



Charte des Droits Humains

WE ARE
LEGENDRE

04
Pratiques de recrutement

05
Conditions de travail

05
Santé et sécurité au travail

07
Liberté d’association

07
Non-discrimination

07
Application de la charte aux parties prenantes
(Chaîne de valeurs, Communauté locales)

09
Dispositif d’alerte

09
Gouvernance de la Charte

PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

Cette charte s’applique à la société GROUPE LEGENDRE SAS et à l’ensemble de ses filiales et sociétés contrôlées, en France comme à l’international.

RUBRIQUES DES ÉVOLUTIONS SUCCESSIVES

V1	Nom	Fonction	Date
Rédaction	Guillaume Béghin	Directeur Ressources Humaines	22 janvier 2025
Approbation	Vincent Legendre, Olivier Roualec	Président du Directoire, Directeur Général	31 janvier 2025

PRÉAMBULE

En tant qu’entreprise familiale, le Groupe Legendre agit partout où il se développe avec responsabilité en étant très attaché à ses valeurs historiques de respect, d’intégrité et de confiance. Acteur incontournable de la construction et la promotion immobilière en France, le Groupe Legendre explore également de nouveaux territoires pour développer la ville à l’international. Conscient de son rôle et de son impact sur son environnement en tant qu’employeur ou donneur d’ordre, le Groupe a structuré depuis 2022 sa démarche RSE synthétisée dans un document qui est le fruit d’une grande consultation interne, le Manifeste des engagements pour l’avenir.

Au travers de cette politique, le Groupe Legendre confirme son engagement envers l’Objectif de Développement Durable n°8 « Travail décent et croissance économique » afin de permettre l’élimination de toute forme de travail indécent, de travail forcé ou de travail des enfants, et garantir la sécurité de tous sur le lieu de travail. Le Groupe promeut également le développement d’opportunités de formation et d’emploi pour les nouvelles générations.

Le Groupe Legendre s’engage par conséquent à respecter les droits humains fondamentaux des parties prenantes que ses activités impactent, qu’il s’agisse de ses salariés ou de ceux de ses sous-traitants qui interviennent sur les chantiers, ou bien des droits des communautés locales pouvant être affectées par des projets d’aménagement des territoires. Conformément au cadre « Protéger, Respecter, Remédier » défini dans les Principes directeurs des Nations Unies, le Groupe confirme également son engagement à remédier aux incidences négatives sur les droits humains directement liées à ses activités.

Puisque sans gouvernance engagée, il n’y a pas de mise en œuvre concrète et efficace, cette démarche est pilotée au plus haut niveau de l’entreprise par les membres du Directoire au sein du Comité des Engagements RSE.

Principales conventions et standards internationaux sur lesquels nous nous adossons :

- La Déclaration universelle des droits de l’homme (DUDH).
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP).
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).
- Les Conventions fondamentales de l’Organisation internationale du travail (OIT).
- Les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales.

Le Groupe s’engage à développer une culture dans laquelle tous les individus sont traités avec respect et dignité. Outre le fait qu’il s’agit d’un droit fondamental pour les employés et les parties prenantes externes, une culture positive qui favorise le respect et la dignité est essentielle pour promouvoir la santé mentale et physique, le bien-être et l’épanouissement personnel.

Cette démarche vise également à sécuriser progressivement notre chaîne de valeur qui désigne les entreprises contractantes en charge du contrat de construction, les sous-traitants ainsi que les exploitants des bâtiments.

PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Lutte contre le travail dissimulé, illégal, forcé ou obligatoire

- Le Groupe s'engage à combattre le travail forcé sous toutes ses formes.
- Le Groupe s'engage, via ses procédures de contrôle internes, à lutter contre le travail dissimulé ou illégal.
- Le Groupe proscrit la rétention des documents d'identité.
- Le Groupe veille au respect de l'âge légal minimum de chaque législation nationale et interdit l'embauche d'enfant de moins de 15 ans.
- Le Groupe veille à ne pas embaucher des salariés de moins de 18 ans pour effectuer un travail dangereux ou susceptible de porter atteinte à leur santé ou leur sécurité.

Frais de recrutement

- Afin de se prémunir contre des situations potentielles de travail forcé, aucun frais ne doit être facturé aux candidats à l'embauche, que l'embauche soit réalisée directement par le Groupe, par des agences d'intérim ou des cabinets de recrutement.

Rémunération

- Le Groupe s'engage à respecter les lois nationales sur le salaire minimum.
- Le Groupe verse, de façon régulière, la rémunération due au salarié, eu égard au travail effectué.
- Les heures supplémentaires devront être rémunérées et pourront donner lieu à majoration, conformément aux législations nationales.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Temps de travail et congés payés

- Le Groupe s'engage à se conformer aux dispositions nationales relatives aux congés payés.
- Tout collaborateur du Groupe doit bénéficier d'un jour de repos au minimum par semaine, sauf pour certains projets, pour lesquels des règles spécifiques peuvent s'appliquer.
- Des temps de pause doivent être accordés aux collaborateurs pendant leur journée de travail.
- Les règles régissant la durée du travail, les périodes de repos et les pauses doivent être communiquées aux collaborateurs, dans un format accessible et compréhensible dès leur entrée en fonction.

Couverture sociale

- Le Groupe veille à ce que les collaborateurs puissent bénéficier d'une couverture santé et prévoyance, dans le respect des législations nationales.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Le Groupe Legendre est engagé depuis 2018 dans une démarche d'amélioration de sa culture sécurité.
- L'ambition du Groupe a ainsi été définie, visant à :
 - Faire de la sécurité une priorité absolue et partagée
 - Devenir référent en matière de sécurité
 - Tenir l'objectif « zéro accident grave »
- Pour assurer son respect dans les meilleures dispositions, le Groupe a identifié ces 6 risques les plus importants (RPI), sur lesquels il a axé son plan d'actions.
- La vision commune des RPI constitue ainsi le socle de la culture de sécurité du Groupe.

- Pour chacun de ces 6 RPI, le Groupe a défini 11 Règles d'Or. Ces Règles d'Or doivent être appliquées par tous et toutes sur tous les chantiers du Groupe.
- Le Groupe Legendre a mis en place des objectifs et indicateurs de suivi dans le cadre du déploiement de la culture sécurité. Ceux-ci sont diffusés mensuellement à chaque entité du Groupe.

Sur la base des ces fondamentaux, le Groupe a déployé 4 axes de changements prioritaires :

[1] Leadership et implication des salariés

- La direction et l'encadrement sont présents sur le terrain.
- La direction et l'encadrement sont exemplaires.
- Le management fixe des objectifs SMART (Spécifique, Mesurable, Acceptable, Réaliste, Temporellement défini) / importance du réglé.
- Le management participatif est un levier pour impliquer le personnel / importance du géré.

[2] Conscience partagée du risque

- Un socle commun de règles incontournables est co-construit et partagé.
- L'organisation et la préparation de nos chantiers sont des fondamentaux.
- La formation est un levier pour faire évoluer nos pratiques et notre culture.
- La propreté de nos chantiers et de nos sites est le reflet de notre exigence.

[3] Culture de la transparence

- La prévention est focalisée sur nos risques les plus importants (RPI).
- Nos risques sont identifiés, suivis et maîtrisés.
- Nous refusons le fatalisme.

[4] Attention permanente aux 3 piliers [Technique, Système de management de la sécurité, Organisation]

- Nous favorisons la liberté de parole, nous combattons les tabous.
- Nos lignes rouges sont connues et partagées par tous.
- Les pratiques de reconnaissance et de sanction sont claires.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION

- Le Groupe entend défendre la liberté d'association, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, dans le respect des législations nationales.
- Le Groupe est attaché au principe de non-discrimination à l'égard des représentants des salariés et condamne toute situation de harcèlement dont les représentants du personnel pourraient être victimes du fait de leur mandat.

NON-DISCRIMINATION

- Le Groupe s'efforce de créer un environnement garantissant l'égalité des chances pour toutes et tous.
- Le Groupe s'engage à combattre toutes les formes de discrimination : à l'embauche, dans les relations de travail et tout au long de la carrière du collaborateur.
- Le Groupe garantit le droit des salariés victimes de discrimination d'alerter le Groupe via le dispositif d'alerte mis en place (voir ci-dessous).

APPLICATION DE LA CHARTES AUX PARTIES PRENANTES (CHAÎNE DE VALEUR, COMMUNAUTÉS LOCALES)

Sous-traitant, co-contractants

- Le Groupe s'engage à sensibiliser ses partenaires sous-traitants et principales entreprises contractantes impliquées dans un projet, des risques relatifs aux droits humains.
- Le Groupe s'engage à annexer la Charte des droits humains dans les procédures d'appel d'offres et lors de la conclusion des contrats avec les entreprises sous-traitantes et les principales entreprises contractantes impliquées dans un projet.

Communautés locales

- Les projets de construction pouvant avoir des impacts sur les communautés locales, le Groupe doit s'efforcer d'établir une cartographie des parties prenantes locales concernées par le projet, et instaurer un dialogue avec celles-ci.
- Le Groupe s'engage à promouvoir l'insertion professionnelle et l'intégration des publics éloignés de l'emploi, sur les territoires sur lesquels elle intervient.
- Afin de favoriser l'insertion professionnelle, le Groupe a déployé son propre centre de formation d'apprentis afin de former des publics éloignés de l'emploi aux métiers de la construction (CFA Legendre Academy).



DISPOSITIF D'ALERTE

Conformément aux exigences de la loi Wasserman, le Groupe Legendre a mis en place un dispositif d'alerte permettant à ses collaborateurs ainsi qu'à ses parties prenantes externes d'effectuer des signalements en cas de violations de la loi et plus particulièrement tout manquement en matière de libertés fondamentales et droits de l'homme, d'environnement, de lutte contre la corruption et de sécurité au travail. Il est possible d'effectuer un signalement de manière anonyme.

Ce dispositif repose sur 4 piliers :

- La protection des individus à l'origine de l'alerte dès lors qu'ils agissent de bonne foi ;
- La présomption d'innocence des personnes visées par l'alerte ;
- La bonne conduite des parties impliquées dans le recueil et dans le traitement de l'alerte ;
- Le respect de la confidentialité des personnes et des faits.

Pour effectuer un signalement, la Direction Juridique ainsi que la Direction Ressources Humaines peuvent être contactées à l'adresse suivante : conformite@groupe-legendre.com ➡

GOUVERNANCE DE LA CHARTE

Cette Charte est validée par le Directoire du Groupe Legendre et son déploiement est assuré par la Direction des Ressources Humaines. Des mises à jour régulières sont prévues, a minima une revue annuelle par le Comité des Engagements RSE.

RPI 1 | **CHUTE DE HAUTEUR**

1. Les protections collectives sont continuellement en place (Garde-corps, trémies)

- Avant d'accéder ou de travailler sur une zone, mes collègues et moi-même devons être protégés contre la chute de hauteur.
- La mise en œuvre des protections collectives s'effectue en sécurité.
- Les zones de déchargement sont équipées d'un quai sauf en cas d'impossibilité technique où des mesures compensatoires sont mises en place.
- Les protections collectives sont mises en place à partir d'une hauteur de chute supérieure à 50 cm.
- La protection des trémies est assurée par l'application de nos standards.

RPI 2 | **ELINGAGE ET LEVAGE**

2. Les élingueurs seuls et habilités à élinguer sont formés et identifiés

- Les élingueurs sont formés à l'élingage et aux gestes de commandement.
- Les élingueurs sont désignés et habilités par le chef de chantier lors de l'accueil.
- Les élingueurs sont identifiés par des bandes fluorescentes et sont les seuls habilités à élinguer et à guider une charge.
- Les entreprises soumises à convention de prêt de grue doivent disposer d'élingueurs formés.

3. Les grutiers s'assurent de la présence d'un élingueur pour chaque opération de levage

- Les grutiers procèdent à la montée et à la dépose d'une charge uniquement en la présence d'un élingueur.
- Les opérations de levage sans contact visuel direct sont effectuées par un élingueur équipé d'une radio.

RPI 3 | **BASCULEMENT OU RENVERSEMENT**

4. Les matériels et éléments préfabriqués sont continuellement stabilisés (banches, échafaudages, PIR...)

- La stabilisation des matériels et des éléments préfabriqués est assurée par l'application des standards.
- Le dimensionnement des stabilisations hors standards est assuré par un service méthodes.
- Les stabilisations sont assurées, à chaque étape, jusqu'aux opérations de replis ou de mises en œuvre définitives.

5. Les plateaux et passerelles sont posés conformément au plan de calepinage / sécurité

- Les plans de calepinage/sécurité sont réalisés par un bureau de méthodes et validés par le service travaux avant chaque montage.
- La mise en œuvre des passerelles et plateaux est assurée par du personnel formé.
- La vérification de la conformité après pose est assurée par du personnel formé.
- Les modifications et adaptations des plans de calepinage/sécurité sont effectuées par un service méthodes.

RPI 4 | **ENSEVELISSEMENT OU EFFONDREMENT**

6. Toutes les fouilles, talus et soutènements provisoires sont sécurisés

- Les fouilles et talus ainsi que les soutènements provisoires respectent les préconisations établies dans le rapport géotechnique.
- En l'absence de préconisations géotechniques, un talutage de 3H pour 2V est appliqué.
- Tout soutènement provisoire fait l'objet d'une note de calcul et d'un mode opératoire.

7. Les zones d'étaisements spécifiques sont identifiées et dimensionnées

- Les étaisements spécifiques sont identifiés lors de la préparation de chantier.
- Les zones d'étaisements spécifiques sont présentées aux compagnons.
- Les étaisements spécifiques sont dimensionnés par un service méthodes.

RPI 5 | ECRASEMENT AVEC ENGIN OU VEHICULES

8. Les circulations entre engins, véhicules et piétons sont identifiées et séparées

- Les flux de circulations entre engins, véhicules et piétons sont matérialisés sur un PIC évolutif et présentés aux équipes terrain.
- Les flux de circulations entre engins, véhicules et piétons sont séparés sauf en cas d'impossibilité où des mesures compensatoires sont mises en place (homme trafic, signalétique...).
- Les PIC doivent privilégier une circulation en sens unique.
- Toute manœuvre en marche arrière se fait en la présence d'un homme trafic.

9. Les conducteurs de pelles s'assurent de la présence d'un guideur pour tout travail à proximité d'autres personnes

- Les guideurs sont sensibilisés lors d'un accueil spécifique.
- Chaque personne devant entrer dans une zone de manœuvre se signale au guideur ou au conducteur.

RPI 6 | ELECTRISATION

10. Les interventions sur installations électriques sont réalisées par des personnes habilitées

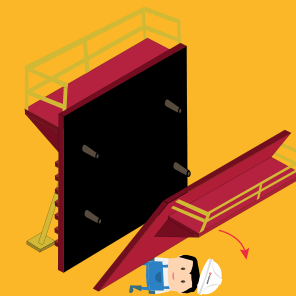
- Une sensibilisation au risque électrique est requise pour réarmer un disjoncteur/sectionneur d'une armoire électrique.
- Toute intervention hors réarmement est organisée par l'électricien désigné.
- Le dimensionnement des installations électriques prend en compte les besoins de chaque intervenant.

11. Les réseaux aériens et souterrains sont identifiés et repérés

- Les réseaux sensibles sont matérialisés sur le chantier et présentés aux équipes terrain.
- Les réseaux identifiés dans nos DICT et les réseaux provisoires sont reportés sur le PIC évolutif.
- Les opérations de terrassement à proximité de réseaux sont réalisées en la présence d'un guideur et d'un conducteur formé à L'AIPR.



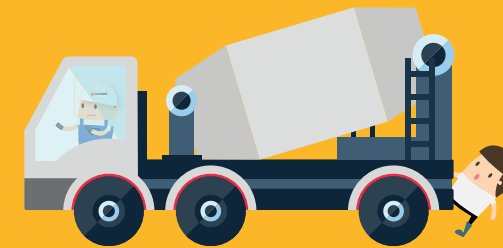
NOS 6 RISQUES LES PLUS IMPORTANTS



BASCULEMENT
OU RENVERSEMENT



CHUTE DE HAUTEUR



ÉCRASEMENT
AVEC ENGIN



ÉLECTRISATION



ELINGAGE
ET LEVAGE



ENSEVELISSEMENT
OU EFFONDREMENT



Face aux nouvelles règles introduites par la CSRD, les entreprises doivent impérativement réfléchir aux liens politiques, géographiques et écologiques qui les unissent à leur territoire pour envisager leur transformation. Les objectifs environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance sont au cœur de la stratégie de développement du Groupe Legendre. Il s'engage à accompagner toutes ses parties prenantes dans leur transition écologique et énergétique, créant ainsi un effet de levier pour transformer l'écosystème d'affaires dans son ensemble en devenant partenaires stratégiques dans la construction d'un avenir durable.

Pour toute question ou information :

Maxime Goualin

Responsable Conformité & RSE

maxime.goualin@groupe-legendre.com