

Cette annexe comporte :

OBJET	OUI	NON	Pénalités	
			OUI	NON
Obligations en matière de transport	X			X
Autres obligations environnementales	X			X
Heures d’insertions facultatives	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

PARTIE I	4
LE VOLET ENVIRONNEMENTAL	4
I- Les obligations en matière de transport	5
A- Mode de transport	5
II- Autres obligations environnementales	5
PARTIE II	6
LE VOLET SOCIAL	6
I- Heures d’insertion	7
II- Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de l’égalité professionnelle	7
A – Obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ...	8
B – Obligations en matière de mixité et d’égalité professionnelle :	9
C – Obligations en matière de lutte contre les discriminations :	9
III- Devoir de vigilance des entreprises	10

PARTIE I

LE VOILET

ENVIRONNEMENTAL



I- Les obligations en matière de transport



A- Mode de transport

Pour effectuer ses déplacements dans le cadre 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 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).

II- Autres obligations environnementales

Le titulaire aura l'obligation de se conformer à la réglementation environnementale en vigueur.

PARTIE II

LE VOLET SOCIAL



I- 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 60 euros, en cas d'heures d'insertion non réalisées, après mise en demeure restée infructueuse, pour autant que le chiffre d'affaires annuel soit supérieur à 40 000 € HT.

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.

II- 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) ou au non-respect des dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art L. 1146-1 du Code du travail),
- ne respectent pas leurs obligations d'emploi de travailleurs en situation de handicap, (articles L. 5212-1 à L. 5212-17 du code du travail),
- 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 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 réglementaires 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.ice 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 entreprises, 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.