PROCESSUS D'ALERTE

Le présent document a pour but d'instituer dans le Groupe AIM un véritable statut pour les lanceurs d'alerte. Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi :

- **Un crime ou un délit,**
- **Une violation grave et manifeste :**
  - **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,**
  - **De la loi ou du règlement,**
- **Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance,**
- **Ou encore une atteinte aux libertés fondamentales ou aux droits humains fondamentaux, le recours au travail des enfants, au travail forcé ou au trafic d'êtres humains.**

Cette définition exclut les personnes qui n'agissent pas dans l'intérêt général mais pour leur propre compte ou qui cherchent à nuire.

La présente procédure a donc pour vocation de définir des règles visant à recueillir des signalements visés ci-dessus, émis par les membres du personnel du Groupe AIM, par des collaborateurs extérieurs ou occasionnels, ou par d'autres parties prenantes externes. Cette procédure de recueil des signalements a un caractère obligatoire.

Ce document définit ci-après :

- Les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement (le lanceur d'alerte) doit adresser son signalement,
- L'identification du référent recevant les alertes,
- Les dispositions prises par l'entreprise pour garantir le respect des procédures et la protection du lanceur d'alerte.

1- MODALITES SELON LESQUELLES LE LANCEUR D'ALERTE ADRESSE SON SIGNALEMENT

Toute personne au sein de l'entreprise ayant connaissance de faits ci-dessus précisés a la possibilité d'en faire part au référent de l'entreprise de la manière suivante (au choix) :

- De façon verbale en sollicitant auprès de lui une entrevue,
- En lui adressant un mail sur l'adresse : tpele@groupeaim.fr, en précisant dans l'objet du mail : « Lanceur d'alerte »,
- En lui adressant un courrier sous pli confidentiel à son nom, à l'adresse suivante : 92 Rue Saint-Mélaine – 53000 LAVAL. Ce courrier pourra être envoyé par voie postale ou déposé dans la boîte à lettres de l'entreprise à l'entrée du site.

Quelle que soit la manière d'adresser le signalement, ce dernier doit préciser au maximum les faits, informations ou documents de nature à étayer ce signalement. Il doit également permettre au référent d'identifier le lanceur d'alerte au plus vite (nom, prénom, service) et ainsi d'instituer un échange le plus rapidement possible.

Le lanceur d'alerte doit avoir eu personnellement connaissance des faits allégués et agir pour protéger l'intérêt général. En cas de difficultés liée à la langue notamment, le lanceur d'alerte pourra réaliser son signalement dans sa langue natale. Charge au référent d'assurer la traduction nécessaire à la bonne compréhension du signalement. Les réponses du référent se feront dans la langue utilisée par le lanceur d'alerte.

PROCESSUS D'ALERTE

2- PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

Le lanceur d'alerte ne peut être reconnu comme pénalement responsable (par exemple, il ne pourra pas être poursuivi pour diffamation) lorsque les informations qu'il divulgue portent atteinte à un « secret protégé par la loi [secret professionnel notamment], dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte ».

En revanche, ce principe d'exonération ne vaut pas en cas de divulgation des « faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client » qui continuent à bénéficier d'une protection particulière.

Le lanceur d'alerte ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, il ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte. Ainsi, toute mesure disciplinaire prononcée en violation de ces règles protectrices est nul.

Enfin, la Loi Sapin 2 crée un délit d'entrave à l'alerte : ainsi, toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement au référent de l'entreprise est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

3- IDENTITE DU REFERENT

Le Référent désigné par le Représentant légal des entités du Groupe AIM est Thierry PELE, Directeur Ressources Humaines du Groupe AIM.
Tél port. : 06 26 57 45 62
Adresse mail : tpele@groupeaim.fr

4- DISPOSITIONS PRISES PAR L'ENTREPRISE – ACTION DU REFERENT

A la réception d'un signalement, le Référent informe sans délai le lanceur d'alerte de la réception de son signalement ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de la recevabilité et des suites du signalement. Cette information prendra obligatoirement la forme d'un écrit valant accusé de réception du signalement.

Par ailleurs, le Référent prendra toutes les mesures pour garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées. Les éléments qui permettraient d'identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement. De même, les éléments de nature à identifier la personne mise en cause ne peuvent être divulgués qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Le Référent se chargera personnellement de détruire les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci et ce, en l'absence de suite ou à la fin d'un délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification.

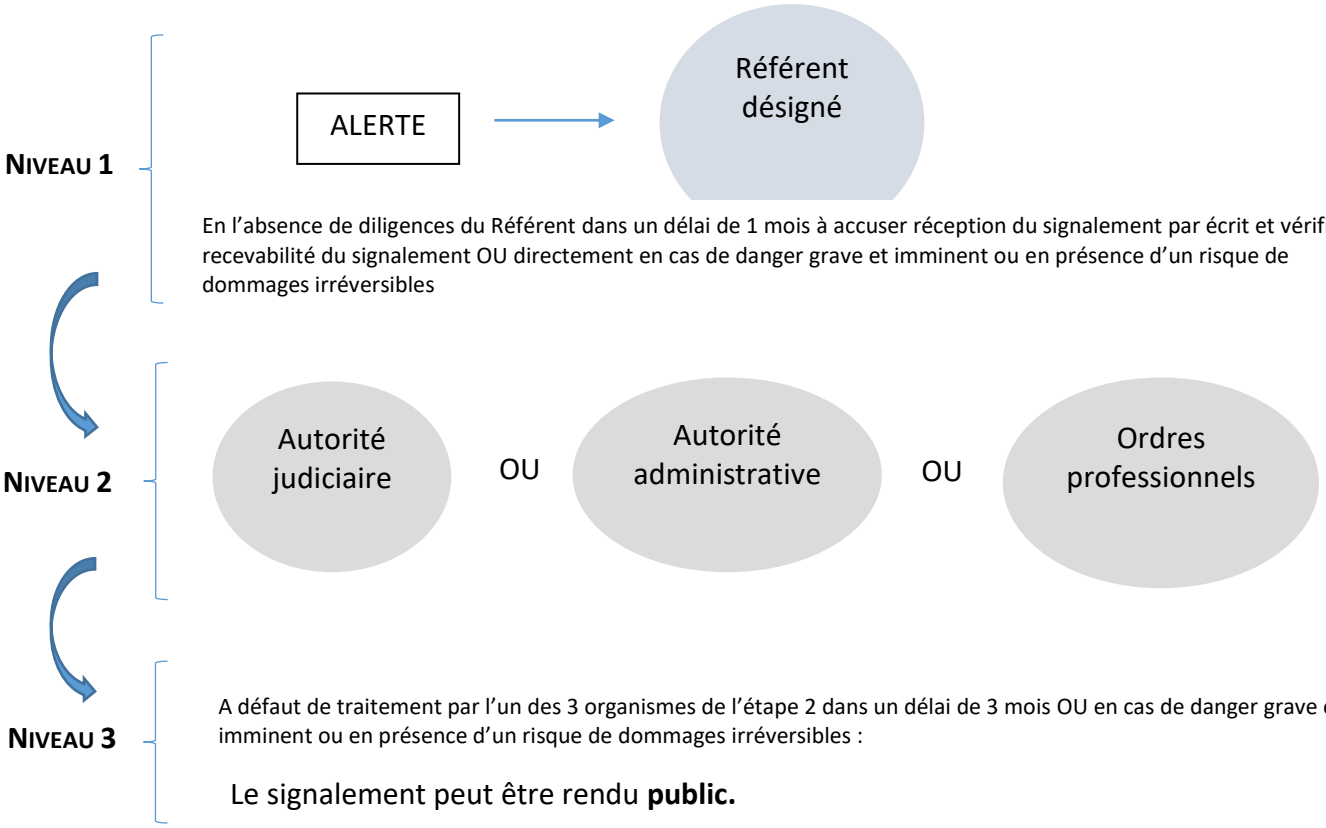
Il ne sera donc conservé aucune trace papier ou numérisée des éléments du dossier après la clôture des opérations de recevabilité ou de vérification.

Enfin, le Référent se chargera de prévenir le lanceur d'alerte et les personnes visées par ce signalement de la clôture de l'ensemble des opérations de vérification de la recevabilité du signalement et des faits.

PROCESSUS D'ALERTE

5- GRADUATION DES ALERTES

Il existe 3 niveaux successifs d'alerte :



6- CAS PARTICULIER DES VICTIMES IDENTIFIEES DU TRAVAIL DES ENFANTS, DU TRAVAIL FORCE ET DU TRAFIC D'ETRES HUMAINS

Le Groupe AIM interdit strictement le recours au travail des enfants, tant sur ses propres sites que sur ceux de ses sous-traitants. L'âge minimum légal pour travailler est respecté dans chaque pays d'implantation. Une documentation officielle permettant de justifier l'âge de chaque travailleur est exigée. Cette proscription n'interdit pas la participation à des programmes d'apprentissage, d'alternance ou de stage, à condition qu'ils soient encadrés par les textes en vigueur dans chaque pays.

Le travail forcé, sous quelque forme que ce soit, ainsi que le trafic d'êtres humains sont également formellement proscrits. Toute situation de ce type signalée par un lanceur d'alerte donnera lieu à une réponse immédiate et adaptée.

Dans ces cas particuliers, le Groupe Aim s'engage à mettre en place un plan de remédiation robuste pour éradiquer toute forme de violation dans notre chaîne de valeur. Cela passe par le retrait immédiat et sécurisé des enfants et/ou personnes identifiées dans ces situations de travail, la collaboration avec des ONG locales et des services sociaux pour évaluer les besoins des personnes retirés. D'autres mesures spécifiques de remédiation pour soutenir les victimes pourront être déployées. Il pourra s'agir notamment d'un soutien financier, d'un accompagnement psychologique, d'une aide au logement ou au relogement, etc. En outre, des mécanismes de suivi continu seront mis en place afin de s'assurer que les enfants et/ou les personnes retirés du travail n'y retournent pas et que les mesures de soutien déployées sont efficaces.

Un diagnostic précis des besoins de la victime sera établi par l'entreprise et visé par la Direction Générale du Groupe. Lorsqu'il s'agit d'un enfant, un accompagnement individualisé sera systématiquement mis en place en lien avec les services compétents.

Les parties prenantes concernées seront informées des mesures prises, dans la limite des informations devant rester confidentielles.

Un point de suivi sera organisé 6 mois après la mise en œuvre des actions de remédiation, visé également par la Direction générale.

7– CAS PARTICULIER DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Le Groupe AIM accorde une attention particulière aux situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de discrimination, qu'elles soient fondées sur l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, la situation de handicap ou toute autre caractéristique protégée. Ces faits, s'ils sont constatés ou suspectés, doivent faire l'objet d'un signalement immédiat via la présente procédure d'alerte.
Des mesures spécifiques d'accompagnement seront mises en œuvre afin de protéger les victimes et de prévenir toute récidive. Cela peut inclure une écoute psychologique, des aménagements organisationnels ou encore des mesures disciplinaires à l'encontre des auteurs identifiés.

Par ailleurs, un référent harcèlement est désigné sur chaque site du Groupe AIM. Il est chargé d'accueillir la parole des collaborateurs, de les orienter, et de travailler en lien avec le référent désigné pour un traitement coordonné, rapide et confidentiel des signalements relatifs à ces faits.

8– CAS PARTICULIER DES FAITS DE CORRUPTION ET DE POTS-DE-VIN

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'éthique et de l'intégrité, le Groupe AIM reconnaît la lutte contre la corruption comme une priorité stratégique.
Ainsi, tout acte de corruption, de tentative de corruption, ou de pots-de-vin, qu'il concerne un agent public ou privé, interne ou externe à l'organisation, peut faire l'objet d'un signalement via la présente procédure d'alerte.
Il s'agit notamment des faits suivants, à titre non exhaustif :

- Le versement d'avantages indus (argent, cadeaux, invitations, services, etc.) en vue d'influencer une décision ou obtenir un avantage injustifié ;
- L'acceptation de tels avantages en contrepartie d'une action ou d'une omission dans l'exercice d'une fonction ;
- L'utilisation de facilités de paiement ou commissions injustifiées dans les relations d'affaires ;
- La manipulation de procédures ou d'informations dans le but de favoriser un tiers de manière illégitime.

Ces faits, lorsqu'ils sont constatés ou suspectés, doivent faire l'objet d'un signalement dans les conditions prévues par le présent document.
Tout signalement en lien avec des faits de corruption fera l'objet d'une instruction rigoureuse et confidentielle, dans le strict respect des droits des personnes concernées.
Le Groupe AIM s'engage à mettre en œuvre des mesures correctives et disciplinaires appropriées, et à coopérer avec les autorités compétentes si nécessaire.

8- COMMUNICATION DU PRESENT PROCESSUS D'ALERTE

La présente procédure d'alerte est diffusée :

- Annuellement à l'ensemble des salariés du groupe via affichage, messagerie interne, et application interne.
- En permanence sur le site internet du Groupe AIM à destination notamment des parties prenantes externes.