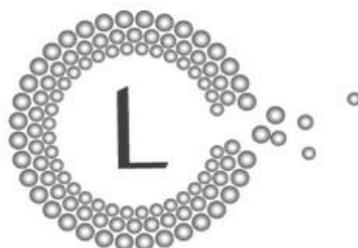

CODE DE CONDUITE



LAMBERT
FILS & FILLES

SERTISSAGE • JOAILLERIE • HORLOGERIE

Ch. De la Mousse 34
1225 Chêne-Bourg
T : 022 756 40 60
www.info@lff-ge.ch

Table des matières

1. INTRODUCTION	3
A. <u>Pourquoi un code de conduite ?</u>	3
B. <u>À qui s'adresse-t-il ?</u>	3
2. RÈGLEMENT INTERNE	4
A. <u>Contrat</u>	4
B. <u>Obligation de l'employé</u>	4
C. <u>Mécanisme de plainte</u>	5
D. <u>Durée de travail</u>	5
E. <u>Vacances, jours fériés et congés spéciaux</u>	6
F. <u>Rémunération</u>	6
G. <u>Sanctions</u>	7
3. NOS ENGAGEMENTS LES UNS ENVERS LES AUTRES	7
3.1 Nos valeurs	7
3.2 Sécurité	8
A. <u>Général</u>	8
B. <u>Trousse de secours</u>	8
C. <u>Extincteurs</u>	9
3.3 <u>Santé</u>	9
A. <u>B-A.BA</u>	9
B. <u>Harcèlement moral</u>	9
C. <u>Harcèlement sexuel</u>	10
4. CHARTE D'INTÉGRITÉ	11
5. ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX	12
6. CONCLUSION	12

1. INTRODUCTION

Le présent code de conduite et d'éthique a pour but de concrétiser par écrit et de manière pérenne notre savoir « être » ainsi que les diverses informations qui circulent entre les sociétés Lambert Fils & Filles Sàrl et LFF SA.

Il est édicté de manière formelle pour que chaque collaborateur se rappelle des valeurs et des principes fondamentaux qui doivent guider toutes nos activités.

Il est essentiel que nous gardions tous à l'esprit les règles énoncées, afin de contribuer au succès de notre groupe tout en répondant pleinement aux attentes de nos clients.

Le présent code de conduite fait partie intégrante au contrat de travail de chaque collaborateur/collaboratrice.

A. Pourquoi un code de conduite ?

Notre code de conduite professionnelle ainsi que les politiques qui l'accompagnent sont des garanties et des guides qui nous aident :

À agir conformément à nos valeurs, en travaillant dans le respect des règles en vigueur ;

À respecter les lois. Les directives énoncées dans notre code nous aident à faire notre travail en respectant les lois et les règlements en vigueur dans notre pays où nous travaillons.

B. À qui s'adresse ce code ?

Toute personne faisant partie de la société Lambert Fils & Filles Sàrl ainsi que LFF SA. Tout collaborateur sous contrat a le devoir de lire, comprendre et respecter ce code de conduite.

2. REGLEMENT INTERNE

A. Contrat

Par le contrat individuel, discuté et validé par les deux parties, l'employeur s'engage à payer le salaire minimum, selon les règles applicables dans le canton de Genève et selon les différents domaines au sein des entreprises Lambert Fils & Filles Sàrl et LFF SA.

Le travailleur s'engage à fournir un travail de qualité et de donner le meilleur de soi pour une durée déterminée ou indéterminée selon son contrat d'engagement.

Le temps d'essai est de 3 mois ; pendant ce délai chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de sept jours.

Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé.

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie en fait la demande. La résiliation du contrat peut être faite à la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois dès la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois à partir de la dixième année.

Lambert Fils et Filles ainsi que LFF SA laissent les collaborateurs et collaboratrices libres d'être affiliés syndicalement.

B. Obligations de l'employé

Les collaborateurs ont formellement l'interdiction de prendre à leur domicile toute marchandise appartenant à un client ou à l'une des sociétés suivantes : Lambert Fils & Filles Sàrl ou LFF SA.

Les collaborateurs ont l'interdiction de travailler pour leur compte dans l'enceinte des locaux comme il est également interdit d'utiliser, d'emprunter ou de prendre en usage du matériel professionnel appartenant à Lambert Fils et Filles Sàrl et LFF SA à des fins personnelles.

Le salarié badge ses entrées, ses sorties ainsi que les pauses prises durant la journée.

Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels. Le respect du secret est requis après la fin de la collaboration afin de sauvegarder les intérêts légitimes des sociétés Lambert Fils & Filles Sàrl ainsi que LFF SA.

C. Mécanisme de plainte

Recevabilité : dans le cas d'une plainte (suspicion ou faits avérés) le salarié doit faire parvenir les faits sous forme écrite ou oral au bureau de la direction.

Traitement : la plainte sera analysée par les membres de la direction. Selon la gravité de faits, l'employeur ou l'employé se réserve le droit de faire appel à une assistance externe.

Consultations : Un entretien sera fixé avec le/la ou les personnes concernées pour débattre et étayer les faits annoncés ou constatés.

D. Durée du travail

La durée du temps de travail pour une occupation à 100% est de 42 heures par semaine. Pour atteindre l'objectif des 42 heures, les collaborateurs peuvent gérer leur temps de travail ou même travailler le dimanche ; néanmoins, la direction doit être informée et donner son accord selon la Législation en vigueur.

L'employé(e) est tenu(e) d'accomplir des heures supplémentaires à la demande de l'employeur dans le cas où ces heures sont nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

E. Vacances et jours fériés

L'employeur accorde 5 semaines de vacances (soit 25 jours ouvrés) pour les personnes ayant moins de 50 ans, et 6 semaines (soit 30 jours ouvrés) pour les personnes ayant 50 ans et plus.

Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée de service si l'année n'est pas complète.

Lors de la fermeture estivale de trois semaines, l'employeur impose à chaque collaborateur de poser en tout cas 1 semaine de vacances. En fin d'année, 2 semaines doivent être déposées.

Les périodes de fermetures seront communiquées chaque début d'année.

Les vacances peuvent être prises jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Une fois ce délai passé les vacances restantes seront annulées. À chacun de prendre les dispositions nécessaires afin que des reliquats de vacances ne soient de fait pas annulé.

Les jours fériés sont les suivants :

- Nouvel An, 1^{er} janvier
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Jeûne genevois
- Noël, 25 décembre

Les locaux seront donc fermés à ces dates.

F. Rémunération

Le salaire est payé chaque fin de mois.

Le montant du salaire est déterminé par le contrat et/ou la production mensuel distribué chaque fin de mois.

G. Sanctions

L'employeur se réserve le droit d'imposer des sanctions selon le degré de gravité des événements encourus tels que : avertissement écrit, licenciement pour faute grave ou lourde.

3. NOS ENGAGEMENTS LES UNS ENVERS LES AUTRES

3.1 Nos Valeurs

Les sociétés Lambert Fils & Filles Sàrl ainsi que LFF SA ont des principes fondamentaux qui définissent les valeurs quant aux conditions et à la collaboration entre collègues ainsi que le bien-être de tous.

- Agir avec honnêteté et intégrité ;
- Satisfaire nos clients avec une qualité supérieure ;
- Faire preuve de respect envers toutes et tous ;
- Veiller au bien-être et au développement de nos collaborateurs.

De plus, Lambert Fils et Filles Sàrl et LFF SA s'engagent à respecter les principes fondamentaux des droits de l'Homme et à garantir leur protection pour toutes les personnes. Nous nous conformons à la charte des droits de l'Homme et veillons à ce que toutes les décisions et actions prises par nos sociétés soient en conformité avec les normes internationales des droits de l'Homme. Nous y adhérons sans conditions car nous sommes convaincus que la promotion et la protection des droits de l'Homme sont essentielles pour garantir la justice, la dignité et le bien-être de tous.

Lambert Fils & Filles Sàrl ainsi que LFF SA s'engagent strictement contre toute forme de corruption, ne participent en aucune façon au blanchiment d'argent et ne commettent aucun acte de concurrence déloyale ; au contraire les règles liées à la libre concurrence sont strictement respectées.

À aucun moment, Lambert Fils et Filles Sàrl et LFF SA feront appel à des enfants en dessous de l'âge défini par les lois suisses (apprentissage) et s'engagent fermement à les protéger.

En outre, Lambert Fils et Filles Sàrl et LFF SA promet de ne jamais travailler avec des sociétés ou autres acteurs de l'économie qui ne respecteraient pas les codes et valeurs édictées concernant la corruption, le blanchiment d'argent, le travail des enfants et la concurrence déloyale ; règles fondamentales régissant toutes les valeurs de nos sociétés.

De facto, les lois en vigueur quant à ces points sont strictement respectées et suivies.

3.2 Sécurité

A. Général

Il est de notoriété publique que notre branche peut être l'attrait de beaucoup de curieux malveillants !

Ainsi pour une sécurité optimale la DISCRETION est de rigueur, ceci surtout pour nous protéger tous autant que nous sommes.

Ne dévoilez pas de détails, ne prenez pas de photos des pièces, ni des ateliers de production, des systèmes de surveillance et surtout n'affichez rien sur les réseaux sociaux. Soyez vigilants...

Nos clients comptent aussi sur nous !

« La sincérité est de verre ; la discrétion est de diamant. »

Il faut noter qu'une tierce personne ne peut entrer dans nos locaux sans l'accord d'un membre de la direction. Notre première responsabilité est de veiller à la sécurité de tout collaborateur ; par conséquent, une vigilance accrue est demandée ainsi qu'une grande rigueur.

B. Trousse de secours

La sécurité c'est aussi un comportement adapté selon les consignes données. Pour les premiers soins tel que : blessure légère et brûlure au 1^{er} degré les différentes trousse à pharmacies mises en place aux étages dans les armoires munies du pictogramme trousse de secours contiennent tout ce qu'il vous faut

pour prodiguer les premiers soins de secours (pansements, désinfectant, scotch, steri-strip etc.) N'hésitez pas à demander de l'aide !

En cas de situation nécessitant l'intervention d'un médecin (en raison de son degré de gravité), nous avons le devoir de conduire la personne concernée aux urgences les plus proches et/ou à appeler les services appropriés d'urgence.

C. Les extincteurs

En cas d'incendie l'atelier du haut comme du bas est équipé d'extincteurs et de détecteurs de fumée.

Il est important de ne pas toucher à la partie inférieure de l'extincteur, car cela pourrait entraîner une difficulté à enlever la main !

Il existe 2 types d'extincteurs. Les extincteurs portant l'étiquette « réservé aux solvants » se trouvent dans les salles à ultrasons.

3.3 Santé

A. B.A-BA

Pour notre santé et afin d'éviter un maximum de contamination nous recommandons que chaque personne se lave et se désinfecte régulièrement les mains. À cet effet, plusieurs désinfectants sont mis à disposition aux endroits de passage tels que les bornes à empreintes digitales – celles qui nous permettent de rentrer et de sortir ainsi que plusieurs autres dispositifs dispersés dans le bâtiment, n'oublions pas !

B. Harcèlement Moral

Le harcèlement au travail vise à porter atteinte aux droits et à la dignité du collaborateur, à nuire à sa santé physique ou mentale ou à compromettre son avenir professionnel. C'est un délit punissable par la loi, quel que soit votre statut de salarié, de stagiaire ou d'apprenti.

Aucun collaborateur ne doit subir des comportements répétés ou isolés qui ressemblent à du harcèlement.

Voici quelques exemples de harcèlement moral :

- Dénigrement ;
- Critiques injustifiées et constantes ;
- Moqueries et les humiliations publiques ;
- Agressivité ;
- Avertissements infondés ;
- Exclusion ou isolement social ;
- Menaces et intimidations ;
- Discrimination fondée sur des critères tels que l'âge, le sexe, la race, la religion ;
- Etc.

Tout comportement portant atteinte aux conditions de travail d'un salarié, tels que la violation de ses droits, la dégradation de sa dignité, sa santé ou son avenir professionnel, peut entraîner des sanctions disciplinaires.

En outre, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir témoigné sur les agissements d'un tiers ou ayant subi un quelconque harcèlement défini ci-dessus.

C. Harcèlement sexuel

Le code pénal définit le harcèlement sexuel comme « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit, portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Quelques exemples :

- Remarque embarrassante sur l'apparence physique ;
- Remarque sexiste ou plaisanterie sur les caractéristiques sexuelles ou l'orientation sexuelle ;
- Contact physique non désiré ;
- Messages suggestifs.

Le harcèlement peut être exercé indépendamment du rapport hiérarchique. Ainsi peut-être le fait d'un-e supérieur-e hiérarchique ou de collègues de travail. Nul ne sera discriminé pour avoir subi ou relatés de tels agissements.

Tous les membres de la direction sont à l'écoute et respectent la confidentialité de chaque collaborateur.

De ce fait, les sociétés Lambert Fils & Filles Sàrl et LFF SA ne toléreront aucune forme de harcèlement quelle qu'elle soit. Nous nous gardons le droit de procéder au licenciement de toute personne ayant, dans l'exercice de ses fonctions, abusé de tels agissements.

4. CHARTE D'INTÉGRITÉ

Tout employé, dirigeant et/ou agent ne doit en aucun cas accepter ou offrir de pots-de-vin ou recevoir tout autre avantage illicite en échange de services, de contrats ou d'avantages commerciaux. Cette interdiction s'applique également aux transactions avec les clients, les fournisseurs et les gouvernements. En respectant cette charte d'intégrité, les sociétés Lambert Fils & Filles Sàrl et LFF SA ainsi que tous les collaborateurs peuvent garantir et s'engager à maintenir une culture d'intégrité saine et de transparence dans toutes les activités commerciales liées au groupe.

Le non-respect de cette charte d'intégrité peut entraîner des sanctions disciplinaires graves, y compris un licenciement immédiat.

5. ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

Lambert Fils et Filles Sàrl et LFF SA prennent à cœur et sérieusement tous les aspects environnementaux liés à leurs activités. Notre devoir et responsabilité en tant qu'habitants de la Terre est de montrer l'exemple en rejoignant la famille de personnes soucieuses de la protection de l'environnement. Pour ce faire, la direction et notre personnel s'engage à :

- Adopter des pratiques durables ;

- Minimiser les déchets ;
- Recycler tout type de déchets dans la mesure du possible ;
- Respecter les réglementations environnementales ;
- Utiliser les ressources naturelles de manière responsable ;
- Ne pas travailler avec des entités qui feraient fi des questions environnementales ;
- Sensibiliser nos partenaires commerciaux et les individus à l'importance de la préservation de l'environnement lorsque cela est possible.

6. CONCLUSION

Notre code de conduite, les chartes décrites et autres points mis en exergue dans ce document sont la colonne vertébrale qui dicte la conduite des sociétés Lambert Fils et Filles Sàrl, LFF SA ainsi que ses collaborateurs. C'est un point d'honneur de suivre et d'appliquer chaque élément sans exception et en respectant les lois.

Nous vous remercions pour votre pleine collaboration.

La Direction