



CHARTE SANTE & SECURITE DROITS HUMAINS NHOD

Avril, 2024

Nos engagements

NHOOD est un opérateur immobilier mixte à triple impact positif : **Planet, People, Profit**. Sa mission est **d'animer, régénérer et transformer** des sites au service d'une vision de la ville plus résiliente, écologique, forte d'une grande mixité de fonctions et d'usages de proximité (commerces locaux, circuits-courts, logements, bureaux, urbanisme de transition et tiers lieux).

Nhood s'engage à **respecter des droits fondamentaux de ses collaborateurs, fournisseurs, sous-traitants et partenaires**. Ainsi, conjointement avec le Code Ethique des Partenaires et des Affaires, et la Politique d'Achats Responsables, cette charte traduit l'ensemble des engagements pris par la société et ses co-contractants concernant les droits humains fondamentaux. Notamment, la promotion de la santé, sécurité et conditions de travail décentes, pour l'ensemble de ses collaborateurs, incluant ceux présents sur des chantiers et des sites gérés par Nhood.

Cette charte contribue à l'Objectif n°3 de Développement Durable des Nations Unies : santé et bien-être. En outre, elle s'intègre dans des standards internationaux reconnus, telles que les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment la convention 155 relative à la sécurité et santé des travailleurs.

Cette Charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs de Nhood, du Propriétaire (désigné comme la société propriétaire du site objet des présentes), ainsi que les entreprises extérieures désignées comme partenaires, prestataires, sous-traitants, œuvrant sur un chantier, un site géré, ou des bureaux de Nhood.

En adhérant à la charte Santé Sécurité et Droits humains, l'entreprise utilisatrice et les entreprises extérieures s'engagent à respecter et mettre en œuvre auprès de leurs propres fournisseurs et sous-traitants, l'ensemble des principes qui y sont exposés, dans le respect des dispositions contractuelles et des législations nationales applicables; dans l'hypothèse de contradiction entre le contenu de cette Charte et la réglementation nationale, c'est la disposition la plus exigeante qui trouvera à s'appliquer.

Cette charte et les documents associés feront l'objet d'un examen d'ensemble par la Direction Ethique et Compliance à une fréquence régulière pour identifier les évolutions et prendre en compte d'éventuels risques nouveaux.

CHARTRE SANTE SECURITE & DROITS HUMAINS

PRINCIPES FONDAMENTAUX

1. Engagement de la Direction : la direction de NHOOD met en œuvre toutes les actions préventives et correctives en matière de santé, de sécurité et de droits humains pour ses salariés et pour les salariés des entreprises extérieures intervenant pour son compte sur un site, un chantier ou ses bureaux. A ce titre, elle s'engage à allouer les ressources nécessaires, à établir des objectifs clairs et à promouvoir une culture de la sécurité individuelle et collective sur ses sites. Elle attend des entreprises extérieures qu'elles agissent dans une ambition strictement équivalente auprès de ses collaborateurs affectés.

2. Conformité Réglementaire : Notre objectif est de maintenir des normes élevées pour garantir un environnement de travail sûr et sain pour prévenir les accidents professionnels et faire preuve d'exemplarité. Nous nous engageons à respecter les lois, réglementations et normes applicables à nos chantiers en matière de santé, de sécurité et de droits humains au travail.

3. Responsabilités Partagées : Chaque personne, salariée de NHOOD ou entreprises extérieures, est responsable de sa sécurité et partie prenante dans la mise en œuvre des mesures de prévention. Nous établissons des rôles et des responsabilités clairs pour assurer une coordination efficace et une communication transparente entre les différents intervenants en matière de santé, de sécurité et de droits humains. L'engagement de chacun à respecter ses responsabilités est formalisé par la signature de la charte.

4. Travail dissimulé et travail forcé, conditions de travail : Nous nous engageons formellement à garantir l'absence totale de recours au travail dissimulé ou au travail forcé ou contraint, ainsi qu'à veiller au respect du droit international en la matière dans l'ensemble de notre chaîne de valeur. Nous nous engageons, ainsi que les entreprises extérieures au respect du temps de travail et de repos.

MESURES DE PREVENTION ET DE PROTECTION

5. Identification des Risques : Avant chaque démarrage de travaux ou de rénovations sur un site, un chantier ou un bâtiment Nhood, une évaluation complète est effectuée pour identifier les risques et les actions de prévention nécessaires. Pour les opérations le nécessitant, un coordonnateur SPS est désigné dès les phases d'études. A défaut, un plan de prévention doit être établi. Nhood encourage les actions menées par les entreprises extérieures visant à renforcer l'analyse des risques et à promouvoir tout dispositif sécurité additionnel qui semblerait pertinent et ce à toutes les étapes de l'intervention.

6. Formation, habilitation et sensibilisation : Nous nous engageons, ainsi que les entreprises extérieures, à fournir une formation régulière sur la sécurité pour tous les travailleurs dont nous répondons, notamment dans le cadre de l'intégration des nouveaux arrivants, à qui seront présentés la charte et les outils opérationnels. La sensibilisation aux risques spécifiques du chantier par les entreprises peut être contrôlée conformément aux exigences et spécificités de chaque contrat (1/4 d'heure sécurité, briefing..).

7. Équipement de Protection Individuelle (EPI), conformité et entretien du matériel : L'utilisation appropriée de l'équipement de protection individuelle est obligatoire. Nous veillons à fournir et à maintenir en bon état les EPI nécessaires pour les salariés concernés dont nous répondons. Les entreprises extérieures s'engagent à n'utiliser que leur propre matériel qui devra être conforme, vérifié et entretenu afin de répondre aux exigences de sécurité réglementaires.

8. Règles spécifiques des sites en exploitation : Toute entreprise extérieure exerçant sur un site en exploitation est responsable de s'informer sur les règles spécifiques qui s'appliquent à ses employés et de les appliquer. Ces règles sont édictées et propres à chaque site (règlement intérieur, règles à respecter et charte type de coactivité, guide d'accueil prestataires...). Un délai préalable de 48h doit être respecté préalablement à toute demande d'intervention. Un passage par le poste de sécurité est obligatoire pour permettre les identifications de sécurité nécessaires.

COMMUNICATION ET REPONSE AUX SITUATIONS D'URGENCE

9. Communication Continue : Nous mettons en place des canaux de communication efficaces pour partager les informations sur la santé et la sécurité au sein de l'entreprise. Les remontées d'information venant du terrain et des équipes sont encouragées.

10. Plan de gestion des situations d'urgence : Un plan de gestion des situations d'urgence est détaillé, comprenant les procédures d'évacuation et les procédures de remontée d'information en cas d'urgence, ainsi que les quatre temps forts de la gestion des situations d'urgence (alerter et circonscrire, décider, agir et communiquer, clôturer). Il appartient à l'entreprise d'en demander la communication formelle.

EVALUATION ET AMELIORATION CONTINUE

11. Évaluation Régulière : Nous évaluons sur des chantiers tests les performances en matière de sécurité par des indicateurs de suivi et de performance. Les résultats sont présentés en réunion de direction. Nhood attend des entreprises extérieures qu'elles œuvrent à des évaluations régulières et mettent en place des améliorations continues.

12. Retour d'Expérience : Pour les chantiers tests, chaque événement sécurité (presqu'accident et accident) est documenté et analysé, en intégrant l'arbre des causes, pour apporter des améliorations continues au dispositif. Les entreprises extérieures se doivent de mettre en place ces dispositions.

Nom du fournisseur confirme avoir lu et adhérer à la Charte Santé Sécurité et Droits Humains.

Le fournisseur s'engage à appliquer les engagements de la présente Charte dans l'ensemble de ses activités.

Tout manquement à ces engagements, et selon le degré de gravité du manquement, des sanctions pourront être appliquées.

Daté, signé,

Nom, prénom et qualité du signataire

Le cadre général : (articles L4121-1 et suivants du code du travail)

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (article L. 4121-1 du code du travail)

La directive européenne n°89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 fixe neuf principes généraux de prévention « concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ».

Ainsi, le code du travail précise la nature de l'obligation juridique de prévention pour tous les employeurs (article L4121-1) : " L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

Des actions d'information et de formation ;

La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les neuf principes généraux de prévention

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Qu'est-ce qu'un plan de prévention ?

Le plan de prévention est un document complémentaire au document d'évaluation des risques qui a pour objectif de renforcer la prévention des risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures. A ce titre, il fait l'objet d'une réglementation particulière.

Les articles R. 4511-1 et suivants du Code du travail encadrent les interventions d'entreprises extérieures et fixent les obligations applicables aux différents employeurs.

Que faut-il entendre par EE et EU ?

Entreprise Utilisatrice (EU) : Une entreprise utilisatrice est celle qui accueille des travailleurs d'autres entreprises pour effectuer des tâches sur son site. Ces travailleurs ne sont pas complètement sous son contrôle direct, mais ils peuvent être là dans le cadre d'une relation contractuelle avec leur propre entreprise. L'entreprise utilisatrice peut ne pas être propriétaire des locaux où se déroulent les activités. Elle peut simplement les louer ou les gérer.

Entreprise Extérieure (EE) : Une entreprise extérieure, quant à elle, est une entreprise distincte de l'entreprise utilisatrice, qui envoie son propre personnel pour travailler sur les lieux de l'entreprise utilisatrice. Ces travailleurs peuvent être là de façon temporaire ou permanente, même s'il n'y a pas nécessairement de contrat direct entre l'entreprise extérieure et l'entreprise utilisatrice. L'entreprise extérieure peut agir en tant qu'intervenante ou sous-traitante.

Pourquoi réaliser un plan de prévention ?

Un plan de prévention vise à anticiper et à réduire les risques liés à l'intervention d'une entreprise externe (EE) au sein d'une entreprise utilisatrice (EU).

Il est nécessaire lorsque plusieurs entreprises interviennent sur un même lieu de travail avec des installations et équipements en évolution.

Les situations de coexistence d'activités peuvent créer des risques qu'il convient de prévenir et de maîtriser.

Un plan de prévention doit être établi si :

- Le nombre d'heures de travail dépasse 400h sur 12 mois, de façon continue ou discontinue,
- Les travaux sont considérés comme dangereux.

Il est obligatoire d'effectuer une inspection commune des lieux d'intervention, même en l'absence d'un plan de prévention.

Ce plan doit être élaboré avant le début des travaux ou de la prestation et reste valable tant que l'opération perdure.

Contrairement au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), le plan de prévention n'a pas de périodicité de mise à jour fixe.

Il doit cependant être ajusté en cas d'évolutions ou de changements dans les conditions de travail.