qualité des emballages 4](#_Toc188258879)

[B- Propriété des emballages 4](#_Toc188258880)

[C- Les emballages industriels et commerciaux 4](#_Toc188258881)

[II- Les obligations en matière de transport 5](#_Toc188258882)

[A- Mode de transport pour les livraisons 5](#_Toc188258883)

[B- MODALITES DE LIVRAISON 6](#_Toc188258884)

[III- Les obligations en matière de déchets 7](#_Toc188258885)

[A- Obligations générales en matière de gestion des déchets 7](#_Toc188258886)

[B- Cas particulier des déchets d’équipements électriques et électroniques (DEEE) 7](#_Toc188258887)

[I- Marchés réservés 8](#_Toc188258888)

[A – L’engagement des structures 8](#_Toc188258889)

[B - Les publics visés 9](#_Toc188258890)

[C - Les modalités de mise en œuvre 9](#_Toc188258891)

[D - Pénalités pour non-respect de l’engagement lié au marché réservé 10](#_Toc188258892)

[E – Engagement relatif à la clause d’insertion professionnelle : 10](#_Toc188258893)

[II- Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de l’égalité professionnelle 11](#_Toc188258894)

[A – Obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes 12](#_Toc188258895)

[B – Obligations en matière de mixité et d’égalité professionnelle : 12](#_Toc188258896)

[C – Obligations en matière de lutte contre les discriminations : 12](#_Toc188258897)

[III- Devoir de vigilance des entreprises 13](#_Toc188258898)



# **PARTIE I-LE VOLET ENVIRONNEMENTAL**

## Les obligations en matière d’emballages



### Qualité des emballages

La qualité des emballages est de la responsabilité du titulaire.

Le titulaire utilise des contenants réutilisables, recyclés, recyclables, ou réemployés.

Il veille également, dans la mesure du possible, à en réduire les quantités, en volume et en poids et à limiter au maximum l’utilisation de suremballages.

Dans l’hypothèse où l’utilisation de tels emballages contreviendrait aux règles sanitaires et d’hygiène, le titulaire est tenu de signaler à l’acheteur, dès la notification du marché, les contraintes auxquelles il est soumis dans le cadre des règles qui lui sont applicables. Un dialogue sera engagé sur les solutions alternatives envisageables.

.

### Propriété des emballages

En application de l'article 20.2.2 du CCAG FCS, les emballages restent la propriété du titulaire.

Celui-ci les collecte en vue de leur recyclage ou de leur réutilisation.

### Les emballages industriels et commerciaux

A partir de 2025, et dès la mise en œuvre opérationnelle de la filière REP concernant les emballages industriels et commerciaux, le titulaire du marché s’engage à :

* Enlever à titre non onéreux, ou à faire enlever à titre non onéreux, les emballages concernés issus de l’exécution de son marché ;
* Assurer ou à faire assurer la valorisation ou l’élimination des emballages considérés conformément à la réglementation en vigueur ;

## Les obligations en matière de transport

### Mode de transport pour les livraisons

#### 1/MODES DE TRANSPORT ET SOURCES D’ÉNERGIES ALTERNATIVES

Pour la réalisation des prestations de livraison induites par l’exécution du marché le titulaire favorise, lorsque les trajets le permettent, des solutions alternatives au transport routier conventionnel utilisant l’essence ou le diesel comme carburant, dans un objectif de minimiser leur impact en matière d’émissions de gaz à effet de serre (GES). Ces solutions alternatives portent, à la discrétion du titulaire :

* Sur le recours au transport ferroviaire, fluvial, et/ou à la cyclologistique (ex. vélo cargo) pour le dernier-kilomètre ;
* Sur le type de source d’énergie alimentant les véhicules routiers utilisés (électricité, hydrogène, gaz naturel (GNC/GNL) y compris biogaz, gaz de pétrole liquéfié (GPL), biocarburant non produit à partir d’huile de palme ou de soja, ou carburant de synthèse).

L’utilisation d’autres moyens de transports que ceux susmentionnés sans justification sera passible de l’application d’une pénalité de 50 euros par manquements.

#### 2/QUALITÉ ENVIRONNEMENTALE DES VÉHICULES ROUTIERS UTILISÉS POUR LE MARCHÉ

Que la prestation soit réalisée en flotte propre ou externalisée, la flotte routière de poids lourds utilisée pour l’exécution du marché répond à minima à la norme d’émissions de polluants atmosphériques Euro V.

L’utilisation d’autres moyens de transports que ceux susmentionnés sera passible de l’application d’une pénalité de 50 euros par manquements.

#### 3/LABELLISATION ENVIRONNEMENTALE DES PRESTATAIRES DE TRANSPORT

Pour les prestations externalisées de transport routier réalisées dans le cadre du marché, le titulaire recourt, autant que possible, aux transporteurs détenteurs du label Objectif CO2 délivré dans le cadre du programme d’« Engagements Volontaires pour l’Environnement des acteurs de la chaîne logistique et du transport de voyageurs » (EVE) ou démontrant un niveau de performance équivalent.

Pour les prestations de transport maritime réalisées dans le cadre du marché, le titulaire recourt, autant que possible, aux armateurs détenteurs du label Green Marine Europe ou démontrant un niveau de performance équivalent.

#### 4/Formation des conducteurs à l’éco conduite

L’écoconduite est une pratique permettant de limiter l’émission de gaz à effet de serre, de polluants atmosphériques ainsi que les dépenses associées à la consommation de carburant.

En cas de mobilisation de sa propre flotte de véhicules, le titulaire veille à ce que l’ensemble des conducteurs mobilisés sur le marché soit formé à l'écoconduite. Les conducteurs doivent être formés à minima chaque année sur toute la durée d’exécution du marché.

En cas d’externalisation de la prestation de transport, le titulaire incite les prestataires auxquels il fait appel à respecter cette obligation dans le cadre de l’exécution du marché.

### MODALITES DE LIVRAISON

Les livraisons s’effectueront conformément aux bons de commandes émis par la Direction des achats et des approvisionnements OU par la direction compétente du CH concerné et seront accompagnées d’un bordereau de livraison qui comportera les indications suivantes :

* Expéditeur / Destinataire
* Lieu et date de livraison
* Le numéro de l’accord-cadre à bons de commande
* N° de commande du CHU ou de l’établissement partie au GHT concerné
* Désignation et référence de la fourniture
* Quantité commandée
* Quantité livrée
* Conditionnement et sous-conditionnement
* Nom du transporteur
* Le prix d’engagement correspondant à l’accord-cadre à bons de commande
* L’adresse de facturation

Le double du bon de livraison, signé par le réceptionnaire, vaudra procès-verbal de réception.

Le déchargement de la marchandise devra être fait par le transporteur.

Le titulaire est réputé connaître les règles de fonctionnement de l'établissement et accepte toute contrainte de nature à affecter les opérations de livraison.

## Les obligations en matière de déchets

Le déchet est défini, au niveau européen, comme *« toute substance ou tout objet dont le détenteur se défait ou dont il a l'intention ou l'obligation de se défaire ».*

### Obligations générales en matière de gestion des déchets

En application des dispositions de l’article 20.4 du CCAG FCS, **la valorisation ou l’élimination des déchets créés lors de l’exécution des prestations est de la responsabilité du titulaire pendant la durée du marché**.

**Conformément à l'**[**article L. 541-2 du code de l'environnement,**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031052684/) *« Tout producteur ou détenteur de déchets est responsable de la gestion de ces déchets jusqu'à leur élimination ou valorisation finale, même lorsque le déchet est transféré à des fins de traitement à un tiers. »*

A ce titre, le titulaire du marché s’engage à

* Enlever à titre non onéreux, ou à faire enlever à titre non onéreux, les déchets issus de l’exécution du marché ;
* Assurer ou à faire assurer la valorisation ou l’élimination des déchets considérés conformément à la réglementation en vigueur ;

En cas de non-respect, le titulaire se verra appliquer, après mise en demeure restée infructueuse, une pénalité dont le montant est fixé à 15 euros par manquements constatés

Il est formellement interdit au titulaire de déposer ses déchets au sein des différents établissements du CHU ou des établissements parties du GHT.

Les dépôts sauvages sont strictement interdits et seront sanctionnés par une pénalité de 300 € par dépôts constatés.

### Cas particulier des déchets d’équipements électriques et électroniques (DEEE)

Conformément à l’article R.543-172 du code de l’environnement, les équipements électriques et électroniques sont « *les équipements fonctionnant grâce à des courants électriques ou à des champs électromagnétiques, ainsi que les équipements de production, de transfert et de mesure de ces courants et champs, conçus pour être utilisés à une tension ne dépassant pas 1 000 volts en courant alternatif et 1 500 volts en courant continu.* ».

En application de la réglementation environnementale, ces équipements font l’objet d’une **reprise gratuite en vue de leur traitement en tant que déchet par le producteur ou par un éco organisme agréé.**

A ce titre, le titulaire du marché s’engage à :

* Enlever à titre non onéreux, ou à faire enlever à titre non onéreux, les déchets issus des équipements qu’il produit et faisant l’objet de l’offre soumise ;
* Assurer ou à faire assurer la valorisation ou l’élimination des déchets considérés conformément à la réglementation en vigueur ;

En cas de non-respect, le titulaire se verra appliquer, après mise en demeure restée infructueuse, une pénalité dont le montant est fixé à 10 euros par manquements constatés.

**PARTIE II-LE VOLET SOCIAL**

## Heures d’insertion



Dans le cadre de l’exécution du marché, l’acheteur invite les fournisseurs à s’engager dans une action d’insertion sociale permettant l’accès ou le retour à l’emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles dans le respect des stipulations de l’article 16.1 du CCAG FCS.

Dans cet objectif, le candidat peut proposer, dans l’acte d’engagement, un nombre d’heures d’insertion qu’il s’engage à réaliser.

Les modalités de mise en place et de suivi de cette action d’insertion seront déterminées avec les chargés de mission de la plateforme collaborative, conformément à l’acte d’engagement.

En cas d’engagement par le titulaire, dans son acte d’engagement, de réserver des heures d’insertion à des publics éloignés de l’emploi, les paragraphes ci-après s’appliquent.

Le titulaire se voit appliquer une pénalité forfaitaire de 10 euros, en cas d’heures d’insertion non réalisées, après mise en demeure restée infructueuse.

Lorsque le titulaire a informé l'acheteur de difficultés dans la mise en œuvre de stipulations de l’article 16.1 du CCAG FCS, la pénalité ne s'applique pas à la part des heures d'insertion initialement prévues pour lesquelles l'acheteur ou le facilitateur ne sont pas parvenus à trouver un moyen pour le titulaire d'y recourir.

En cas d'absence injustifiée à une réunion de suivi de l'exécution de la clause d'insertion sociale, le titulaire se voit appliquer, après mise en demeure restée infructueuse de justifier son absence, une pénalité forfaitaire d’un montant de 10 euros.

En cas de non-transmission, ou transmission partielle, ou retard de transmission des documents et attestations propres à permettre le contrôle de l'exécution de l'action d'insertion professionnelle (notamment justificatifs d'éligibilité des publics et justificatifs des missions confiées et heures réalisées), le titulaire se voit appliquer, pour chaque manquement, et après avoir été mis en demeure d'y remédier, une pénalité forfaitaire d’un montant de 10 euros.

## Marchés réservés

Cette consultation comporte des conditions particulières d’exécution visées par les articles L2112-2 à L2112-4 du Code de la commande publique ; cette condition d’exécution est OBLIGATOIRE.

Le CHU a pris en compte la dimension développement durable dans la définition de ce besoin au sens de l’article L2111-1.

Dans un souci de promotion de l’emploi et de lutte contre l’exclusion, il a été décidé de faire application des dispositions de l’article L2113-14 du code de la commande publique en incluant dans le cahier des charges de ce marché public une clause obligatoire de réservation du marché aux opérateurs économiques qui répondent aux conditions de l’article L. 2113-12 du Code de la commande publique.

**Attention, les candidats ne sont pas autorisés à formuler, dans leur offre, des réserves sur cette clause obligatoire. Une offre qui ne satisferait pas à ces conditions sera déclarée irrégulière, au motif du non-respect du cahier des charges.**

**Pour rappel du code de la commande publique :**

***Article L2113-12***

*Des marchés ou des lots d'un marché peuvent être* **réservés à des entreprises adaptées mentionnées à l'article**[**L. 5213-13**](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903712&dateTexte=&categorieLien=cid)**du code du travail, à des établissements et services d'accompagnement par le travail mentionnés à l'article**[**L. 344-2**](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069&idArticle=LEGIARTI000006797692&dateTexte=&categorieLien=cid)**du code de l'action sociale et des familles ainsi qu'à des structures équivalentes***, lorsqu'ils emploient une proportion minimale, fixée par voie réglementaire, de travailleurs handicapés qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales*

***Article R2113-7 :***

*L'acheteur peut mettre en œuvre la réservation prévue aux articles*[*L. 2113-12*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000037701019&idArticle=LEGIARTI000037703521&dateTexte=&categorieLien=cid)*,*[*L. 2113-13*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000037701019&idArticle=LEGIARTI000037703523&dateTexte=&categorieLien=cid)*ou*[*L. 2113-13-1*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000037701019&idArticle=LEGIARTI000046449487&dateTexte=&categorieLien=cid)

*Lorsque la proportion minimale mentionnée à ces articles est d'au moins 50 %.*

*La décision de réserver est mentionnée dans l'avis d'appel à la concurrence ou, en l'absence d'un tel avis, dans les documents de la consultation.*

Ces lots sont donc réservés aux Structures du Handicap L’exécution du marché comporte une clause sociale sous la forme d’un marché réservé aux Structures du Handicap donc à des opérateurs économiques qui emploient au moins 50% de travailleurs handicapés.

### A – L’engagement des structures

La Structure retenue réalisera une action en faveur du public qu’elle accompagne.

Il ne sera pas demandé de réaliser un volume d’heures mais de rendre compte trimestriellement des personnes ayant participé à la mise en œuvre de cette opération pour le CHU.

Cette remontée se fera auprès de la Plateforme Collaborative Métropolitaine Clause Sociale de Montpellier.

### B - Les publics visés

Les personnes visées par l'action relèvent de la catégoriesuivante :

**\*Personnes recrutées et accompagnées dans une structure reconnue par l'Etat :**  personnes prises en charge dans le secteur adapté ou protégé : salariés des entreprises adaptées, des entreprises adaptées de travail temporaire ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) (;

### C - Les modalités de mise en œuvre

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette démarche d’insertion, le CHU a confié à la Plateforme Collaborative Métropolitaine Clause Sociale de Montpellier Méditerranée Métropole le suivi de cette clause. Dans ce cadre, un dispositif d’accompagnement des entreprises tout au long de l’opération est mis en place.

Les entreprises désireuses d’obtenir des informations peuvent ainsi, dès le montage de leur dossier d’appel d’offres, prendre contact avec :

***Plateforme Collaborative Métropolitaine Clause Sociale de Montpellier Méditerranée Métropole***

*50, place Zeus- CS39556*

*34961 Montpellier Cedex 2*

Mme Kamelia KAMEL – k.kamel@montpellier3m.fr

Mme Sylvia FIGUEIREDO – sylvia.FIGUEIREDO@montpellier.fr

Il sera procédé, par tous moyens, au contrôle de l’exécution de l’action d’insertion pour laquelle le titulaire s’est engagé.

A la demande de la Plateforme Collaborative Métropolitaine Clause Sociale de Montpellier Méditerranée Métropole, le titulaire devra fournir, dans le délai qui lui sera imparti, tous renseignements utiles (Nom, prénom, nationalité, date de naissance, adresse, statut d’éligibilité à la clause, niveau d’étude, date d’embauche, nombre d’heures réalisées, type de contrat, poste occupé, etc.) propres à permettre le contrôle de l’exécution et l'évaluation de l’action.

L’absence ou le refus de transmission de ces renseignements entraîne l’application de pénalités.

En tout état de cause, le titulaire doit, dès leur survenance, informer le maître d’ouvrage par courrier recommandé avec accusé de réception, qu’il rencontre des difficultés pour assurer son engagement.

Dans ce cas, le référent désigné par le CHU, étudiera avec le titulaire, les moyens à mettre en œuvre pour parvenir aux objectifs.

A l’issue du marché, l’entreprise titulaire du marché s’engage à étudier toutes les possibilités d’embauches ultérieures des personnes en insertion formées sur le chantier.

### D - Pénalités pour non-respect de l’engagement lié au marché réservé

Rappel :

En cas d'absence injustifiée à une réunion de suivi de l'exécution de la clause d'insertion sociale, le titulaire se voit appliquer, après mise en demeure restée infructueuse de justifier son absence, une pénalité forfaitaire d’un montant de 200 euros

En cas de non-transmission, ou transmission partielle, ou retard de transmission des documents et attestations propres à permettre le contrôle de l'exécution de l'action d'insertion professionnelle (notamment justificatifs d'éligibilité des publics et justificatifs des missions confiées et heures réalisées), le titulaire se voit appliquer, pour chaque manquement, et après avoir été mis en demeure d'y remédier, une pénalité de 100 euros par jour de retard à compter de la mise en demeure restée infructueuse par le maître d’ouvrage.

### E – Engagement relatif à la clause d’insertion professionnelle :

Le candidat en signant son acte d’engagement :

DECLARE avoir pris connaissance de la présente annexe au cahier des clauses particulières

S’ENGAGE dans le mois suivant l’attribution du marché à contacter les facilitateurs de la Plateforme Collaborative Métropolitaine Clause Sociale en charge du suivi de cette action d’insertion et de faire un point sur ce sujet tous les mois.

S’ENGAGE à fournir, à la demande dudit facilitateur en charge de cette opération et dans le délai qui lui sera imparti, toutes informations utiles à l’appréciation de la réalisation de l’action d’insertion comme indiqué ci-avant.

## Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de l’égalité professionnelle



Le CHU de Montpellier est engagé en faveur de l’égalité, notamment l’égalité femmes-hommes, et de la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Constitue **une discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue **une discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au second paragraphe, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Les articles 225-1 et suivants du code pénal condamnent les discriminations par une peine pouvant aller jusqu’à 3 ans d’emprisonnement et 45 000 € d’amende

Pour rappel, en application de l’article L 2141-4 du code de la commande publique sont exclues de la procédure de passation des marchés les personnes qui :

* ont été sanctionnées pour des motifs liés à la discrimination ([art. 225-1 du Code pénal](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165298/)) ou au non-respect des dispositions en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ([art L1146-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900814/)),
* ne respectent pas leurs obligations d’emploi de travailleurs en situation de handicap ,[(articles L 5212-1 à L5212-17 du code du travail)](file://\\clr1util\Utilisateurs\Directions\DPS\DAL\ACHATS\Celma\Commun\BASE%20DOCUMENTAIRE%20SJ\DOCUMENTS%20TYPES\clausiers%20tout%20secteur%20d'achat\procédures%20formalisées\docs%20de%20travail\DD\travail%20%20sur%20une%20annexe%20DD\-%20respectent%20leurs%20obligations%20d’emploi%20de%20travailleurs%20en%20situation%20de%20handicap,),
* n’ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue au 2° de l'article [L. 2242-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901751&dateTexte=&categorieLien=cid)du code du travail. (Pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s).

A cet égard, le titulaire s’engage à respecter, et à faire respecter par ses co traitants et sous-traitants éventuels, les dispositions légales et règlementaires suivantes dans le domaine des luttes contre les discriminations et la promotion de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### A – Obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

#### Obligation de prévention des faits de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes :

La prévention des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes s’inscrit dans le cadre, de manière générale, de la prévention des risques professionnels, et, plus précisément, de celle des risques psychosociaux. Elle associe les mêmes acteurs que pour les autres risques professionnels et les référent.e.s harcèlement sexuel du comité social et économique (CSE) et de la direction, s’ils existent dans l’entreprise.

L’employeur peut organiser des sensibilisations du personnel ou une formation des cadres.

#### Obligation d’agir suite à une plainte pour des faits de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes :

L’employeur doit élaborer une procédure de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes. Pour cela, il doit mettre en place des mesures qui permettent la remontée d’informations auprès des manager.se.s ou du responsable RH. Il est important de définir un cadre (modalités de signalement, de l’enquête, accompagnement des supposées victimes, sanctions encourues) et de le porter à la connaissance de l’ensemble des salarié.e.s.

Lorsque l’employeur a connaissance de ce type de fait, il ne doit pas les minimiser, encore moins les ignorer. L’enquête doit être engagée rapidement. En effet, le Code du travail (article L. 1332-4) prévoit que, de manière générale, la procédure disciplinaire en vue de sanctionner des faits fautifs commis par un.e salarié.e doit être engagée dans les deux mois à compter du jour où l’employeur en a eu connaissance.

Le but de cette enquête interne est donc de faire cesser l’exposition, si elle est avérée, et de sanctionner l’auteur.rice le cas échéant (mesures disciplinaires). Cette enquête ne se substitue pas aux autres voies d’actions du.de la salarié.e (dépôt de plainte, notamment).

Dans les entreprises de 250 salarié.e.s et plus, l’employeur doit désigner un.e référent.e chargé.e d’orienter, d’informer et d’accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Dans toutes les entreprise, quel que soit leur effectif, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### B – Obligations en matière de mixité et d’égalité professionnelle :

Les entreprises dans lesquelles un.e délégué.e syndical.e a été désigné.e doivent négocier chaque année sur l’égalité professionnelle. Un accord d’adaptation peut modifier cette périodicité dans la limite de 4 ans.

Les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent consulter chaque année le Comité social et économique (CSE) sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi, portant notamment sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Par accord conclu dans les conditions fixées à l’article L. 2312-19 du Code du travail, la périodicité de ces consultations peut être augmentée à 3 ans.

Les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent établir un diagnostic égalité afin de définir une stratégie égalité (objectifs, actions et moyens, indicateurs de suivi) dans le cadre de la documentation remise aux représentants du personnel par le biais de la base de données économiques et sociales (« BDES ») ;

Les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent établir et publier chaque année un index relatif à l’égalité professionnelle.

Depuis 2022 et l’entrée en vigueur de la loi sur les réformes sociales présentée en mars 2018, les entreprises de plus de 50 salarié.e.s ne respectant pas l’égalité salariale sont sanctionnées d’une amende pouvant atteindre 1% de leur masse salariale.

### C – Obligations en matière de lutte contre les discriminations :

#### Obligation de formation à la non-discrimination des personnes chargées de recrutement :

Article L1131-2 du Code du travail.

Pour toute entreprise employant au moins 300 salarié.e.s et toute entreprise spécialisée dans le recrutement. La formation doit se dérouler au moins une fois tous les cinq ans.

#### Obligation d’emploi de travailleur.se.s handicapé.e.s :

Tout employeur disposant d’au moins 20 salarié.e.s (à temps plein ou partiel) a l’obligation d’employer des travailleurs en situation de handicap à hauteur de 6 % minimum de l’effectif total de l’entreprise.

Tous les ans, avant le 1er mars, chaque employeur concerné doit effectuer sa déclaration obligatoire d’emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Si une entreprise ne respecte pas la loi, elle s’expose à une sanction lourde : le paiement d’une contribution annuelle à l’association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH). Le montant de cette sanction atteint :

– 400 fois le Smic horaire dans les entreprises de 20 à 199 salariés,

– 500 fois le Smic horaire dans les entreprises de 200 à 749 salariés

et 600 fois le Smic horaire dans les entreprises de 750 salariés et plus. Elle peut atteindre 1500 fois le SMIC horaire si elle n’est pas respectée après un délai de 3 ans.

L’accueil de stagiaires handicapé.e.s peut être pris en compte au titre de l’obligation d’emploi. Cela permettra de satisfaire partiellement l’obligation à hauteur maximum de 2%. Il restera donc 4% à l’entreprise pour remplir totalement son obligation.

L’employeur a la possibilité d’engager des actions de sous-traitance et de signer des contrats de fourniture ou de prestations de service avec des structures agréées. Le recours à ce type de contrat permet de s’acquitter de 3% de l’effectif, soit la moitié de son obligation.

L’employeur dispose d’une dernière possibilité, celle de verser annuellement le montant de la sanction de non-respect de son obligation annuelle à l’AGEFIPH.

## III- Devoir de vigilance des entreprises

Le CHU de Montpellier souhaite rappeler l’obligation de comportement vigilant, ainsi qu’une obligation de transparence incombant aux entreprises de plus de 5000 salariés en France ou 10 000 à l’étranger. Elles sont ainsi tenues d’identifier et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant de ses activités et de celles des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.

Afin de respecter le devoir de vigilance en matière de durabilité, lesdites entreprises doivent élaborer un plan de vigilance qui contient notamment les mesures suivantes :

* Une cartographie des risques ;
* Des procédures d’évaluation régulière de la chaîne de valeur ;
* Des actions adaptées d’atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
* Un mécanisme d’alerte et de recueil des signalements ;
* Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d’évaluation de leur efficacité.