

CHARTRE ETHIQUE NORD FRANCE CONSTRUCTIONS

Autonomie, audace et engagement sont les valeurs fortes du groupe Fayat et de la division Bâtiment. Il s'agit d'un socle commun, fondement de chacune de nos actions, qu'elles soient collectives ou individuelles.

Il est fondamental de rappeler que, pour donner les meilleures conditions d'expression de ces valeurs, celles-ci doivent s'inscrire dans un environnement sain et intègre.

La présente charte éthique affirme ces valeurs d'autonomie, d'audace et d'engagement, tout en précisant leur cadre d'expression, en particulier à l'égard des parties prenantes de NORD FRANCE CONSTRUCTIONS.

Autonomie : le groupe Fayat respecte l'identité de ses filiales, et leur liberté d'exercer leur métier en fonction de la politique qu'elles définissent. Cette autonomie est une preuve de confiance, et engage la société NORD FRANCE CONSTRUCTIONS à garantir, en toutes circonstances, le bien-être de ses salariés et la probité de ses dirigeants.

Engagement : la fiabilité est une exigence absolue du groupe Fayat, et la garantie pour ses interlocuteurs de toujours honorer ses engagements dans le strict respect du cadre défini par la loi : elle implique la nécessité pour la société NORD FRANCE CONSTRUCTIONS d'adopter, en tout temps et en tous lieux, l'attitude irréprochable nécessaire à la satisfaction desdits engagements.

Audace : l'esprit entrepreneurial est une valeur cardinale, sans laquelle une société ne peut prospérer et croître : pour que son exercice ne soit jamais facteur de risque, la société NORD France CONSTRUCTIONS et ses salariés prennent l'engagement de toujours respecter les limites fixées par la loi et les termes de la présente charte.

La présente charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs de NORD FRANCE CONSTRUCTIONS.

Respect des réglementations et appréciation des principes éthiques :

Les activités de NORD FRANCE CONSTRUCTIONS et de ses salariés s'inscrivent dans le respect strict du cadre réglementaire.

Chaque collaborateur doit donc agir en conformité avec la réglementation et ne peut se comporter ou accepter une situation qui se trouverait en infraction aux règles légales.

La loi ne définissant pas de façon détaillée ou exhaustive toutes les situations en matière éthique, certaines peuvent nécessiter une appréciation individuelle.

Le recours à la présente charte permettra donc de faciliter cette prise de décision en précisant les standards de NORD FRANCE CONSTRUCTIONS.

Cette charte ne peut couvrir la totalité des situations qui peuvent se présenter. Dans ce cas, il est indispensable de se poser les 3 questions permettant d'apprécier une situation :

- Est-ce légal ? Conforme à la charte éthique ?
- Les parties prenantes et l'entreprise sont-elles à l'abri de tout impact défavorable résultant de mon action / ma décision ?
- Si ma décision était rendue publique, serais-je capable de l'assumer ?

Si la réponse à l'une de ces questions est « non » ou au moindre doute, le collaborateur est invité à solliciter l'avis de sa hiérarchie.

Prévention de la corruption et du trafic d'influence :

Corruption : elle consiste à proposer, céder, ou promettre un avantage en l'échange de l'accomplissement (ou de l'absence d'accomplissement) d'un acte par un professionnel en violation de ses obligations.

Trafic d'influence : il se caractérise par la sollicitation d'un tiers en vue que celui-ci use de son influence pour obtenir d'une autorité une décision favorable. Le trafic d'influence implique ainsi trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (administration publique, magistrat, expert, ...etc.)

Les salariés ont interdiction d'adopter un comportement susceptible de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence tels que précédemment définis.

Les salariés doivent ainsi faire la différence entre les usages commerciaux qui ne portent pas atteinte à l'intégrité de l'entreprise ou qui ne sont pas effectués au détriment de l'entreprise, et les faits susceptibles de caractériser une infraction.

Comportements strictement interdits, notamment :

- Accorder directement ou indirectement à un tiers des avantages indus, de quelque nature qu'ils soient et par quelque moyen que ce soit, dans le but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou un traitement de faveur ;
- Offrir ou accepter un cadeau ou un loisir, dans le cadre des relations commerciales (client, fournisseur, intermédiaire), à l'exception des cadeaux ou avantages relevant des usages commerciaux, représentant une faible valeur et sans recherche de contrepartie ;
- Accepter une somme d'argent sous quelque forme que ce soit qui ne résulte pas de l'exécution du contrat ;
- Accepter de référencer un fournisseur ou sous-traitant en contrepartie d'un cadeau, avantage ou somme d'argent ;
- Accepter d'établir des avenants de complaisance à un sous-traitant ou prestataire, en cours de contrat, en contrepartie d'un cadeau, avantage ou somme d'argent ;
- Privilégier un fournisseur ou sous-traitant plutôt qu'un autre en échange d'une quelconque contrepartie ou avantage ;
- Mener des actions de mécénat qui comporteraient une contrepartie en faveur de la société ;
- Mener des actions de sponsoring dont l'objectif est autre que celui de visibilité de l'entreprise.

Questionnement et protection des collaborateurs

Les collaborateurs de l'entreprise qui s'interrogent sur l'application des règles éthiques à une situation dont ils ont connaissance sont encouragés à solliciter leurs supérieurs hiérarchiques, directs ou indirects et poser ouvertement leurs questions.

Le supérieur hiérarchique s'engage à respecter la confidentialité des informations portées à sa connaissance par son collaborateur.

Selon la complexité de la question posée, le supérieur hiérarchique pourra s'orienter vers le référent éthique ou les services juridiques de l'entreprise afin d'apporter la réponse la plus adaptée au collaborateur l'ayant sollicité.

Si la réponse n'est pas apportée dans un délai raisonnable ou en cas d'inertie du responsable hiérarchique, le collaborateur a toujours la possibilité de saisir directement le référent éthique dont les coordonnées sont mentionnées dans le site intranet de l'entreprise.

L'utilisation de bonne foi du dispositif, quand bien même les faits dénoncés s'avèreraient inexacts ou n'auraient donné lieu à aucune poursuite, ne peut exposer son auteur à des sanctions.

En revanche, l'utilisation abusive de l'alerte professionnelle expose son auteur à des sanctions disciplinaires, ainsi qu'à des poursuites judiciaires.