

CHARTRE DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE



« Toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés. La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. »

Article 1833 du code civil

Bignon Lebray est un cabinet d'avocats d'affaires entièrement dédié à l'activité des entreprises et des collectivités, qui intervient en conseil et contentieux tant aux plans national qu'international.

Les avocats témoignent d'une culture et formation très variées et disposent d'expériences professionnelles acquises à la fois en France et à l'étranger.

Présent depuis plus de 40 ans, le cabinet a su se différencier pour évoluer dans un contexte chaque jour plus innovant et international.

Outre nos bureaux en France, nous sommes le représentant français du réseau international MERITAS qui réunit près de 200 cabinets d'avocats à travers le monde (www.meritas.org).

Le cabinet a toujours porté de fortes valeurs, et a notamment à cœur la confiance de ses clients et l'excellence de ses collaborateurs.

Dans un monde qui évolue, dont les enjeux sociaux et environnementaux sont chaque jour plus prégnants, le cabinet conscient de sa responsabilité sociale, souhaite établir les bases d'un développement meilleur et plus durable.

C'est pourquoi, convaincu que les engagements d'éthique, de durabilité et de responsabilité sociale sont un gage de progrès et de pérennité, le cabinet se dote de la présente Charte.

SOMMAIRE

- 04** Le cabinet face au monde
- 06** Le cabinet et ses collaborateurs
- 10** Le cabinet et ses partenaires
- 11** Le cabinet et l'environnement
- 13** Le cabinet et le bénévolat
- 14** Le cabinet et la RSE



TITRE 1. LE CABINET FACE AU MONDE

1.1 Une éthique conforme aux grands enjeux contemporains

Le cabinet reconnaît l'importance de développer une activité éthique et conforme aux grands enjeux contemporains, qui sont également au cœur de son activité :

- **La protection des droits de l'Homme :**

Dans l'activité quotidienne du cabinet, celle-ci se manifeste notamment par les sujets liés à la réalisation des chantiers (protection des travailleurs, prévention du travail clandestin...) ou à la qualité des logements (production de logements décents).

- **La protection de l'environnement et la transition vers une économie plus durable :**

Cette protection se manifeste par une réglementation croissante, contraignante pour les clients du cabinet et les opérations qu'ils réalisent, qu'il est important de maîtriser dans toutes ses dimensions.

- **La lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme :**

Dès lors que le cabinet accompagne de nombreux investisseurs privés, il est primordial de sécuriser les investissements en veillant au respect de la réglementation financière.

Les collaborateurs du cabinet réalisent une veille juridique et réglementaire des textes et décisions, nationales et internationales, portant sur ces grands enjeux contemporains.

1.2 Une formation continue sur les grands enjeux contemporains

Le cabinet s'engage à apporter à l'ensemble de ses collaborateurs une formation sur ces enjeux et sur la prévention des risques qui y sont liés.

Elle porte notamment sur la protection des travailleurs, la sécurité au travail et la lutte contre le travail clandestin, l'évolution de la réglementation environnementale dans le bâtiment et la construction, et les précautions relatives à la réglementation financière.

1.3 Une pratique conforme à son éthique

Le cabinet s'engage à prendre en compte les grands enjeux contemporains dans sa pratique professionnelle, notamment dans son rôle de conseil.

Les formations internes revêtent un caractère pratique afin d'assurer concrètement la prise en compte des grands enjeux, et les processus internes sont adaptés.

1.4 Une implication pour les générations futures

Conscient que l'avenir du monde est entre les mains de la jeunesse, le cabinet s'investit auprès des universités, en y enseignant et en accueillant des étudiants stagiaires ou alternants :

- Plusieurs avocats du cabinet dispensent des cours auprès d'étudiants en Universités, en Ecoles d'avocats et Ecoles de commerce.
- En moyenne, le cabinet accueille dans le cadre de leurs études (Master II ou Elèves Avocats) une trentaine de stagiaires ou alternants par an, destinés à devenir de futurs collaborateurs.



TITRE 2. LE CABINET ET SES COLLABORATEURS

2.1 Egalité et non-discrimination

Le cabinet lutte contre toute forme de discrimination : seul compte le talent des collaborateurs. La plupart des collaborateurs sont recrutés après un stage ou une alternance.

Le cabinet promeut de longue date la parité de tous les métiers. D'ailleurs à ce jour, le cabinet est composé de 50% de femmes et 50% d'hommes. Un tiers des associés sont des femmes.

2.2 Épanouissement professionnel

Le cabinet encourage ses collaborateurs, quels qu'ils soient, à se former, à progresser et à s'épanouir.

Cela passe notamment par :

- la réalisation de formations internes destinées à partager le savoir et l'échange inter-équipes et inter-sites ;
- l'accueil régulier de stagiaires ou d'alternants en vue de leur future intégration au cabinet ;
- le parcours d'évolution interne, qui permet une progression dans sa carrière au sein du cabinet avec, pour les salariés, la possibilité de se former pour devenir avocat et pour les avocats, un parcours pouvant conduire à la nomination en tant qu'associé clairement établi. En effet, ce processus de cooptation interne a toujours eu une place importante au sein du cabinet.

2.3 Label Best Workplace Expérience

En 2024, Bignon Lebray a reçu le label Best Workplace Expérience par Speak & Act, pour la seconde année consécutive et se hisse dans le top 15 des entreprises offrant la meilleure expérience collaborateur.

Avec une note en augmentation, ce label vient témoigner des actions engagées depuis plusieurs années par le cabinet dans la prise en compte et l'amélioration de la qualité de vie et du bien-être au travail.

Lors de cette enquête, 82% des équipes recommandent le cabinet et apprécient notamment :

- La qualité des relations au sein des équipes à 88%
- L'impact du travail des équipes dans la réussite du cabinet à 81%
- Un management présent et encourageant les initiatives à 79%

2.4 Bien être au travail

Le cabinet veille au bien-être de ses collaborateurs en leur proposant des conditions de travail agréables et accueillantes :

- des locaux de travail fonctionnels et confortables,
- la mise à disposition de facilités : cuisine équipée, machines utilisant du café équitable (afin de limiter la consommation de capsules),
- l'organisation d'activités sportives communes,
- différents évènements internes conviviaux tout au long de l'année,
- des équipements informatiques récents (pc portables légers, doubles écrans...),
- et l'adaptation des horaires et des conditions de travail aux situations individuelles ou familiales.

2.5 Equilibre vie professionnelle / vie privée

Le bien-être au travail passe également par le respect d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Dans le respect des exigences de l'activité du cabinet les horaires de travail des salariés sont fixés en tenant compte des contraintes familiales, notamment pour les salariés qui ont des enfants. Il est également fait recours au télétravail afin de permettre aux collaborateurs de concilier leur travail et leur vie personnelle.

Le cabinet veille également au respect de cet équilibre pour les avocats dont les contraintes sont spécifiques.

2.6 Respect de la santé et déconnexion

Le cabinet veille au respect de la santé physique et psychologique de chaque collaborateur et à son droit à la déconnexion.

L'objectif est triple : garantir le respect des temps de repos et de congé, le respect de la vie personnelle et familiale, et, plus largement, protéger la santé des équipes.

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit pour le collaborateur de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, en dehors de son temps de travail, que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à sa disposition par le cabinet, ou de son matériel personnel (ordinateur, tablette, téléphone mobile, etc.) sauf situation d'urgence exigée par l'activité du cabinet notamment judiciaire.

2.7 Egalité de traitement

Le cabinet a toujours été attaché au respect des principes de non-discrimination et d'égalité.

Le cabinet emploie et veille à favoriser le recours à des prestataires faisant travailler des personnes en situation de handicap.

De même, le cabinet accueille les personnes en situation de handicap.

Par principe, le cabinet s'efforce de leur offrir les conditions de travail les plus adaptées notamment par des aménagements de poste et d'horaires.

2.7.1. La Diversité, égalité des chances

Le cabinet est engagé dans le développement d'une culture de promotion de l'égalité des chances, de respect de l'autre et de ses différences, afin de développer et de promouvoir la diversité.

Cet engagement s'applique dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines telles que le recrutement, la formation, et l'évolution professionnelle des collaborateurs.

2.7.2. Politique de lutte contre les discriminations

Le cabinet veille à ce que les recrutements, les promotions et l'accès à la formation professionnelle soient effectués sans aucune forme de discrimination de quelque nature que ce soit.

Le cabinet veille en permanence à favoriser l'emploi des jeunes et des seniors.

A titre d'exemple, le cabinet a accueilli 52 stagiaires en 2023 (y compris stage d'observation de quelques jours pour les collégiens), 3 contrats de professionnalisation et 6 contrats d'apprentissage.

Il est également à noter que 36.8% des effectifs salariés du cabinet a plus de 50 ans.

Tout au long de l'activité professionnelle de ses collaborateurs, les décisions du cabinet ne sont jamais prises sur la base de l'un des 19 critères de discrimination prohibés (loi du 16 novembre 2001) :

- L'âge
- Les opinions politiques
- Le sexe
- Les mœurs
- L'état de santé
- L'appartenance à une race
- Les activités syndicales
- Le patronyme
- L'orientation sexuelle
- L'identité sexuelle
- L'origine réelle ou supposée
- L'apparence physique
- L'appartenance à une ethnie
- Les convictions religieuses
- La situation familiale
- Le handicap
- Les caractéristiques génétiques
- L'état de grossesse
- L'appartenance à une nation

2.8 Développer les bonnes pratiques managériales

2.8.1. L'importance de l'éthique managériale

L'éthique managériale constitue un enjeu fort, non seulement pour juger de la qualité du management des femmes et des hommes, mais aussi pour sa contribution à la performance globale et durable de l'entreprise.

Les principales règles d'éthique managériale du cabinet sont :

- La qualité de service mise à disposition des clients
- La loyauté envers tous ses interlocuteurs
- La justice vis-à-vis des collaborateurs salariés et avocats
- La fiabilité à l'égard des fournisseurs, des investisseurs et des clients
- La responsabilité à l'égard de la collectivité
- L'authenticité dans les rapports humains

2.8.2. Programme d'accompagnement des principaux collaborateurs du cabinet

L'instauration d'une relation de travail de proximité fondée sur le respect de la personne dans le management au quotidien des équipes demeure un de nos objectifs prioritaires.

L'accompagnement des collaborateurs diffère selon les missions (salariés ou avocats), et le cabinet veille à ce qu'il soit systématiquement individualisé.



TITRE 3. LE CABINET ET SES PARTENAIRES

Le cabinet veille à une stricte application des principes déontologiques dans ses rapports avec ses partenaires quels qu'ils soient.

Notamment, le cabinet informe préalablement ses clients sur les tarifs pratiqués et les délais de travail. Le cabinet met en place les moyens nécessaires pour assurer à ses clients la fourniture d'un service de qualité et adapté à leurs besoins.

Dans ses rapports avec les collectivités publiques, le cabinet adopte une politique de transparence et détecte toute situation susceptible d'entraîner un risque de corruption.

Le cabinet sensibilise ses partenaires aux grands enjeux contemporains tenant notamment au respect des droits des personnes, de l'environnement, à la durabilité, et à l'éthique financière.

Les dossiers informatiques sont stockés sur des supports assurant leur sécurité et leur confidentialité et les données personnelles des partenaires sont traitées conformément à la RGPD.



TITRE 4. LE CABINET ET L'ENVIRONNEMENT

4.1 Un Bilan carbone

Le cabinet a réalisé avec l'aide d'un prestataire externe un bilan carbone qui lui a permis de mesurer la quantité de gaz à effet de serre émise par chacun de ses bureaux. Ce bilan a fait l'objet de plans d'action par bureau, de réduction des émissions que le cabinet met en place progressivement.

Le cabinet a également organisé avec ce prestataire un webinar RSE diffusé le 26 octobre 2023 afin de sensibiliser les équipes aux enjeux climatiques et à la comptabilité carbone.

4.2 Une politique d'achat engagée

Le cabinet mène une politique d'achat privilégiant des fournisseurs engagés dans une politique durable et solidaire.

Que ce soit pour le mobilier, l'informatique ou les consommables, la plupart des fournisseurs ont une politique RSE publique.

4.3 Des locaux respectueux de l'environnement

Lors de l'implémentation du bureau parisien, la dimension environnementale a été prise en compte dans le choix et l'aménagement des locaux du cabinet.

En effet, l'immeuble est certifié HQE (Haute Qualité Environnementale) et labellisé BBC Rénovation (Bâtiment Basse Consommation Rénovation).

4.4 Une politique d'économie d'énergie

Le cabinet encourage ses collaborateurs à économiser l'énergie (chauffage et climatisation, arrêt des ordinateurs...).

Une information régulière est dispensée sur l'importance d'arrêter les ordinateurs le soir, de maîtriser les usages du chauffage et/ou de la climatisation au-delà des programmations vertueuses des différents systèmes du cabinet.

Toutes les lampes (plafonniers, lampes de bureau) sont équipées d'ampoules à LED. Un suivi de la consommation d'énergie est mis en place.

4.5 Transports

Le cabinet encourage l'utilisation de moyens de transports non polluants ou à faibles émissions.

Pour les trajets domicile-travail, la plupart des collaborateurs du cabinet utilisent les transports en commun ou viennent à pied ou à vélo.

Moyennant une participation, le cabinet propose la mise à disposition et l'entretien de vélos électriques de ses salariés pour l'ensemble de leur déplacement.

Les bureaux de Paris et Lille disposent de places de parking équipées de recharges électriques et de locaux à vélos.

Pour les déplacements professionnels, l'utilisation du train est privilégiée.

4.6 Une consommation responsable et durable

Le cabinet s'engage à réduire durablement l'utilisation de produits consommables, en recourant notamment à la dématérialisation (dossiers et documentation).

Les bonnes pratiques mises en place sont les suivantes :

- Utilisation de serveurs à distance afin de rendre accessible tous les fichiers à tous les collaborateurs sans avoir à transmettre les versions par courriel,
- Utilisation de plateforme de partage pour autoriser les clients à accéder à certains fichiers et à les modifier sans envoi de courriels,
- Utilisation de Sharepoint pour le partage de documents entre collaborateurs et avec les clients,
- Les courriels comportent des liens vers les fichiers plutôt que des pièces jointes,
- Développement des outils connectés avec notamment l'application Teams qui permet de faire des visioconférences et ainsi éviter les déplacements,
- Impression des courriers électroniques si nécessaire,
- Utilisation du digital plutôt que l'impression papier et généralisation de la signature électronique,
- Généralisation de la communication interne par voie électronique,
- Réutilisation du papier usagé pour en faire du brouillon,
- Impression en recto-verso, ou impression deux pages par feuille,
- Partage d'imprimantes permettant d'optimiser et de limiter les impressions.

Ces gestes visent à réduire durablement la consommation de papier et d'encre.

Un suivi de la consommation de ces produits est mis en place afin de mesurer l'évolution des achats et de l'utilisation qui en est faite.

Enfin, le cabinet n'utilise pas de récipients en papier ou en plastique : des mugs, des verres ainsi que des assiettes sont mis à la disposition des collaborateurs.

4.7 Recyclage et valorisation

Le cabinet met en œuvre les pratiques permettant le recyclage et la valorisation des déchets quels qu'ils soient (papiers, plastique, mais aussi électroniques).

Les poubelles permettent aux collaborateurs de trier les déchets (corbeilles papier et autres déchets).

La plus grande partie des déchets fait l'objet d'un recyclage :

- Soit par le tri sélectif (notamment pour les papiers, cartons et plastiques, conformément à la politique locale),
- Soit par l'apport en déchetterie (mobilier usagé ou informatique périmé), en vue d'être valorisé par les services municipaux.

TITRE 5. LE CABINET ET LE BENEVOLAT

5.1 Le milieu associatif

Chaque année le cabinet organise au niveau national différentes actions solidaires en partenariat notamment avec :

- l'Etablissement Français du Sang,
- les Restos du Cœur,
- 1 lettre 1 sourire.

Le cabinet organise également une collecte annuelle de vêtements à destination d'associations venant en aide aux plus démunis.

5.2 Mécénat de compétence

Le cabinet s'est rapproché d'associations comme Espérance Banlieues à laquelle elle assure un accompagnement juridique bénévole.

Un partenariat avec la Chaire de la Cité du Droit de la Sorbonne a été mis en place pour l'organisation d'un concours à destination des étudiants. Les lauréats bénéficient d'un package financier et en nature pour accomplir un stage chez l'un de nos cabinets partenaires du réseau Meritas en Amérique du Nord.

5.3 Actions Pro Bono

Les avocats du cabinet sont incités à traiter des dossiers Pro Bono ou à s'impliquer dans des activités associatives à but social ou éducatif.



TITRE 6. LE CABINET ET LA RSE

6.1 Plan d'action

Afin d'assurer l'effectivité et la pérennité de ses engagements, le cabinet définit un plan d'action en faveur de la RSE :

- Sensibilisation des membres du cabinet, de ses futures recrues et de ses partenaires sur les engagements RSE du cabinet ;
- Evaluation de la situation, détermination des objectifs concrets et des moyens affectés à ces objectifs ;
- Evaluation périodique de l'impact des mesures adoptées, des adaptations à venir, définition des nouveaux objectifs ;
- Le cabinet désigne un groupe référent RSE auquel il incombe de veiller à l'application du plan d'action et au respect des engagements.

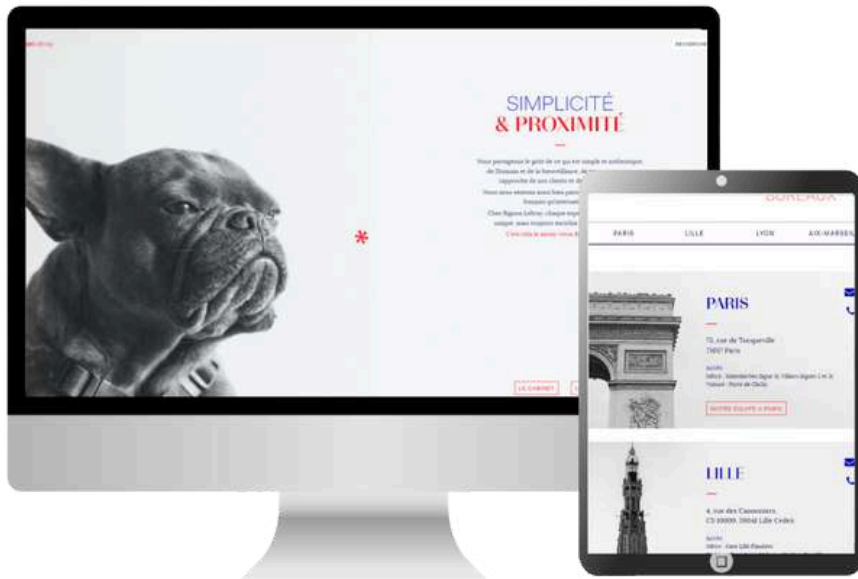
6.2 Evolution de la politique RSE

La Charte RSE pourra évoluer afin de s'adapter :

- à l'écosystème juridique et social contemporain,
- aux pratiques du cabinet.

Version du 28 octobre 2024

CABINET D'AVOCATS D'AFFAIRES DEPUIS 1982



PARIS

75, rue de Tocqueville
75017 Paris
+33 (0)1 44 17 17 44

LILLE

4, rue des Canoniers
CS 10009, 59041 Lille Cedex
+33 (0)3 20 06 93 93

LYON

30, rue de la République
CS 60080
69289 Lyon Cedex 02
+33 (0)4 72 11 33 00

AIX-MARSEILLE

Immeuble Hémilythe
150, avenue Georges Pompidou
CS 80728, 13617 Aix-en-Provence Cedex 1
+33 (0)4 42 66 05 00