sessùn

Charte éthique

- 2023 -

Sessùn est une entreprise vivante construite autour de quatre valeurs fortes : l'authenticité, la force des rencontres, l'amour du travail bien fait et l'engagement collectif. Nous créons et faisons fabriquer des vêtements avec la volonté qu'ils soient les plus respectueux possible des hommes et de l'environnement, tout en valorisant des savoir-faire et des circuits économiques vertueux et pérennes.

Nous sommes particulièrement attentifs à la sélection de nos fournisseurs, dont les pratiques doivent être compatibles et en accord avec nos engagements.
Nous les considérons comme de véritables partenaires aux côtés desquels nous engager en profondeur pour faire face aux enjeux liés au contexte actuel, qu'ils soient sociaux, économiques ou environnementaux.

Notre charte éthique a pour vocation d'exprimer clairement vis-à-vis de nos fournisseurs et de notre propre personnel les principes de base selon lesquels nous développons notre activité. En énonçant clairement ces principes, la présente charte établit, de manière non-exhaustive, les points que tous nos fournisseurs ainsi que leurs filiales et sous-traitants s'engagent à respecter.
Elle atteste d'une communauté de valeurs et d'engagement et s'inscrit dans un processus d'amélioration continue. En ce sens, toute pratique qui ne serait pas en accord avec la présente charte se doit d'évoluer et d'être traitée avec la plus grande diligence. Pour tendre communément vers une harmonie des pratiques, Sessùn se montrera toujours disponible pour écouter et chercher à comprendre les enjeux de ses partenaires afin de trouver ensemble les solutions adaptées aux capacités de développement de chacun.

De son côté, Sessùn s'engage à développer et maintenir des relations loyales avec ses fournisseurs et à leur assurer un traitement équitable. La volonté première est d'inscrire les relations dans la durée, de manière à construire des partenariats forts et riches, dans un climat de confiance et de respect.
Dans cette optique, Sessùn tient à rappeler qu'aucune pratique ou tentative de corruption ne saurait être tolérée.

1. Champ d'application & engagement

La présente charte s'applique à tous nos partenaires, ainsi qu'à leurs sous-traitants et fournisseurs impliqués dans la confection des produits Sessùn. Elle doit être impérativement transmise et acceptée par tous les intervenants tout au long de la chaîne de valeur, Sessùn ne pouvant tolérer que toute pratique contradictoire à ses principes soit exercée en son nom.
Afin de s'assurer du respect et de la bonne mise en œuvre des principes énoncés ci-après, les partenaires s'engagent à instaurer des systèmes de gestion, de vérification et de suivi efficaces. Ils doivent être en mesure de prouver leur conformité aux exigences de la charte à tout moment à notre demande ou à celle d'un tiers assermenté.
Les informations doivent être claires, exemptes de manipulation et transmises en toute transparence, afin de ne pas induire intentionnellement en erreur.

Cette charte éthique entre en vigueur à compter de Janvier 2023 et remplace tous documents précédents. Elle peut être modifiée ultérieurement, donnant lieu à un avenant qui devra être signé et à son tour.
Toute non-conformité ou manquement aux principes énoncés dans la présente charte pourront amener à une rupture du contrat liant Sessùn à son fournisseur s'ils ne trouvent pas de résolution.

La signature de la présente charte vaut pour son acceptation pleine et entière et ne saurait être remise en cause. Si, pour une raison qui lui est propre, le fournisseur souhaite s'en désengager, il doit en notifier Sessùn immédiatement avec accusé de réception. Dans ce cas, Sessùn se réserve le droit de cesser consécutivement toute relation commerciale.

2. Réglementations, lois et standards ICS

Les fournisseurs, quel que soit leur statut par rapport à Sessùn, se doivent de respecter toutes les lois et réglementations en vigueur inhérentes à leur activité et à leur pays d'établissement.
Dans le cas où un sujet évoqué dans la présente charte est également pris en charge par une réglementation ou une loi nationale, internationale ou relevant du même secteur d'application, le standard le plus élevé et offrant la plus haute protection des travailleurs, des animaux ou de l'environnement doit être appliqué sans restriction.
Sessùn est membre de l'ICS (Initiative for Compliance and Sustainability) et en total accord avec ses principes. De fait, dès lors qu'un fournisseur a été audité selon les standards ICS, et dans le cas où ces derniers sont plus exigeants que les principes suivis jusqu'alors, le fournisseur se doit de s'y accorder et de suivre le Plan d'Action Correctif énoncé pour s'y conformer.

3. Sous-traitance & travail à domicile

Sessùn n'autorise pas le recours à des sous-traitants sans son accord préalable. Toute partie ou intégralité d'une production souhaitant être confiée à un fournisseur non approuvé ou connu de Sessùn doit faire l'objet d'une communication. Sessùn se réserve le droit de refuser une production qui aurait été sous-traitée à un tiers sans son approbation.
Le fournisseur direct de Sessùn s'engage et se porte garant des conditions de travail, de traitement et d'infrastructures de son sous-traitant, en cela qu'elles sont en accord en tous points avec la présente charte. La responsabilité pleine et entière du fournisseur direct est engagée au sein de telles pratiques.
De la même manière, Sessùn requiert de ses fournisseurs souhaitant avoir recours à du travail à domicile qu'ils l'en informent au préalable pour obtenir son accord. La liste des personnes, les tâches à accomplir ainsi que les produits concernés pourront également être demandés par Sessùn et doivent être disponibles.

4. Travail des enfants

Sessùn est formellement opposé au travail des enfants.
Même si nous tenons compte du fait que le complément financier apporté par le travail des plus jeunes est parfois vital à la survie des familles, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils emploient uniquement des travailleurs ayant atteint l'âge légal en vigueur dans le pays ou, si ce dernier est inférieur, à minima seize ans.
Toute personne de moins de dix-huit ans doit être employée dans le plus grand respect de toutes les limitations légales en vigueur. Elle doit être tenue à l'écart de tout travail potentiellement dangereux, horaire de nuit ou de toute tache pouvant nuire à son développement et à sa santé physique et mentale.
En aucun cas la présence sur le lieu de travail, dans le cadre d'une formation ou d'un apprentissage, ne doit se faire au détriment de l'enseignement ou de la présence à l'école.

5. Travail forcé

Sessùn n'a aucune tolérance envers le travail forcé, le trafic humain ou toute forme d'esclavage.
Dès lors, faire travailler une personne sous une forme quelconque de contrainte ou de menace, qu'elle soit physique, psychologique, judiciaire ou autre, est strictement interdit. L'employeur ne peut exiger aucun dépôt de la part de ses employés et ne peut en aucun cas les retenir à la suite de l'expiration d'un préavis légal.
De même, en aucun cas il ne peut être demandé aux employés de confier à leur employeur tout ou partie de leur salaire, de leurs biens ou de leurs documents. Pour ces derniers, seule une copie peut être exigée.

6. Égalité de droits & liberté d'association

Chaque employé doit être traité de manière égale et digne, dans le respect de ses droits et de sa personne. Aucune forme de discrimination, qu'elle soit raciale, ethnique, religieuse, liée à l'âge, au sexe ou à la parentalité, ne saurait être tolérée. De même, aucune forme d'abus ou d'utilisation de la force ne saurait être acceptée, ainsi qu'aucune forme de harcèlement.

Toutes les sanctions ou dispositions disciplinaires qui s'avéreraient nécessaires doivent être prises dans le respect des normes nationales et internationales et justifiées en tous points.
Le droit des employés à constituer des associations ou des organisations dans le but de faire valoir leurs intérêts doit être totalement respecté. Chaque travailleur doit être libre de rejoindre les structures ou les syndicats de son choix sans que l'employeur interfère. Aucune mesure prise allant à l'encontre de la liberté d'association ou visant à nuire à la capacité des travailleurs de faire valoir ou de négocier collectivement leurs droits ne saurait être tolérée.

7. Temps de travail & heures supplémentaires

La durée du temps de travail, les temps de pause et les congés doivent être conforment aux législations nationales et aux conventions de l'OIT (International Labour Organisation). Il est entendu que le standard le plus favorable aux employés en matière de protection, de santé, de sécurité et de bien-être doit toujours prévaloir.
Dans tous les cas, la durée de travail hebdomadaire, hors heures supplémentaires, ne doit pas excéder 48 heures. Les heures supplémentaires doivent être effectuées sur la base du volontariat, ne doivent pas avoir une fréquence régulière et doivent être payées à un taux majoré. Elles ne doivent pas dépasser la limite fixée par la loi locale ou, si aucune limite n'est définie, ne doivent pas excéder 12 heures hebdomadaires.
Les employés doivent bénéficier à minima de 24 heures de repos consécutives après 6 jours consécutifs de travail maximum. Ils doivent également bénéficier de congés payés annuels et du droit aux jours fériés locaux et nationaux prévus par les législations en vigueur.

8. Rémunération & sanctions

Le salaire versé aux employés doit être au moins égal au salaire minimum en vigueur dans le pays, dans les standards de l'industrie ou dans la convention collective, la réglementation la plus avantageuse pour les employés devant s'appliquer.
Si aucun salaire minimum n'existe officiellement, le fournisseur doit rémunérer ses employés de manière à leur assurer un niveau de vie décent leur permettant de satisfaire leurs besoins de base et ceux de leur famille.
Les heures supplémentaires doivent être majorées et payées selon le standard en vigueur. Si aucune législation n'existe, elle doivent correspondre à minima à 125% des heures normales.
Les indemnités de transport, de repas ou autres, ainsi que les traitements relatifs aux congés payés et aux jours fériés, doivent répondre aux standards légaux.
Pour tous ces points, en cas de non-harmonisation entre les législations internationales, nationales ou locales, c'est le standard le plus avantageux ou le plus profitable aux employés qui doit être appliqué.
Toute forme de paiement conditionnel, de retenue abusive ou de déduction de salaire à titre disciplinaire est formellement interdite. De plus, chaque mesure disciplinaire doit obligatoirement être motivée, justifiée et consignée par écrit.

9. Santé & sécurité

Les employés doivent disposer d'un lieu de travail sûr et salubre, répondant à toutes les normes et règles de santé et sécurité applicables.
Dans le cas où un logement est fourni à tout ou partie des employés, celui-ci doit être clairement séparé du lieu de travail et satisfaire aux exigences de décence, de propreté et de sécurité.
Tous ces lieux doivent être suffisamment éclairés et correctement ventilés, tout en offrant un accès gratuit à l'eau potable et des sanitaires décents, en quantité suffisante pour couvrir les besoins de la totalité des employés.
Des procédures claires et des systèmes de suivi doivent être mis en place, à la fois pour assurer la conformité des bâtiments, installations, infrastructures et pour assurer la détection et la prévention de tout danger potentiel.
Les employés doivent être formés et informés de manière suffisante et récurrente sur toutes les mesures et réglementations en vigueur. Des actions de promotion et de prévention sur la santé, la sécurité et la prévention des blessures doivent être mises en place au maximum.

Le fournisseur doit équiper à ses frais les employés avec tout le matériel nécessaire à leur protection dans l'exercice de leur fonction. Aucune retenue sur salaire pour équipement ne saurait être tolérée.
Les substances dangereuses doivent être traitées et manipulées dans des conditions optimales, uniquement par des employés formés et équipés. Elles doivent être étiquetées clairement et traduites dans toutes les langues parlées au sein de l'entreprise. Elles doivent également être traitées dans le respect des réglementations et en aucun cas être rejetées dans la nature.

10. Environnement

La préservation de l'environnement étant un enjeu majeur et une cause à laquelle Sessùn est particulièrement attentive, nous souhaitons que nos partenaires partagent son importance et adoptent à nos côtés une démarche d'amélioration continue afin de limiter les impacts de leurs activités. Nous serons toujours plus enclins à travailler avec un partenaire engagé dans une démarche de réduction de ses impacts et favoriserons les partenariats liés par une véritable volonté d'amélioration continue des pratiques.
Nos fournisseurs doivent se conformer aux lois et règlements en vigueur dans leur pays d'établissement, qu'il s'agisse, sans s'y limiter, de la qualité de l'air, du respect de la biodiversité, des émissions atmosphériques, de la gestion et de la qualité de l'eau, de la gestion des déchets, du recyclage et du réemploi et de l'efficacité énergétique. Ils doivent également poursuivre des objectifs de réduction des impacts et des consommations dans tous ces domaines, ainsi que de leur niveau de pollution global.
Afin de suivre et d'évaluer la poursuite de ces objectifs, il est attendu que le fournisseur mesure ses impacts (consommation d'énergie et d'eau, rejets et gestion des eaux usées, déchets générés, gestion des produits chimiques et des substances dangereuses) et mette en place un système de gestion environnemental documenté et efficace.
Si les exigences locales en matière d'environnement sont moins contraignantes que les exigences européennes, nos fournisseurs s'engagent à respecter à minima les standards européens, notamment le règlement REACH. Il est attendu que les produits finis soient conformes aux conditions requises par le pays où ils seront vendus.

11. Matières premières, traçabilité & certificats

La question de l'origine, de la qualité et de la traçabilité est un sujet très important pour Sessùn et s'inscrit pleinement dans sa démarche globale d'amélioration des pratiques. Nous attendons de nos partenaires qu'ils soient en mesure de nous garantir l'origine des produits qu'ils utilisent (accessoires et matières premières inclus) et de nous permettre d'obtenir une transparence complète sur toute la chaîne d'approvisionnement, que ce soit directement ou par le biais d'un tiers mandaté.
Les ressources naturelles non renouvelables doivent être gérées avec le plus grand discernement et la plus grande efficacité. Sessùn requiert un engagement formel de la part de ses partenaires de n'utiliser sous aucun prétexte des matières premières issues d'espèces animales ou végétales protégées, ou issues de pratiques illicites ou illégales. De même, Sessùn interdit fermement les approvisionnements dans les pays ou régions où les droits fondamentaux ne sont pas respectés ou qui encouragent le terrorisme.

Je soussigné ....., en qualité de ....., reconnaît avoir reçu et lu le Code Éthique de Sessùn et m'engage à en respecter les termes et conditions.

Votre signature,
Marseille, Janvier 2023