

PARFOIS

**Politique de
dénonciation**

PARFOIS

PARFOIS

Sommaire

- 1. Introduction 3
- 2. Canaux de dénonciation 3
- 3. Champ d’application subjectif 3
- 4. Champ d’application matériel..... 3
- 5. Principes fondamentaux 3
- 6. Comité de Dénonciation 6

1. Introduction

Parfois s'engage à prendre les mesures appropriées pour se conformer pleinement aux nouvelles obligations et à adopter les mesures pour promouvoir une culture de la transparence et de la responsabilité au sein de l'organisation, dans le respect des meilleures pratiques commerciales et des éventuelles recommandations émises par les autorités compétentes.

À cette fin, Parfois dispose spécifiquement d'un Système d'Information Interne, qui comprend le canal de dénonciation comme mécanisme d'information, la protection des dénonciateurs étant l'un des principes directeurs de son fonctionnement.

Les dispositions de la présente Politique constituent la réglementation minimale applicable à toutes les sociétés détenues majoritairement par Parfois. En cas de contradiction entre la législation locale et la Politique, l'application de la loi locale prévaut.

Parfois met en œuvre d'autres politiques et procédures concernant le traitement des plaintes reçues et des dénonciations de harcèlement au travail, qui doivent être traités conformément aux règles applicables en la matière.

2. Canaux de dénonciation

Les sociétés Parfois en France (Modessa France SRL) mettent à disposition un canal de dénonciation interne conformément au cadre légal établi par la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016, modifiée par la loi 2022-401 du 21 mars 2022, et aux exigences légales du décret légal 2022-1284 du 3 octobre 2022.

Pour effectuer une dénonciation, cliquer ici :

https://dpo.parfois.com/#/landingpage/parfoisdenuncia/fr_fr

À la demande des dénonciateurs, il est possible de communiquer verbalement toute infraction lors d'une réunion en personne ou en ligne avec le Comité de Dénonciation.

3. Champ d'application subjectif

Le Canal de Dénonciation s'applique à l'ensemble de l'organisation Parfois, ainsi qu'à tous les directeurs, partenaires, gestionnaires, professionnels et/ou personnel qui fournissent des services professionnels à Parfois (collectivement, les « professionnels »).

En outre, toute personne physique ou morale ayant eu, ayant ou pouvant avoir une relation professionnelle avec Parfois (ci-après, « les tierces personnes ») est également encouragée à utiliser le Canal de Dénonciation dans les cas régis par la présente Politique, en tant que mécanisme formel et indépendamment des autres moyens de communication mis à la disposition des tierces personnes.

4. Champ d'application matériel

Les professionnels et les tierces personnes peuvent communiquer toute connaissance ou tout soupçon fondé d'un comportement irrégulier susceptible d'impliquer une violation grave ou très grave de la loi en vigueur ou de l'un des règlements internes de Parfois.

5. Principes fondamentaux

Les principes et les garanties d'entreprise qui régissent la gestion des dénonciations sont définis ci-dessous :

PARFOIS

I. Motifs raisonnables

Pour bénéficier de la protection accordée par le régime de protection des dénonciations et par la présente politique de dénonciation, les dénonciateurs doivent être de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire, compte tenu des circonstances et des informations dont ils disposent au moment de la dénonciation, que les faits mentionnés sont véridiques et que les informations dénoncées entrent dans le champ d'application du régime.

II. Procédures de suivi des dénonciations et de rétroaction

Le régime de protection des dénonciations impose clairement aux entités concernées l'obligation d'assurer un suivi diligent des dénonciations reçues et de fournir, dans un délai raisonnable, une rétroaction aux personnes ayant fait la dénonciation. Les procédures de suivi et de rétroaction doivent inclure l'évaluation de l'exactitude des allégations formulées lors de la dénonciation et le traitement des violations signalées par le lancement d'une enquête interne, d'une investigation ou de toute autre action jugée appropriée pour remédier à la situation.

Parfois veillera à ce que les dénonciateurs soient informés, d'une façon adéquate et en temps utile, du suivi de la dénonciation et des conséquences ultérieures des infractions signalées.

III. Obligation de confidentialité

La protection de la confidentialité de l'identité des dénonciateurs pendant le processus de dénonciation et les enquêtes déclenchées par la dénonciation est un principe essentiel du régime de protection des dénonciations. Parfois garantit que l'identité des dénonciateurs ne sera pas divulguée à d'autres personnes que les membres du personnel autorisés à recevoir les dénonciations ou à en assurer le suivi.

L'obligation de confidentialité s'applique également aux personnes qui ont reçu des informations sur les dénonciations, même si elles ne sont pas responsables ou compétentes pour les recevoir et les traiter.

Cette obligation de confidentialité ne peut être dérogée que dans le contexte particulier d'enquêtes menées par les autorités nationales ou de procédures judiciaires, moyennant un préavis écrit adressé à la personne ayant fait la dénonciation, à moins qu'un tel préavis ne compromette les enquêtes ou les procédures judiciaires en question.

Les canaux pertinents mis à disposition par Parfois garantissent la confidentialité de la dénonciation, de l'identité des dénonciateurs et de toute information pouvant mener à ceux-ci.

IV. Interdiction de représailles

Tous les actes susceptibles de constituer des représailles à l'encontre des dénonciateurs sont strictement interdits. En outre, lors de l'exécution des actes nécessaires pour enquêter correctement sur les violations dénoncées et de la définition des actions préventives qui peuvent être éventuellement mises en place, Parfois ne prendra pas de mesures de représailles contre les dénonciateurs.

Les mesures de représailles peuvent notamment prendre la forme de : (i) modifications des conditions de travail telles que le transfert de fonctions, le changement de lieu de travail, la réduction des salaires, la modification des heures de travail ; (ii) la suspension du contrat de travail ; (iii) une évaluation négative des performances ou des références professionnelles ; (iv) la non conversion d'un contrat de travail temporaire en contrat permanent, lorsque la personne concernée avait des attentes légitimes de se voir offrir un emploi permanent ; (v) le non renouvellement d'un contrat de travail temporaire ; (vi) la mise à pied ou le licenciement ; (vii) l'inscription sur une liste noire sur la base d'un

PARFOIS

accord informel ou formel au niveau d'un secteur ou d'une industrie, qui peut impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans le secteur ou l'industrie en question ; (viii) l'annulation d'un contrat de biens ou de services ; (ix) l'annulation de l'acte ou du contrat de marché public conformément aux règles énoncées dans le Code des Procédures Administratives portugais (ou toute règle similaire et applicable dans les autres pays où la société Parfois est établie et/ou possède des filiales) ; (x) le déclenchement d'une action disciplinaire. La menace ou les tentatives d'imposer des mesures de rétorsion sont également considérées comme des représailles ; (xi) la rétrogradation ou le refus de promotion ; (xii) le refus de formation ; (xiii) le préjudice, y compris à la réputation de la personne, en particulier dans les médias sociaux, ou la perte financière, y compris la perte d'activité et la perte de revenus ; (xiv) l'annulation d'une licence ou d'un permis et (xv) l'orientation psychiatrique ou médicale.

Dans le cas où l'une des dispositions susmentionnées serait appliquée à une personne ayant effectué une dénonciation dans les deux ans suivant la date de celle-ci, Parfois s'assurera qu'une justification valable est fournie, outre le rapport sur la violation, et veillera à la conformité permanente avec les lois et les règles locales en matière de travail.

Parfois veillera notamment à ce que la dénonciation ne puisse pas, à elle seule, être à l'origine de l'une des actions pouvant être considérées comme des représailles, à moins qu'il ne soit établi que la dénonciation n'a pas été faite en se fondant sur des motifs raisonnables.

Parfois dispose d'un protocole interdisant les représailles qui définit la procédure à suivre pour prévenir, poursuivre et sanctionner tout acte de représailles pour avoir fait des communications de bonne foi.

V. Coopération avec les autorités publiques

Parfois coopère pleinement avec les autorités publiques et met à leur disposition les informations pertinentes, sur demande, dans le strict respect des exigences et des règles de confidentialité et de protection des données.

Le cas échéant, Parfois s'engage à informer les entités locales et de l'Union Européenne concernées des violations dénoncées qui justifient une enquête par les autorités publiques compétentes.

VI. Prévention des conflits d'intérêt

Afin de garantir les normes les plus élevées de transparence et de qualité dans la gestion des dénonciations, Parfois considère la prévention des conflits d'intérêts comme un principe essentiel.

Ainsi, Parfois s'engage à garantir que les dénonciations sont traitées et les enquêtes menées par des personnes impartiales, n'ayant aucun intérêt personnel ou professionnel susceptible d'influer sur leurs décisions.

VII. Préséance des canaux d'information internes

Conformément au cadre juridique applicable, les dénonciateurs ne doivent adresser leur dénonciation en premier lieu aux canaux de dénonciation externes que si l'une des conditions suivantes est remplie :

- a. S'il n'existe pas de canal de dénonciation interne
- b. Lorsque le canal de dénonciation interne est destiné à être utilisé exclusivement par les employés et que les dénonciateurs ne sont pas des travailleurs de l'entreprise
- c. Lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire que la violation ne peut pas être traitée efficacement au sein de l'entreprise ou qu'il y a un risque de représailles
- d. Lorsque, malgré une dénonciation interne antérieure, aucune procédure de suivi n'a été prise en temps utile par l'entreprise ou

PARFOIS

- e. Si la violation constitue une infraction pénale ou administrative passible d'une amende de plus 50 000 euros.

En outre, les dénonciateurs ne doivent divulguer publiquement une violation que (a) lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public ou qu'il y a peu de chances que la situation soit effectivement résolue, en raison des circonstances de celle-ci, ou qu'il y a un risque de représailles même en cas de dénonciation externe, ou (b) lorsque, malgré la dénonciation interne et externe, aucune procédure de suivi appropriée n'a été mise en place.

Les dénonciateurs qui font une déclaration publique dans d'autres circonstances que celles décrites ci-dessus ne peuvent pas bénéficier de la couverture du régime de protection des dénonciateurs.

Parfois encouragera les dénonciateurs à utiliser en priorité les canaux de dénonciation internes à leur disposition pour signaler toute violation des conditions énoncées dans la présente Politique, avant de recourir aux canaux de dénonciation externes et à la divulgation publique.

VIII. Protection des données

Lors du traitement des communications, les données personnelles et les informations privées de toutes les personnes impliquées seront traitées conformément à la législation applicable en matière de protection des données personnelles.

IX. Anonymat

Parfois garantira l'anonymat dans la mesure du possible et, en tout état de cause, la confidentialité de l'identité des dénonciateurs, des plaintes et des actions menées dans le cadre de la gestion et du traitement de celles-là.

En tout état de cause, la Plateforme de Dénonciation autorise la soumission de plaintes anonymes.

X. Discrétion

Parfois veillera à ce que les personnes impliquées dans le traitement et l'examen des plaintes agissent avec la plus grande discrétion en ce qui concerne les faits dont elles ont connaissance en raison de leur position ou de leur fonction.

6. Comité de Dénonciation

La Direction de Parfois désigne le Comité de Dénonciation comme l'organe responsable du Système de Dénonciation Interne.

Les membres du Comité de Dénonciation s'acquittent de leurs responsabilités avec compétence, probité, intégrité, indépendance et autonomie et dans le strict respect du cadre juridique applicable.

Parfois peut nommer des délégués locaux dans les différents pays où le groupe opère.