

**ANNEXE 3 AU CCAP**

**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 de transport | √ |  | √ |  |
| Obligation de reprise |  | √ |  | √ |
| Obligation en matière de déchets | √ |  | √ |  |
| Obligation en matière de pièces de rechange | √ |  |  | √ |
| Clause de progrès environnemental | √ |  | √ |  |
| Heures d’insertions facultatives | √ |  | √ |  |
| Clause de progrès social |  | √ |  | √ |
| 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

[**PARTIE I-LE VOLET ENVIRONNEMENTAL** 4](#_Toc188451369)

[I- Les obligations en matière de transport 4](#_Toc188451370)

[A- Mode de transport pour les interventions 4](#_Toc188451371)

[B- MODALITES DE LIVRAISON 5](#_Toc188451372)

[II- Les obligations en matière de déchets 6](#_Toc188451373)

[A- Obligations générales en matière de gestion des déchets 6](#_Toc188451374)

[B- Les déchets issus des filières soumises à responsabilité élargie des producteurs (REP) 6](#_Toc188451375)

[C- Cas particulier des déchets d’équipements électriques et électroniques (DEEE) 7](#_Toc188451376)

[D- Le matériel en fin de vie 7](#_Toc188451377)

[III- Obligations en matière de pièces détachées/pièces de rechange 7](#_Toc188451378)

[IV- Clause de progrès environnemental 8](#_Toc188451379)

[**PARTIE II-LE VOLET SOCIAL** 9](#_Toc188451380)

[I- Heures d’insertion 9](#_Toc188451381)

[II- Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de l’égalité professionnelle 9](#_Toc188451382)

[A – Obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes 10](#_Toc188451383)

[B – Obligations en matière de mixité et d’égalité professionnelle : 11](#_Toc188451384)

[C – Obligations en matière de lutte contre les discriminations : 11](#_Toc188451385)

[IV- Devoir de vigilance des entreprises 11](#_Toc188451386)

# **PARTIE I-LE VOLET ENVIRONNEMENTAL**

## Les obligations en matière de transport

### Mode de transport pour les interventions

#### 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).

Le titulaire communique à l’acheteur au plus tard à la fin de chaque année civile une liste des transports utilisés sous format électronique en accès libre et facilement exploitable. La non production annuelle de cette liste sera passible de l’application d’une pénalité de 50 euros par jours de retard.

#### 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.

Le titulaire démontre le respect de cette exigence en vue du contrôle de sa mise en œuvre en adressant à l’acheteur annuellement à la date anniversaire de la notification du marché, sous format électronique, en accès libre et facilement exploitable, un tableau synthétique « Caractérisation des flottes de véhicules utilisés dans le cadre de l’exécution du marché ». Il fournit à la demande de l’acheteur, tout document permettant d’attester de ces caractéristiques (ex. certificat de conformité du véhicule, certificat d’immatriculation).

La non production annuelle de ce tableau sera passible de l’application d’une pénalité de 50 euros par jours de retard. L’utilisation d’autres moyens de transports que ceux susmentionnés sera passible de l’application d’une pénalité de 100 euros par manquements.

#### 3/INFORMATION SUR LES ÉMISSIONS DE GES GÉNÉRÉES PAR LES PRESTATIONS DE TRANSPORT RÉALISÉES

Sur le fondement de l’article L. 1431-3 du code des transports, le titulaire détermine annuellement la quantité de gaz à effet de serre (GES) émise par le transport mobilisé durant l’exécution du marché et communique à l’acheteur sous format électronique en accès libre et facilement exploitable, au plus tard à la fin de chaque année civile un tableau-bilan « Information GES des prestations de transport mobilisées dans le marché ».

En cas de recours à un/des transporteur(s), le titulaire exige de ses prestataires la transmission des données nécessaires à la réalisation de ce bilan et renseigne le tableau de manière consolidée pour l’ensemble des prestations réalisées.

En complément du tableau, le titulaire communique à l’acheteur selon la même échéance annuelle toute information utile attestant d’une meilleure maîtrise des émissions de GES des transports mobilisés dans le cadre du marché :

* Moyens pour fiabiliser la démarche de collecte des données renseignées dans le tableau (augmentation du recours à des données primaires, i.e. de mesure réelle, par exemple sur les quantités de carburant consommées) et de calcul des émissions de GES correspondantes (par exemple suivant les exigences de la norme ISO 14083) ;
* Mesures proposées pour réduire les émissions de GES : qualité de la flotte de véhicules, optimisation des tournées de livraison (taux de remplissage des véhicules, réduction des trajets à vide, horaires de livraison évitant les congestions, etc.).

## 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 TIC, **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 50 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 100 € par dépôts constatés.

Le titulaire est tenu de produire à la demande de l'acheteur, tout justificatif de traçabilité du traitement des déchets issus de l'exécution de son marché, qui fasse apparaître une gestion des déchets conforme aux exigences réglementaires.

La non-transmission de ces justificatifs, dans un délai de 7 jours suivant la demande de l’acheteur, sera passible de l’application d’une pénalité de 50 euros par jour de retard.

Le titulaire du marché s’engage, lors de la livraison du produit neuf, à reprendre sans frais, ou à faire reprendre sans frais pour son compte, les produits usagés dont le CHUM se défait.

### Les déchets issus des filières soumises à responsabilité élargie des producteurs (REP)

**Conformément à l'**[**article L. 541-10 du code de l'environnement,**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031052684/)en application du principe de responsabilité élargie du producteur, le titulaire du marché doit pourvoir à la gestion des déchets qui en proviennent .

**Conformément à l'**[**article L. 541-10-10 du code de l'environnement,**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031052684/)le vendeur d'un produit relevant du principe de responsabilité élargie du producteur communique à l'acheteur, à la demande de ce dernier, l'identifiant unique sous lequel est enregistré le producteur qui remplit, pour ce produit, les obligations de responsabilité élargie du producteur mentionnées à l'article [L. 541-10](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074220&idArticle=LEGIARTI000006834454&dateTexte=&categorieLien=cid).

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 10 euros par manquements 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 50 euros par manquements constatés.

### Le matériel en fin de vie

**Conformément à l'**[**article L. 541-10.8 du code de l'environnement,**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031052684/)

*« I. Afin d'améliorer la collecte des produits relevant du régime de responsabilité élargie du producteur, il peut être fait obligation aux distributeurs de ces produits de reprendre sans frais, ou de faire reprendre sans frais pour leur compte, les produits usagés dont l'utilisateur final se défait, dans la limite de la quantité et du type de produit vendu ou des produits qu'il remplace.*

*A cet effet, en cas de vente avec livraison, il peut également être fait obligation aux distributeurs de proposer la reprise sans frais des produits usagés au point de livraison du produit vendu, ou auprès d'un point de collecte de proximité lorsqu'il s'agit de produits transportables sans équipement. L'utilisateur final du produit est informé lors de sa commande des modalités de reprise des produits usagés.*

*II. Afin d'améliorer la collecte des produits relevant du régime de responsabilité élargie du producteur, lorsque le distributeur dispose d'une surface de vente qui est consacrée à une même catégorie de produits relevant d'un régime de responsabilité élargie du producteur, il peut être fait obligation au distributeur de reprendre sans frais et sans obligation d'achat les déchets issus des produits de même type.*

*III. Les producteurs ou leur éco-organisme reprennent sans frais ou font reprendre sans frais les déchets issus de la collecte assurée par les distributeurs en application des I et II du présent article. »*

A ce titre, le titulaire du marché s’engage, lors de la livraison du produit neuf, à reprendre sans frais, ou à faire reprendre sans frais pour son compte, les produits usagés dont le CHUM ou les établissements parties du GHT se défont.

En cas de non-respect, le titulaire se verra appliquer, après mise en demeure restée infructueuse, une pénalité dont le montant est fixé à 50 euros par manquements constatés.

## Obligations en matière de pièces détachées/pièces de rechange

Le CHUM opte pour l'utilisation, pour certaines catégories de pièces de rechange, de pièces issues de l'économie circulaire à la place des pièces neuves.

On entend par pièces issues de l’économie circulaire, les composants et éléments issus d’une opération de préparation en vue de leur réutilisation pour un usage identique à celui pour lequel ils avaient été conçus, au sens des articles L. 541-1-1 et L. 541-4-3 du code de l’environnement.

## Clause de progrès environnemental

* **Principe**

Le CHU de Montpellier a pris en compte la dimension environnementale dans la définition du besoin et a décidé d’inclure une clause obligatoire de progrès.

Ainsi, conformément à l’article L2112-2 du Code de la commande publique, cette consultation comporte des conditions particulières d’exécution obligatoires relatives à l’environnement.

* **Axe de progrès**

Les parties conviennent d’élaborer conjointement un plan de progrès dès la notification du marché dont l’axe d’amélioration est le suivant :

***Dans le cadre de la composante 2 -*** ***Fourniture de matériel nécessaire à la maintenance et à l'entretien des installations courants faibles, objets de la composante 1 pour le CHU de Montpellier, le titulaire s’engage à réparer le matériel en priorité avant de le changer par du matériel neuf. Pour cela, un indice de réparation sera établi conjointement.***

* **Conditions de mises en œuvre**

A l’attribution du marché, le titulaire invite le service en charge du marché à une première réunion « démarche progrès » afin de convenir d’objectifs sur la durée du marché. L’entreprise présente un projet détaillant les objectifs qu’il est en mesure d’atteindre.

Sur la base de cette proposition, les parties engagent des discussions afin d’élaborer le plan de progrès initial.

Les parties conviennent d’opérer un suivi régulier des actions mises en œuvre et d’établir annuellement un bilan du plan de progrès élaboré conjointement. Ce bilan détaille notamment les actions engagées, les résultats constatés, les difficultés rencontrées et le cas échéant propose des ajustements du plan de progrès initial.

* **Cadrage de l’architecture du plan de progrès**

Le plan de progrès élaboré conjointement par les parties précise les points suivants :

Le nom des pilotes au sein de chaque entité

Les moyens et ressources mobilisés par chacune des parties

La périodicité des bilans de suivi

Les objectifs quantifiés

Les indicateurs de mesure

Les actions à mener par chacune des parties

Le calendrier prévisionnel de chacune des actions

* **Formalisation du plan de progrès**

Ce plan de progrès ne doit pas remettre en cause l’économie de l’accord-cadre

En présence de modifications des stipulations contractuelles, le plan de progrès, validé par les parties, sera contractualisé, dès la première année, dans le cadre d’un avenant au présent marché

Dans le cas contraire où le plan de progrès ne modifie pas les stipulations du marché mais est constitué uniquement des engagements unilatéraux des parties, le plan de progrès, validé et signé par les parties, sera formalisé, dès la première année, dans le cadre d’un échange de courrier.

* **Suivi du plan de progrès**

Le non-respect de la signature de ce plan de progrès par l’entreprise entraîne l’application de pénalités d’un montant de 100 euros par jours de retard dans la signature.

Il sera procédé, par tout moyen, au contrôle de l’exécution de l’action pour laquelle le titulaire s’est engagé.

A la demande du CHUM, le titulaire devra fournir, dans le délai qui lui sera imparti, tous renseignements utiles 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 d’un montant de 100 euros par jours de retard dans la transmission.

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

Dans ce cas, le service en charge du marché, étudiera avec le titulaire, les moyens à mettre en œuvre pour parvenir aux objectifs., ou, si nécessaire, un ajustement de ces derniers.

À chaquedate anniversaire du présent marché, le titulaire et le service en charge du marché font un point sur l’état d’avancement de cette démarche progrès.

# **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 TIC.

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 500 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 TIC, 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 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 forfaitaire d’un montant de 200 euros.

## 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.

## 

## IV- 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.