

# Politique sociale et droits de l'Homme Groupe SIBARO

Version originale - Juillet 2025





# Sommaire

<b>05</b>	<b>LE GROUPE SIBARO</b>
<b>06</b>	<b>OBJECTIF ET CHAMPS D'APPLICATION</b>
<b>07</b>	<b>NOTRE POLITIQUE EN MATIERE SOCIALES ET DROITS DE L'HOMME</b>
07	DROITS DE L'HOMME
07	TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCE
07	DIVERSITE EQUITE ET INCLUSION
08	HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL
08	CONDITIONS DE TRAVAIL
09	Dialogue social
09	Santé et sécurité des salariés
10	Travail dissimulé
11	Rémunération
11	Formation et développement des compétences
11	Parties prenantes externes
12	SANTE ET SECURITE DES CONSOMMATEURS
12	Les vérifications générales périodiques (VGP)
13	Les fiches de données et de sécurité (FDS)
<b>14</b>	<b>SIGNALEMENT ET RECOURS</b>
<b>15</b>	<b>PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE ET DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LE SIGNALEMENT</b>
<b>18</b>	<b>LEXIQUE</b>
<b>20</b>	<b>VALIDATION ET PROMULGATION DE LA POLITIQUE</b>



## Le groupe SIBARO

Le groupe SIBARO est un ensemble de huit entreprises spécialisées dans la manutention, les travaux publics, la location de matériel et la distribution d'équipements professionnels. Réparties sur la région Nord-Est de la France, il regroupe les sociétés suivantes :

**Richard Manutention** : Concessionnaire exclusif dans la Haute-Marne, l'Aube et la Cote d'Or pour les marques MANITOU, TOYOTA et TAKEUCHI, spécialisé dans la manutention au service des entreprises du domaine agricole, industriel et des services pour l'environnement.

**FCE Travaux Publics** : Concessionnaire des marques de DEVELON et KUBOTA, FCE Travaux Publics répond aux besoins des entreprises spécialisées dans les travaux publics.

**FCE Manutention** : Concessionnaire exclusif dans la Marne et les Ardennes des marques MANITOU et TOYOTA, FCE Manutention se dédie aux professionnels de l'industrie, de l'agriculture et de l'environnement.

**Semaloc** : Entreprise de location de matériel pour le bâtiment et les travaux publics, Semaloc est également concessionnaire de la marque Putzmeister.

**Gray Location** : Spécialisée dans la location d'équipements pour les travaux publics, la manutention et l'élévation.

**Manut 51** : Expert dans la vente et la réparation de chariots élévateurs de toutes marques, Manut 51 est également distributeur de matériel neuf de la marque CESAB.

**Beaudrey Manutention** : Spécialisée dans la réparation de matériels de manutention, toutes marques.

**SIBARO** : Holding familiale du groupe dédiée aux fonctions transverses et communes à l'ensemble des sociétés du groupe.

## Objectifs et champs d'application

La présente **politique sociale et droits de l'Homme** incarne notre engagement à établir des relations durables et éthiques dans le respect des personnes et des droits de l'Homme.

En tant qu'acteur du secteur, nous nous engageons non seulement à respecter la réglementation, mais également à la dépasser, grâce à une démarche **d'amélioration continue** et de prévention des risques. Cet engagement se manifeste à travers des mesures concrètes visant à renforcer la transparence, à assurer un environnement de travail sain et respectueux, et à agir dans l'intérêt des Hommes et de l'environnement.

Cette politique s'applique à l'ensemble des salariés de notre groupe, dans l'exercice de leurs fonctions, aussi bien au sein des locaux de l'entreprise que lors de déplacements en France ou à l'étranger, ou dans le cadre d'événements et de salons où ils représentent l'entreprise.

Le service RSE, représentant de la politique sociale et droits de l'Homme au sein de SIBARO, est chargé de veiller à la mise en œuvre de cette politique et de transmettre un rapport annuel à la direction. Ce rapport fait état des résultats de l'année écoulée et comprends des indicateurs et objectifs chiffrés. La politique éthique du groupe fait l'objet d'une révision tous les trois ans, en fonction des évolutions de nos enjeux et de notre environnement.

Chaque collaborateur est tenu de lire attentivement la présente charte et d'en **appliquer** les engagements tout en les **promouvant** dans l'exercice de ses fonctions. La politique est diffusée à l'ensemble des salariés via l'intranet, sur notre site internet et affichée sur site.

Pour toute question ou besoin d'information complémentaire, chaque salarié peut contacter le service RSE à l'adresse suivante : [rse@sibaro.fr](mailto:rse@sibaro.fr).



# Notre politique en matière sociale et droits de l'Homme

## 1. Droits de l'Homme

Notre entreprise veille au respect et à la protection des droits fondamentaux de chaque individu, tels que définis par la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Cet engagement s'applique à l'ensemble de nos activités, ainsi qu'à nos relations avec les parties prenantes.

Nous interdisons strictement toute forme de discrimination, de harcèlement, de travail forcé ou de travail des enfants, tant au sein de notre entreprise que dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous attendons de nos partenaires, fournisseurs et prestataires qu'ils partagent ces principes et adoptent des pratiques éthiques conformes aux normes internationales.

Nous nous engageons à garantir à nos collaborateurs des conditions de travail sûres, dignes et équitables, dans un environnement qui respecte leur intégrité physique et morale. Nous promouvons activement l'égalité des chances, la diversité, ainsi qu'un dialogue social ouvert et constructif.

Notre entreprise est résolue à jouer un rôle actif dans la promotion et la défense des droits de l'Homme, en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue et de responsabilité sociétale.

## 2. Travail des enfants et travail forcé

Nous condamnons sans réserve le travail des enfants et le travail forcé, en nous engageant à respecter la réglementation en la matière. L'emploi des enfants de moins de 16 ans est strictement interdit et nous appliquons ces exigences. Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans sont protégés contre les travaux dangereux, les horaires de nuit et les heures supplémentaires. Nous favorisons leur insertion professionnelle par des programmes d'apprentissage légitimes et encadrés. De même, nous rejetons catégoriquement toute forme de travail forcé ou de traite des êtres humains, conformément à la Convention N°29 de l'ONU. Nous attendons de nos partenaires et fournisseurs qu'ils adhèrent à ces principes, garantissant des conditions de travail respectueuses, dignes et conformes aux lois nationales et internationales, et nous restons vigilants pour identifier et éliminer toute forme d'exploitation au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

## 3. Diversité, Equité et inclusion

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales qui guident notre engagement envers nos collaborateurs et nos partenaires. Nous croyons en une organisation où chaque individu est valorisé pour ses qualités uniques et respecté dans toutes ses différences.

Notre entreprise rejette catégoriquement toute forme de discrimination directe ou indirecte. Nous nous engageons à maintenir des relations avec nos fournisseurs fondées sur l'égalité des chances et le respect de la diversité. Nous condamnons tout motifs et types de discrimination basée sur le sexe, l'âge, la race, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou tout autre critère protégé par l'article L1132-1 du Code du travail. En cultivant un environnement inclusif, nous cherchons à promouvoir un cadre de travail où chacun peut s'épanouir pleinement, sans crainte de préjugés ou d'inégalités. Nous nous engageons à fournir égalité de traitement, équité et respect pour l'ensemble des salariés.

Nos objectifs:

- Sensibiliser l'ensemble de nos salariés au sujet en lien avec la diversité, l'équité et l'inclusion cela dès leur arrivée d'ici 2030.

#### **4. Harcèlement moral et sexuel**

Notre entreprise adopte une politique de tolérance zéro face à toute forme de harcèlement et d'abus. Qu'il s'agisse de harcèlement verbal, physique ou émotionnel, ou encore d'un abus de pouvoir ou de position, ces comportements sont strictement interdits et font l'objet d'une enquête interne en cas de signalement suivie de mesures disciplinaires immédiates.

Pour garantir un environnement de travail sûr et respectueux, nous avons mis en place un dispositif de signalement accessible à tous les salariés. Ce dispositif permet de signaler en toute sécurité et confidentialité toute situation de harcèlement ou d'abus.

De plus, un processus structuré est appliqué pour traiter ces signalements, en assurant une enquête interne impartiale et en protégeant le salarié concerné tout au long de la procédure. Notre engagement est de veiller au respect des droits et à la dignité de chacun au sein de notre entreprise.

Nos objectifs:

- Informer et sensibiliser 100 % de nos salariés dès leur embauche à notre politique interne de lutte contre le harcèlement au travail ainsi qu'à notre dispositif de signalement, avec un objectif de mise en application dès 2027.
- Réagir à toute situation de harcèlement signalée en menant une enquête interne structurée selon un processus établi, garantissant : la sécurité et le respect de toutes les personnes concernées, la confidentialité à chaque étape du traitement et en respectant les délais de traitement légaux.

#### **5. Conditions de travail**

Notre entreprise s'engage à garantir à ses collaborateurs des conditions de travail justes, dignes et respectueuses des droits fondamentaux. Nous considérons que la qualité des conditions de travail est un levier essentiel de bien-être, de performance collective et d'attractivité, et qu'elle contribue directement à un environnement professionnel durable.

Notre politique s'articule autour de plusieurs axes structurants : le respect de la législation et de notre convention collective, une rémunération décente, la formation continue, le dialogue social, la diversité et l'inclusion, la santé et la sécurité des salariés.

Notre priorité est de créer un environnement chaleureux et inclusif, favorisant le bien-être et l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs. En cultivant une atmosphère de travail positive et collaborative, nous encourageons nos salariés à donner le meilleur d'eux-mêmes tout en se sentant valorisés et soutenus. Nous croyons fermement qu'un cadre de travail bienveillant et respectueux est essentiel pour garantir la satisfaction et la motivation de nos équipes, contribuant ainsi à la performance globale de l'entreprise.

Nos objectifs:

- Intégrer 100% des nouveaux salariés dans un parcours d'accueil structuré, dès leur première semaine, à partir de 2030.
- Mettre à jour 100 % des fiches de poste d'ici fin 2026, afin qu'elles reflètent fidèlement les missions et les réalités actuelles du travail.
- Interroger l'ensemble de nos salariés sur la qualité de vie au travail (QVT) au moyen d'une enquête de satisfaction, afin d'identifier les axes d'amélioration et de mettre en place des actions correctives adaptées.

## **5.1. Dialogue social**

Nous reconnaissons que le dialogue social est un pilier essentiel dans une organisation. Nos entreprises de plus de 30 salariés disposent de représentants du personnel, chargés de transmettre les demandes et préoccupations des salariés à la direction. En parallèle, chaque collaborateur a la possibilité d'exprimer directement ses suggestions ou requêtes, qu'il s'agisse d'améliorer les conditions de travail, d'adapter les horaires à une situation personnelle ou d'autres sujets. Cette ouverture et cette écoute active témoignent de notre engagement à favoriser un environnement de travail collaboratif, inclusif et respectueux des besoins de chacun.

Nos objectifs:

- S'assurer qu'à partir de 2027 que 100% des salariés présents au premier janvier puissent avoir un entretien professionnel individuel dans l'année écoulée.

## **5.2. Santé et sécurité des salariés**

La santé et la sécurité de nos salariés sont au centre de nos préoccupations et constituent une priorité stratégique de notre groupe. Conscients des risques spécifiques liés à nos activités, nous avons mis en place une politique structurée et ambitieuse visant à prévenir les accidents, préserver la santé physique et mentale de chacun, et développer une véritable culture de la sécurité à tous les niveaux de l'organisation.

Nous nous engageons à assurer à l'ensemble de nos collaborateurs un environnement de travail sain, sécurisé, et propice à leur épanouissement, conformément aux exigences légales. Cet engagement repose sur une politique structurée autour de principes forts, d'objectifs mesurables, et d'une culture de la prévention partagée par tous.

Notre politique s'appuie sur une approche globale, intégrant l'évaluation régulière des risques professionnels, la mise en œuvre d'actions correctives ciblées, la formation continue des équipes, et le suivi rigoureux de nos indicateurs de performance. Notre ambition est de viser le zéro accident et un environnement professionnel dans lequel chaque salarié est acteur de sa sécurité et de celle de ses collègues.

Dans le cadre de notre politique santé et sécurité, nous avons défini des objectifs ambitieux et structurants afin de renforcer durablement la protection de nos collaborateurs.

Nos objectifs:

- Nous visons une réduction de 20 % des accidents du travail d'ici à fin 2030 par rapport à l'année de référence 2024, avec un palier intermédiaire fixé à -10% à l'horizon 2027, illustrant notre volonté de progrès constant.
- Pour prévenir les risques liés à la circulation et à la manutention, nous nous engageons à former l'ensemble de nos salariés utilisant des engins à la conduite sécurisée d'ici fin 2028.
- En parallèle, nous renforcerons notre culture de prévention en réalisant un audit sécurité interne sur 100 % de nos sites opérationnels au moins une fois par an, permettant d'identifier les écarts et de suivre les plans d'amélioration.
- Enfin, dans une logique de responsabilisation collective et de vigilance partagée, nous nous fixons comme objectif de doubler le nombre de remontées de situations dangereuses et de « presque accidents » d'ici fin 2028, afin de mieux anticiper les risques et instaurer une culture de prévention vivante et participative.

### **5.3. Travail dissimulé**

Nous sommes fermement opposés au travail dissimulé sous toutes ses formes. L'ensemble de nos collaborateurs est employé sous contrat de travail formel et fait systématiquement l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des institutions publiques compétentes.

Nous nous engageons à prévenir le travail illégal, clandestin et non déclaré en définissant clairement les contrats, en déclarant tous nos salariés et en mettant en place un suivi interne régulier pour vérifier la conformité de ces démarches, garantissant ainsi le respect des obligations légales et la protection de nos collaborateurs.

## 5.4. Rémunération

Nous valorisons une politique de rémunération juste et équitable, respectant la dignité humaine et en conformité avec le code du travail et la convention collective. Chaque salarié bénéficie d'une rémunération alignée sur ses qualifications, ses responsabilités et sa contribution.

Les heures supplémentaires, qu'elles soient incluses dans le contrat de travail ou réalisées avec l'accord préalable de la direction, sont rémunérées ou récupérées dans le strict respect des dispositions légales en vigueur. Nous nous engageons à assurer un traitement équitable pour tous nos collaborateurs, renforçant ainsi leur confiance et leur engagement au sein de notre entreprise.

Nos engagements :

- À partir de 2027, réaliser une étude tout les deux ans par agence pour comparer les rémunérations avec les pratiques du secteur, le niveau de pauvreté et le coût de la vie locaux, afin d'assurer une rémunération équitable pour tous les collaborateurs.
- Mettre en place un tableau de suivi annuel des rémunérations, pour garantir l'équité et la conformité avec les obligations légales.

## 5.5. Formation et développement des compétences

Nous croyons fermement que la formation et le développement des compétences sont essentiels pour assurer l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs et renforcer notre expertise collective. Notre politique repose sur un engagement envers la formation continue, permettant à chacun d'améliorer ses compétences et de contribuer au succès durable de l'entreprise. Nous soutenons activement l'alternance et l'insertion professionnelle des jeunes, offrant des opportunités d'apprentissage et de développement pour préparer la nouvelle génération aux défis de demain. En parallèle, nous jouons un rôle clé dans le développement de l'emploi local, favorisant la création d'opportunités sur notre territoire pour renforcer l'employabilité et soutenir la prospérité de notre communauté.

Nos engagements:

- Mettre en place un plan de formation annuel couvrant les besoins identifiés pour les salariés, afin de faciliter les parcours de montée en compétences.
- Favoriser l'intégration des jeunes sur le marché du travail en visant 5 % à 10 % d'alternants et de stagiaires dans l'effectif global du groupe chaque année.
- Assurer la validité des formations à la conduite des engins grâce à un suivi exhaustif et au renouvellement des habilitations lorsque cela est nécessaire.

## 6. Parties prenantes externes

Notre entreprise a établi une politique d'achats responsables qui prend en compte les enjeux éthiques, sociaux, et environnementaux et qui est communiquée à l'ensemble de nos parties prenantes.

La promotion d'achats et de partenariats locaux est un pilier de nos pratiques d'approvisionnement. Nous nous engageons à aller encore plus loin en intégrant des exigences rigoureuses liées aux droits de l'Homme, à l'environnement et à la responsabilité sociale dans nos processus d'achat. Nous demandons également à nos fournisseurs, prestataires et sous-traitants d'adopter des politiques et des pratiques éthiques exemplaires.

Dans cette optique, nous mettons en place une évaluation systématique de nos fournisseurs pour analyser leurs pratiques en matière d'éthique, de respect des droits de l'Homme, de responsabilité sociale et de protection de l'environnement. De plus, nous avons instauré un code de conduite fournisseur qui reflète notre engagement envers les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Nous assurons un suivi régulier de leurs politiques et pratiques, avec des révisions périodiques pour garantir une amélioration continue.

En intégrant ces critères dans nos décisions d'achat, nous confirmons notre volonté de développer des relations commerciales durables et responsables avec nos partenaires.

Nos objectifs:

- Évaluer 50 % de notre approvisionnement d'ici 2027 selon des critères sociaux, éthiques et environnementaux, afin d'assurer leur conformité avec nos engagements RSE.
- Atteindre 50 % de signature de notre code de conduite fournisseur d'ici 2027, afin de renforcer les partenariats et garantir l'engagement de nos fournisseurs envers nos valeurs partagées.

## **7. Santé et sécurité des consommateurs**

Dans le cadre de notre engagement envers la sécurité de nos clients et utilisateurs finaux, le groupe SIBARO veille rigoureusement au respect des obligations réglementaires liées à la sécurité des équipements de travaux publics et de manutention.

### **7.1 Les Vérifications Générales Périodiques (VGP)**

Tous les matériels que nous vendons, louons ou entretenons font l'objet de Vérifications Générales Périodiques (VGP), réalisées dans les délais impartis par la réglementation en vigueur. Ces contrôles sont confiés à une entreprise externe spécialisée, garantissant ainsi une objectivité totale, une traçabilité des interventions et un haut niveau de conformité.

Les VGP sont des contrôles réglementaires obligatoires visant à s'assurer que les machines, engins de levage et équipements utilisés dans l'entreprise sont en bon état de fonctionnement et conformes aux normes de sécurité. Elles permettent de détecter d'éventuelles défaillances, prévenir les accidents du travail et garantir la sécurité des opérateurs ainsi que des personnes présentes sur le site. La réalisation régulière des VGP contribue également à prolonger la durée de vie des matériels et à éviter des pannes coûteuses, tout en répondant aux exigences légales de prévention des risques.

Nous considérons la réalisation systématique des VGP comme un levier essentiel pour assurer la sécurité des utilisateurs, prévenir les risques d'accidents et limiter les impacts liés à d'éventuels dysfonctionnements techniques. Cette démarche s'inscrit dans notre volonté de fournir des matériels sûrs, fiables et respectueux des standards environnementaux et réglementaires les plus exigeants.

Nos objectifs :

- Garantir la conformité de l'ensemble du parc d'équipements soumis à VGP conformément à la réglementation en vigueur.
- Prévenir les accidents du travail et réduire les risques liés à l'utilisation de matériels en assurant leur bon état de fonctionnement.

## **7.2. Les Fiches de Données de Sécurité (FDS)**

Nous disposons des fiches de données de sécurité (FDS) pour l'ensemble des produits chimiques que nous utilisons. Ces documents, fournis directement par nos fournisseurs eux-mêmes tenus par la réglementation de les établir, contiennent toutes les informations nécessaires pour assurer une utilisation, un stockage et une manipulation sécurisés des produits. On y retrouve notamment les mesures de précaution à prendre, les consignes en cas d'incendie, d'ingestion, d'inhalation ou de contact avec la peau ou les yeux, ainsi que les procédures d'intervention en cas de fuite ou de déversement. Les FDS précisent également les conditions optimales de stockage, les incompatibilités chimiques, les équipements de protection individuelle à utiliser, et les dispositions relatives au transport et à l'élimination des produits.

Ces fiches peuvent être transmises à nos clients sur simple demande, afin de leur permettre de prévenir les risques liés à l'utilisation de ces produits et de se conformer aux exigences légales en vigueur.

Nos objectifs :

- Maintenir un taux de 100 % de conformité réglementaire sur la disponibilité des FDS.
- Transmettre les FDS à 100 % des clients qui en font la demande, dans un délai maximum de 72 heures.

## Signalements et recours

En cas d'infraction de la politique du groupe, il est mis à disposition des parties prenantes un dispositif de signalement accessible directement sur notre site internet qui permet de signaler toute infraction d'une des entités du groupe et notamment celle en lien avec la politique sociale et droits de l'Homme de l'entreprise définie par la présente.

Le dispositif de signalement est directement accessible à l'adresse suivante et permet de réaliser un signalement de manière confidentielle : <https://bit.ly/signalementsibaro>

Pour les situations de harcèlement, un autre dispositif est accessible en ligne à l'adresse suivante et permet de réaliser un signalement de manière confidentielle : <https://bit.ly/signalementharcelementsibaro>

Pour donner suite à chaque signalement, une enquête interne est diligentée selon la méthodologie définie par l'entreprise et conformément aux dispositions fixées par la réglementation. La méthodologie sus-citée est définie au sein de la procédure de traitement des signalements du groupe SIBARO et a fait l'objet d'une validation auprès de la direction et des représentants du personnels. Nous nous donnons pour objectifs de traiter 100% des signalements effectués par ce dispositif.

Si des faits signalés qui ont été commis par un salarié, ont été reconnus comme avérés à l'issue de l'enquête interne, celui-ci est, en outre, passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller d'un simple avertissement ou blâme, de la mise à pied disciplinaire, de la mutation disciplinaire, de la rétrogradation jusqu'au licenciement pour faute grave proportionnellement à la faute commise. Il est aussi possible que le salarié fasse l'objet de mesures visant à le sensibiliser en lien avec la faute commise, notamment des actions de sensibilisation et de formation. Il est également exposé à toutes autres mesures jugées adaptées à la situation par la direction.

# Protection du lanceur d'alerte et des personnes impliquées dans le signalement

## Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Selon l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique : “Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.”

## Protection de l'identité des personnes impliquées dans le signalement

La réglementation régissant les procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte, notamment le Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 et la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, établit des conditions de confidentialité strictes afin de garantir l'intégrité des informations recueillies. Cela inclut la protection de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées et de tout tiers mentionné. L'accès à ces informations est limité aux membres du personnel autorisés, afin de protéger les droits de toutes les parties impliquées.

Seules les personnes et services compétents désignés pour traiter les signalements peuvent accéder aux données sensibles. En cas de réception d'un signalement par une personne ou un service non compétent, celui-ci doit être transmis sans délai aux services désignés tout en maintenant la confidentialité des informations.

Les informations recueillies ne seront communiquées à des tiers que si cela est absolument nécessaire pour le traitement du signalement dans le strict respect des dispositions légales. Toute communication à des tiers sera effectuée en conformité avec la législation sur la protection des données personnelles, dans le but d'assurer un traitement juste et complet du signalement.

Les procédures mises en œuvre garantissent la stricte confidentialité de l'identité des auteurs et des personnes visées, ainsi que des tiers mentionnés. Les éléments permettant d'identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement, sauf si une obligation légale nécessite de les communiquer à l'autorité judiciaire. Dans ce cas, le lanceur d'alerte en sera informé, sauf si cela compromettrait la procédure judiciaire, auquel cas des explications écrites seront fournies.

Quant aux éléments identifiant la personne mise en cause, ils ne peuvent être divulgués qu'à l'autorité judiciaire après l'établissement du caractère fondé de l'alerte. Toute divulgation d'éléments confidentiels est passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

## **Protection contre les représailles**

Conformément à l'article 10-1 - LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, les personnes ayant signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues par la loi ne peuvent être tenues civilement ou pénalement responsables des dommages causés par leur signalement, dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire que ces informations étaient nécessaires pour sauvegarder les intérêts en cause. Elles bénéficient également de l'irresponsabilité pénale prévue à l'article 122-9 du code pénal.

Les personnes qui signalent des informations de manière légitime sont protégées contre toute forme de représailles. Cela inclut, mais ne se limite pas, aux mesures suivantes :

- Suspension, mise à pied, licenciement, ou mesures équivalentes.
- Rétrogradation ou refus de promotion.
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, ou modification des horaires de travail.
- Suspension de la formation.
- Évaluation de performance ou attestation de travail négative.
- Mesures disciplinaires, réprimandes, ou autres sanctions, y compris financières.
- Coercition, intimidation, harcèlement, ou ostracisme.
- Discrimination, traitement désavantageux ou injuste.
- Non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat permanent.
- Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail.
- Préjudices, y compris atteintes à la réputation ou pertes financières.
- Mise sur liste noire empêchant de trouver un emploi futur dans le secteur.
- Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour biens ou services.
- Annulation d'une licence ou d'un permis.
- Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

Tout acte ou décision pris en violation de ces protections est nul de plein droit.

## **Recours en cas de représailles**

En cas de recours contre une mesure de représailles, la personne ayant signalé les faits peut présenter des éléments prouvant qu'elle a agi conformément à la loi. Dans ce cas, il revient à la partie accusée de prouver que la mesure prise contre le lanceur d'alerte est dûment justifiée.

Ces protections ont pour but de garantir un environnement sûr pour les lanceurs d'alerte, en leur assurant que leur démarche ne pourra entraîner de représailles injustifiées.

## Lexique

**Déclaration universelle des droits de l'Homme** : Idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations afin que tous les individus et tous les organes de la société, ayant cette Déclaration constamment à l'esprit, s'efforcent, par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer, par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelles et effectives, tant parmi les populations des Etats Membres eux-mêmes que parmi celles des territoires placés sous leur juridiction. consultable à l'adresse <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>

**Lanceurs d'alerte** : Selon l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique : "Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance."

**Transparence** : La transparence, dans un contexte économique, juridique ou commercial, désigne la mise à disposition claire, complète et accessible des informations nécessaires pour permettre aux parties prenantes (clients, fournisseurs, salariés, autorités, etc.) de prendre des décisions éclairées.

Discrimination :

**Travail dissimulé** : Le travail dissimulé consiste à ne pas déclarer tout ou partie d'une activité salariée ou indépendante, notamment par l'absence de déclaration d'embauche, le non-paiement des cotisations sociales ou la dissimulation d'heures travaillées. Cette pratique illégale porte atteinte aux droits des travailleurs et à la concurrence loyale.

**Dialogue social** : Le dialogue social désigne l'ensemble des échanges entre la direction de l'entreprise, les représentants des salariés (délégués syndicaux, élus du personnel, etc.) et les salariés. Il vise à promouvoir la concertation, prévenir les conflits et améliorer les conditions de travail et repose sur l'écoute, la transparence et le respect mutuel.

## Lexique

**Harcèlement moral** : Le harcèlement moral consiste en des attaques répétées visant à ébranler la stabilité émotionnelle de la victime. Cela peut inclure des insultes, des humiliations, des menaces, et d'autres comportements visant à déstabiliser profondément la victime. En France, ce comportement est reconnu comme un délit depuis 2002.

**Harcèlement physique** : Ce type de harcèlement se manifeste par des attaques sur les caractéristiques physiques de la personne ou par des actions physiques directes. Les victimes peuvent être moquées, insultées, ou exclues en raison de leur apparence, qu'il s'agisse de leur poids, couleur de peau, caractéristiques faciales, etc. Les gestes physiques incluent les bousculades, tirer les cheveux, pincer, ou frapper.

**Harcèlement sexuel** : Le harcèlement sexuel se traduit par des comportements intimidants ou violents de nature sexuelle. Cela peut inclure des attouchements non consentis, des commentaires inappropriés sur le physique ou la vie privée, des tentatives de séduction importunes, ou des gestes à connotation sexuelle comme des sifflements ou des gestes suggestifs.

**Harcèlement professionnel** : Ce type de harcèlement survient dans le milieu de travail et inclut principalement des attaques psychologiques telles que les menaces, les moqueries, les rumeurs, et l'isolement de la victime. Cela peut aussi se manifester par une surcharge de travail, une mise à l'écart, ou même des comportements violents, transformant ainsi le harcèlement en agression.

**Cyberharcèlement** : Le cyberharcèlement utilise les outils numériques et les réseaux sociaux pour attaquer la victime. Les actions peuvent inclure la diffusion de fausses rumeurs, les insultes en masse, les messages privés offensants, la diffusion non consentie d'images intimes et la création de faux profils pour usurper l'identité de la victime et la dénigrer.

**Discrimination** : La discrimination consiste à traiter une personne de manière moins favorable en raison d'un critère prohibé par la loi (origine, sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, opinion, religion, etc.), dans des domaines comme l'embauche, la formation, la rémunération ou l'évolution professionnelle. Elle est interdite par la législation française et européenne.

## Validation et promulgation de la politique

Le présent document décrit la politique interne du groupe SIBARO sur les thématiques sociales et des Droits de l'Homme. Ce document a été examiné et approuvé par la Direction Générale.

En signant ce document, les parties attestent de leur accord sur le contenu de cette politique et de leur engagement à la respecter et à la faire respecter.

Signé le 23 / 01 / 2026  
à Chaumont.

**Simon POLICE** - Directeur Général



Signé le 23/01/2026  
à Chaumont.

**Romain POLICE** - Directeur Général



## Signature du salarié

Je confirme avoir lu et avoir pris pleinement connaissance de la politique sociales et Droits de l'Homme des entreprises du groupe SIBARO. Je m'engage à respecter cette politique dans le cadre de l'exercice de mon poste et ceux dans toutes les situations où je représente l'entreprise. Je reconnais que toute violation de ces règles confirmée à l'issue d'une enquête interne peut engendrer des sanctions telles que cités par la présente politique ainsi que des poursuites judiciaires.

Signé le \_\_\_\_\_ à  
\_\_\_\_\_.

**Signature du salarié**





**RICHARD** *manutention*

**FCE** *manutention*

**FCE** *Travaux Publics*

**SEMALOC**

**MANUT 51**

**GRAY** *location*

**BEAUDREY** *manutention*