



Procédure d'Alerte Professionnelle



ManpowerGroup™

Table des matières

PROCÉDURE D'ALERTE PROFESSIONNELLE

I.	CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L'ALERTE PROFESSIONNELLE	3
II.	DISPOSITIF MIS EN PLACE CONCERNANT LES SOCIÉTÉS DU GROUPE MANPOWERGROUP	4
III.	GESTION DE L'ALERTE PROFESSIONNELLE	5

La loi américaine Sarbanes-Oxley du 30 juillet 2002 imposait déjà aux sociétés cotées aux Etats-Unis et à leurs filiales dans le monde, y compris françaises, la mise en place de procédure d'alerte éthique dont l'objet est d'inciter les salariés à signaler à la direction de leur entreprise les comportements fautifs de leurs collègues, essentiellement dans les domaines comptables et financiers. Depuis 2017, la loi Sapin II du 9 septembre 2016 vient renforcer pour la France cette obligation.

A l'issue de discussions avec les autorités américaines et des entreprises françaises concernées, la CNIL a publié régulièrement depuis 2005 les conditions que doivent remplir les dispositifs d'alerte professionnelle pour être conformes à la loi Informatique et Libertés.

Un dispositif d'alerte professionnelle est un système mis à la disposition des membres du personnel et des collaborateurs extérieurs et occasionnels en complément des modes normaux d'alerte sur les dysfonctionnements éventuels constatés dans leur entreprise, pour leur permettre de signaler à leur employeur des comportements qu'ils estiment contraires aux règles applicables et pour organiser la vérification de l'alerte ainsi recueillie.

I. Caractéristiques générales de l'alerte professionnelle

La finalité du dispositif d'alerte professionnelle doit répondre à une obligation législative ou réglementaire ou répondre à un intérêt légitime de la société dans les domaines autorisés ; ce dispositif vise notamment à accompagner l'établissement de procédures de contrôle interne consécutif aux obligations de la société au regard de la loi Sarbanes Oxley - section 301(4), de la loi Sapin II et de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneurs d'ordre.

Il est recommandé à l'émetteur de l'alerte de s'identifier, et son identité est traitée de façon confidentielle par l'organisation chargée de la gestion des alertes. Les alertes anonymes doivent être entourées de précautions particulières.

Les faits recueillis sont strictement limités aux domaines concernés par le dispositif d'alerte.

La gestion des alertes peut être interne, via le dispositif de ManpowerGroup France (alerteprofessionnelle@manpower.fr), ou externe via le dispositif mis en place par le Siège de ManpowerGroup Inc : <http://www.ManpowerGroup.ethicspoint.com> (choix de la langue en haut de la page en orange) ou au numéro gratuit 08 00 91 36 77.

Le recueil et le traitement des alertes professionnelles doivent être confiés à une organisation spécifique. Les personnes chargées du recueil et du traitement des alertes sont astreintes à une obligation renforcée de confidentialité.

La personne mise en cause doit être informée de l'enregistrement des données la concernant (le cas échéant après l'adoption de mesures conservatoires des preuves) afin d'exercer éventuellement son droit d'opposition, d'accès ou de rectification.

Les dispositifs d'alerte doivent être mis en œuvre conformément à la réglementation française et européenne.

Dans le cadre de l'alerte professionnelle, l'entreprise peut être amenée à collecter et traiter les informations à caractère personnel suivantes :

- identité, fonctions et coordonnées de l'émetteur de l'alerte professionnelle ;
- identité, fonctions et coordonnées des personnes et/ou sociétés faisant l'objet d'une alerte ;
- identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte ;
- faits signalés ;
- éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- compte rendu des opérations de vérification ;
- suites données à l'alerte.

La prise en compte de l'alerte professionnelle ne s'appuie que sur des données formulées de manière objective, en rapport direct avec le champ du dispositif d'alerte dont le donneur d'alerte a directement connaissance et strictement nécessaires à la vérification des faits allégués. Les formulations utilisées pour décrire la nature des faits signalés font apparaître leur caractère présumé.

II. Dispositif mis en place concernant les sociétés du Groupe ManpowerGroup

Pour remplir ses obligations légales, le Groupe ManpowerGroup France met en place un dispositif d'alerte professionnelle pour toutes ses filiales. Ce dispositif permet à tout collaborateur de ces filiales (membres du personnel et collaborateurs extérieurs et occasionnels) de signaler à leur employeur et conséquemment à la société mère du Groupe les comportements illicites et dont il/elle aurait connaissance tant **dans les domaines**

1. financier
2. comptable
3. bancaire
4. de lutte contre la corruption
5. de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles
6. de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail
7. de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail
8. de la protection de l'environnement.

que des sujets suivants

- a. crime ou délit
- b. violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France
- c. violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France
- d. violation grave et manifeste de la loi ou du règlement
- e. menace ou préjudice graves pour l'intérêt général

dont le lanceur d'alerte a eu personnellement connaissance

- f. obligations définies par les règlements européens et par le code monétaire ou financier ou le règlement général de l'Autorité des marchés financiers
- g. existence de conduites ou de situations contraires au Code de conduite de la société, concernant des faits de corruption ou de trafic d'influence
- h. droits humains et libertés fondamentales.

Ce dispositif est spécifique et toute alerte n'entrant pas dans le périmètre ci-dessus défini sera rejetée et les données collectées à cette occasion seront supprimées. Toute personne souhaitant alerter l'entreprise sur des comportements n'entrant pas dans le périmètre du dispositif d'alerte professionnelle doit en référer à ses interlocuteurs habituels (supérieurs hiérarchiques, services compétents des Ressources Humaines).

Pour émettre une alerte, le salarié pourra contacter le service compétent, par courriel à : alerteprofessionnelle@manpower.fr ou le dispositif d'alerte d'éthique professionnelle mis en place par le Siège de ManpowerGroup Inc qui permet de remonter une alerte **en français** (celle-ci sera traitée confidentiellement selon le dispositif mis en place par le groupe France) par internet à l'adresse : <http://www.ManpowerGroup.ethicspoint.com> (choix de la langue en haut de la page en orange) ou en contactant la Hotline au 08 00 91 36 77 depuis la France (numéro gratuit).

Bien que le dispositif d'alerte professionnelle permette de signaler anonymement des comportements fautifs, les personnes utilisant ce dispositif sont encouragées à s'identifier et il est garanti à ces personnes la plus grande confidentialité (la levée de cette confidentialité ne pouvant intervenir que dans le cadre d'une procédure judiciaire).

L'utilisation de bonne foi du dispositif d'alerte professionnelle, même si par la suite les faits se révèlent inexacts, ne peut exposer l'auteur d'une alerte à des sanctions. En revanche, toute dénonciation abusive peut entraîner des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires.

III. Gestion de l'alerte professionnelle pour la France

Les informations recueillies sont traitées selon une procédure garantissant un haut niveau de confidentialité et sont traitées par des personnes déterminées au sein du Groupe. Toute personne intervenant dans la gestion de la procédure d'alerte professionnelle (Comités de réception et de délibération) est tenue à un engagement spécifique de confidentialité.

Le Comité de réception : il a en charge la réception des alertes émises par ce dispositif, il doit transmettre au Comité de délibération les alertes entrant dans le périmètre, réorienter les émetteurs d'une alerte qui est hors périmètre et accuser réception de l'alerte. Il est en charge d'informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de son signalement, ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité et des modalités suivant lesquelles il sera informé des suites données à son signalement.

Il est composé de :

- Sophie Touhadian-Giely, Secrétaire Générale Groupe et Référent éthique Groupe France
- Franck Bodikian, Directeur des Ressources Humaines de ManpowerGroup et de Manpower France

Le Comité de délibération : Il a en charge la vérification de l'authenticité des alertes et est responsable des décisions qu'il jugera nécessaire de prendre suite à ses constatations.

Il est composé de :

- Sophie Touhadian-Giely, Secrétaire Générale Groupe et Référent éthique Groupe France
- Jean-François Denoy, Directeur général de Manpower France
- Franck Bodikian, Directeur des Ressources Humaines de ManpowerGroup et de Manpower France
- Béatrix Laurent-Moulin, Directeur juridique de

ManpowerGroup France

Le Comité de délibération, accompagné le cas échéant des services compétents de l'entreprise concernée par l'alerte, prend toutes les mesures de manière à vérifier l'authenticité des faits portés à sa connaissance.

Les membres de ces Comités et les personnes auxquelles ils peuvent faire appel pour traiter l'alerte sont tenus à la confidentialité.

Si la véracité des faits est démontrée :

Le Comité de délibération en instruit les services compétents de l'entreprise concernée par l'alerte qui peuvent prendre toute mesure jugée nécessaire ; la/les personnes habilité(es) de ManpowerGroup Inc. peuvent être informée des faits portés à la connaissance du Comité et invitées par le Comité de délibération à se positionner sur la suite à donner à l'alerte vérifiée.

Le Comité de délibération rassemble l'ensemble des documents relatifs à cette alerte et à la constitution des éléments de preuves dans un dossier daté et référencé.

Les alertes concernant ManpowerGroup France qui parviendraient à ManpowerGroup Inc. par le biais d'un appel à la Hotline ManpowerGroup Inc. ou d'une déclaration sur le site internet de ManpowerGroup Inc. seront transmises au Comité de réception afin d'appliquer la présente procédure.

Le Comité de délibération informe la personne mise en cause de la constitution de ce dossier et de ses droits d'accès par lettre RAR.

S'il n'est pas décidé d'engager une procédure disciplinaire et/ou judiciaire une fois la véracité démontrée, les éléments relatifs à l'alerte sont détruits dans les deux mois à compter de la date de clôture des opérations de vérifications.

Les services compétents de l'entreprise concernée par l'alerte, suite à l'information donnée par le Comité de délibération, peuvent décider d'intenter toute action de nature à faire cesser les agissements incriminés et particulièrement décider que soit engagée toute procédure disciplinaire et/ou judiciaire.

Dans ce cas, les données collectées seront conservées jusqu'au terme des délais de procédures contentieuses. Les données pourront ensuite être éventuellement archivées dans le respect des dispositions légales applicables.

Si ces faits sont d'une gravité telle qu'ils pourraient avoir des conséquences sur la société mère du Groupe, sur d'autres sociétés du Groupe ou le Groupe dans son ensemble, le Comité peut décider de transmettre ces informations aux services compétents de ManpowerGroup Inc.

ManpowerGroup Inc. étant située à l'extérieur de l'Union Européenne et à l'extérieur des pays reconnus par l'Union Européenne comme ayant des lois garantissant une protection adéquate des données personnelles, conformément à l'article 34 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, les collaborateurs sont informés que les mesures nécessaires ont été mis en œuvre pour s'assurer que les informations personnelles ainsi transférées soient protégées sur le plan de leur sécurité, de leur intégrité et de leur confidentialité.

Si la véracité des faits n'est pas démontrée :

Le Comité de délibération procède à la destruction de l'ensemble des éléments collectés dans un délai de 2 mois à compter de la clôture des opérations de vérifications.

Si au cours de ces vérifications, le Comité de délibération s'est rendu compte que l'alerte avait pour but de nuire, le Comité en instruit les services compétents de l'entreprise concernée par l'alerte qui peuvent prendre toute mesure jugée appropriée. Les

données pourront dans ce cas être conservées le temps nécessaire et jusqu'à la clôture de la procédure disciplinaire et/ou judiciaire prise, le cas échéant, à l'encontre de la personne auteur de l'alerte.

Le Comité de délibération informe la personne mise en cause de ses droits d'accès.

Conformément à la réglementation, les personnes concernées (auteur d'une alerte et personne mise en cause) peuvent exercer leur droit de consultation, de rectification et d'opposition, pour des motifs légitimes, sur les informations personnelles détenues par le Comité, en adressant une demande ainsi qu'une copie d'un justificatif officiel d'identité au service droit d'accès protection des données, par courriel, à l'adresse suivante : protectiondesdonnees@manpower.fr ou par courrier : Protection des données ManpowerGroup France, 13 rue Ernest Renan, 92723 Nanterre Cedex

Par exception et compte tenu du caractère spécifique de la procédure d'alerte professionnelle, les personnes mises en cause ne peuvent avoir accès à l'identité de l'émetteur d'une alerte sur le fondement de l'exercice du droit d'accès.

La mise en place de cette procédure d'alerte a fait l'objet, le cas échéant, d'une information auprès des instances représentatives du personnel compétentes de chaque société concernée et d'une déclaration de conformité à l'autorisation unique n° AU 004 auprès de la CNIL.

ManpowerGroup
World Headquarters
100 Manpower Place
Milwaukee, WI 53212 USA
www.manpowergroup.com

© Mars 2019 ManpowerGroup