

## PROCEDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS DES LANCEURS D'ALERTE

### PREAMBULE

Au sein du groupe MARIETTON DEVELOPPEMENT, nous nous engageons collectivement à exercer nos activités en toute honnêteté et impartialité, dans le respect des normes déontologiques et en conformité avec nos obligations. Le Code de conduite anticorruption traduit cet engagement et s'impose à toute personne agissant au nom du groupe, de ses différentes sociétés et de ses marques.

Nous prohibons toute forme de corruption et trafic d'influence, veillons au respect des règles de concurrence, prévenons les atteintes à l'Environnement, à la santé et la sécurité des personnes, aux Droits humains et libertés fondamentales et interdisons toute forme de discrimination, harcèlement moral ou sexuel. Les auteurs de comportements proscrits s'exposent à des sanctions disciplinaires ou à des poursuites judiciaires.

En ce sens, le groupe met en place un dispositif d'alerte interne et externe, prévu par la loi Sapin II, destiné à recueillir les signalements relatifs à des conduites ou des situations contraires au code de conduite anticorruption, ou à des faits graves, illégaux ou contraires à l'intérêt général.

Le dispositif d'alerte est instauré en complément des canaux traditionnels de communication auxquels peuvent également recourir les personnes souhaitant réaliser un signalement (hiérarchie, représentants de la Direction des Ressources Humaines, membres du Comité Social et Economique). Ce dernier est facultatif, sa non-utilisation n'emporte aucune conséquence pour les salariés.

Cette procédure fournit les informations relatives aux objectifs et définitions du dispositif, à la protection du lanceur d'alerte, à la procédure de collecte et de traitement des signalements, à la protection des données personnelles et à la diffusion de la présente procédure.

# MARIETTON • DEVELOPPEMENT

La procédure est commune à toutes les sociétés du groupe suivantes :

- La société **MARIETTON DEVELOPPEMENT**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de LYON sous le numéro 789 873 627, dont le siège social est situé 24 avenue René Cassin, 69009 LYON ;
- La société **MARIETTON VOYAGES DEVELOPPEMENT**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés, sous le numéro 840 244 818, dont le siège social est 24, avenue René Cassin – 69009 LYON ;
- La société **AEROSUN VOYAGES**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de LYON sous le numéro 411 393 499, dont le siège social est situé 24 avenue René Cassin, 69009 LYON ;
- La société **ORGANISATION VOYAGES PLANCHE**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de LYON sous le numéro 312 326 275, dont le siège social est situé 20 avenue René Cassin, 69009 LYON ;
- La société **GD TRAVEL**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lyon sous le numéro 335 201 562, dont le siège social est situé 20 avenue René Cassin, 69009 Lyon ;
- La société **CYG PRODUCTION**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de LYON sous le numéro 450 116 140, dont le siège social est situé 20 avenue René Cassin, 69009 LYON ;
- La société **OL VOYAGES**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de LYON sous le numéro 431 703 057, dont le siège social est situé 10 avenue Simone Veil, 69150 DECINES-CHARPIEU ;
- La société **LE MONDE A LA CARTE**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de PARIS sous le numéro 790 827 349, dont le siège social est situé 20 rue Troyon, 92310 SEVRES ;
- La société **VACANCES HELIADES**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés d'AIX-EN-PROVENCE sous le numéro 317 643 963, dont le siège social est situé 350, avenue JRGG de la Lauzière, BAT 1 Parc du Golf - CS90422, 13591 AIX-EN-PROVENCE ;
- La société **HAVAS VOYAGES**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de NANTERRE sous le numéro 377 533 294, dont le siège social est situé 2 Rue Troyon, 92310 SEVRES ;
- La SAS **ONE 4 YOU**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de LYON sous le numéro 801466 053, dont le siège social est situé 24 avenue René Cassin, 69009 LYON.

Les membres du Comité social et économique des sociétés HAVAS VOYAGES, VACANCES HELIADES et de l'UES AILLEURS ont été informés et consultés préalablement à la mise en place de la présente procédure.

## **1. OBJECTIFS ET DEFINITIONS**

### **I. FINALITE DU DISPOSITIF D'ALERTE**

Le dispositif de recueil des signalements des lanceurs d'alertes a pour objectif de lutter contre l'existence de comportements illicites et ou prohibés au sein des sociétés du groupe MARIETTON DEVELOPPEMENT. Ce dispositif permet à tout :

- Salarié, ancien salarié et candidat à l'embauche ;
- Actionnaire, associé et titulaire du droit de vote au sein de l'assemblée générale ;
- Membre de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- Collaborateur extérieur ou occasionnel ;
- Cocontractant du Groupe, ses sous-traitants ou les membres du personnel et de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants.

de porter à la connaissance du groupe MARIETTON DEVELOPPEMENT tout manquement relevant du domaine de l'alerte professionnelle.

### **II. DEFINITION DU LANCEUR D'ALERTE**

Le lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des faits graves, selon une procédure spécifique et sous certaines conditions, bénéficie du statut de lanceur d'alerte.

Le lanceur d'alerte peut signaler des faits qui lui ont été rapportés mais dont la véracité ne lui semble pas devoir être remise en cause. En revanche, si les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu connaissance personnellement.

Le lanceur d'alerte doit agir de bonne foi. La bonne foi s'entend du signalement effectué sans malveillance ou sans l'attente d'une contrepartie personnelle. La bonne foi est établie quand le collaborateur peut décrire et produire des données objectives en rapport avec le périmètre du dispositif d'alerte, éléments nécessaires à la vérification des faits.

Le lanceur d'alerte doit également agir sans contrepartie financière.

### **III. CONDITIONS DES FAITS SIGNALES**

Selon les dispositions légales, les faits entrants dans le périmètre du dispositif d'alerte sont :

- Crimes ou délits ;
- Violation ou une tentative de dissimulation d'une violation 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, du droit de l'Union européen, de la loi ou du règlement ;
- Menace ou préjudice pour l'intérêt général.

# MARIETTON • DEVELOPPEMENT

Pour exemples, les situations pouvant faire l'objet d'un signalement peuvent être du domaine économique et financier telles que :

- Fraude, vol, escroquerie, abus de biens sociaux ;
- Blanchiment de capitaux, fraude fiscale ;
- Délit d'initié ou encore Non-respect du code de conduite anticorruption : faits de corruption, trafic d'influence, manquement aux règles encadrant les cadeaux et invitations.

Les situations peuvent aussi concerner la protection des personnes, de la santé, de la sécurité et de l'environnement comme :

- Les atteintes graves aux droits et à la protection des personnes : discrimination, harcèlement moral ou physique, travail forcé, atteinte à la liberté syndicale ;
- Les atteintes graves à la protection des données personnelles : fuite de données de grande ampleur ;
- Les atteintes graves à l'environnement faisant courir un risque majeur ou un préjudice grave : pollution.

Les exemples mentionnés dans les deux paragraphes ci-dessus ne constituent pas une liste exhaustive et limitative des faits pouvant être signalés.

## **IV. DOMAINES EXCLUS DE L'ALERTE**

Les dispositions relatives au lanceur d'alerte ne s'appliquent pas aux faits couverts par :

- Le secret de la défense nationale ;
- Le secret médical ;
- Le secret des relations entre un avocat et son client ;
- Le secret des délibérations judiciaires ;
- Le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire.

Quels que soient la forme ou le support des informations ou documents collectés et qui sont couverts par ces secrets, une personne physique ne peut pas les dévoiler en invoquant le statut de lanceur d'alerte.

## **2. PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE**

### **I. GARANTIES DE CONFIDENTIALITE**

Le groupe MARIETTON DEVELOPPEMENT s'engage à :

- Garantir l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans un signalement, notamment l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées par celle-ci et de tout tiers qui y est mentionné ;
- Interdire l'accès à ces informations aux salariés qui ne sont pas chargés de recueillir ou de traiter les alertes ;
- Prévoir la transmission sans délai aux personnes ou services chargés de recueillir ou de traiter les alertes des signalements reçus par d'autres personnes ou services.

Les informations recueillies ne peuvent être communiquées à des tiers que si cette communication est nécessaire pour traiter le signalement et dans le respect de la confidentialité des informations recueillies.

Les personnes ayant recueilli et/ou traité un signalement émis par un lanceur d'alerte sont tenues d'observer cette obligation de confidentialité.

## II. PERIMETRE DE PROTECTION

La responsabilité pénale du lanceur d'alerte ne peut pas être engagée en cas de divulgation d'un secret protégé par la loi, 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 définie par les dispositions légales. Par ailleurs, n'est pas pénalement responsable, le lanceur d'alerte et/ou son complice qui soustrait, détourne ou recèle les documents ou tout autre support contenant les informations dont il a connaissance de manière licite et qu'il signale ou divulgue dans les conditions définies par la loi.

Le lanceur d'alerte n'est pas civilement responsable des dommages causés du fait de son signalement ou divulgation publique, dès lors qu'il avait des motifs raisonnables de croire, lorsqu'il a procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

Le lanceur d'alerte respectant les conditions de signalement au sens de la présente procédure est protégé contre toute mesure ou menace de représailles (ex : mesures disciplinaires, atteinte à la réputation de la personne, coercition etc.).

En outre, aux termes de l'article L. 1121-2 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou d'une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Compte tenu de ces éléments, et sous réserve de l'appréciation souveraine d'un juge, la personne qui émet un signalement en dehors des conditions prévues par les textes en vigueur ainsi que par la présente note ne pourra pas bénéficier du statut du lanceur d'alerte et des garanties associées.

En revanche, l'utilisation abusive du dispositif, de mauvaise foi ou de manière manifestement négligente, peuvent exposer son auteur à des sanctions disciplinaires conformément à l'échelle des sanctions prévue par le règlement intérieur, et le cas échéant à des poursuites judiciaires.

## **3. PROCEDURE A RESPECTER**

### **I. MODALITES DE TRANSMISSION DES SIGNALEMENTS**

Le salarié peut s'adresser à ses interlocuteurs habituels (sa hiérarchie, service Ressources Humaines, membres du Comité Social et Economique, ...) mais si les faits sont graves et entrent dans les cas de la procédure d'alerte, il est préférable qu'il utilise le présent dispositif, garant de la confidentialité de son identité.

Tout signalement doit être transmis via l'adresse mail dédiée à cet effet, sécurisée, accessible uniquement par le « Référent alerte professionnelle » :



**alerte@mariettondeveloppement.com**

Le référent alerte désigné exercera sa mission dans un souci d'impartialité absolu.

Le lanceur d'alerte peut opter entre un signalement interne et un signalement externe adressé aux autorités compétentes visées ci-après (**cf. ii. Procédure externe**).

#### **i. Procédure interne**

En cas de signalement interne, le lanceur d'alerte porte son signalement à la connaissance :

- De son supérieur hiérarchique ;
- Du référent « alerte professionnelle ».

Le signalement est :

- Écrit et comporte de manière précise et détaillée les faits qui font l'objet du signalement ;
- Accompagné de tous les éléments, quels que soient la forme ou leur support, de nature à étayer et à faciliter son traitement ;
- Accompagné des éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire de l'alerte.

Le lanceur d'alerte doit s'identifier. En contrepartie, il bénéficie d'un traitement confidentiel de son identité et de ses données personnelles. Les collaborateurs qui utiliseront ce dispositif sont assurés que toutes les précautions sont prises pour garantir cette confidentialité.

Le lanceur d'alerte fournit également ses coordonnées afin qu'il puisse, le cas échéant, être contacté.

Ces éléments sont transmis dans les mêmes formes que le signalement.

Le lanceur d'alerte peut également, s'il le souhaite, rester anonyme.

Dans cette hypothèse, le signalement sera traité en présence d'éléments factuels suffisamment précis et détaillés.

Il sera également procédé à un examen approfondi de son contenu avant d'initier la procédure prévue par la présente note pour les alertes.

La protection de l'auteur du signalement ne pourra toutefois pas être garantie dans ce cas.

## ii. Procédure externe

Le lanceur d'alerte peut également porter son signalement à l'attention auprès d'autorités compétentes qui varient en fonction du domaine de l'alerte.

Dans ces conditions, l'auteur d'un signalement peut s'adresser :

- A la **Direction Générale du travail** (DGT) pour les signalements portant sur les relations individuelles et collectives du travail et/ou les conditions de travail ;
- A la **Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle** (DGEFP) pour les signalements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- Au **défenseur des droits** en cas de discrimination.

La liste complète des autorités compétentes figure à l'annexe du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées.

## iii. Divulgence publique

Dans l'hypothèse où le lanceur d'alerte ait effectué les signalements et/ou externes et qu'aucune mesure appropriée n'ait été prise en réponse aux signalements, la divulgation publique est possible.

Une alerte peut directement être rendue publique dans les cas suivants :

- En cas de danger grave et imminent ;
- Des informations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible ;
- Lorsque la saisine de l'une des autorités compétentes ferait encourir à son auteur un risque de représailles ou qu'elle ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire, notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits.

En revanche, une alerte ne peut pas être immédiatement rendue publique si elle porte atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationale.

## II. TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS EN INTERNE

### i. Information du lanceur d'alerte

Une fois l'alerte transmise au mail dédié, l'auteur du signalement est informé :

- Par écrit de la réception de son signalement dans un délai de 7 jours ouvrés à compter de sa réception ;
- Du délai raisonnable pour procéder à l'examen de la recevabilité du signalement ;

- De la durée prévisible du traitement du signalement compte tenu des éléments communiqués dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement. A cet effet, l'employeur communiquer par écrit des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement, ainsi que sur les motifs de ces dernières ;
- Des modalités selon lesquelles il sera informé des suites données à son alerte.

Cette information est portée à la connaissance du lanceur d'alerte par le référent, par courriel.

## **ii. Information de la personne visée par l'alerte**

Le cas échéant, la personne qui fait l'objet d'une alerte est informée, par le référent, dès l'enregistrement des données la concernant afin de lui permettre de s'opposer au traitement de ces données.

Le référent indique notamment aux personnes visées la nature du dispositif qui les concerne, les faits reprochés, les services destinataires de l'alerte, ainsi que les modalités d'exercice des droits d'accès, de rectification et d'opposition dans le traitement des données à caractère individuel.

Les éléments transmis ne doivent pas permettre l'identification du lanceur d'alerte.

Lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de cette personne intervient après l'adoption de ces mesures.

Cette information est réalisée par le référent par courrier remis en main propre contre signature ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

## **III. EXAMEN DE LA RECEVABILITE DU SIGNALEMENT**

Les signalements émis au moyen du dispositif d'alerte font l'objet d'une analyse de recevabilité au regard des conditions légales.

Ainsi, sauf si le signalement est anonyme, le référent doit vérifier que toutes les conditions de l'exercice du droit d'alerte sont remplies : qualité du lanceur d'alerte, objet de l'alerte, bonne foi du lanceur d'alerte, absence de contrepartie directe à l'alerte, etc.

Pour ce faire, il peut demander des compléments d'information au lanceur d'alerte.

Dans ces conditions, s'il l'estime nécessaire, le référent recevra le lanceur d'alerte afin d'obtenir des précisions complémentaires sur les faits signalés. L'entretien avec l'auteur du signalement se déroulera dans des conditions lui garantissant une stricte confidentialité

Le cas échéant, le référent doit indiquer au lanceur d'alerte les raisons pour lesquelles il estime que son signalement ne respecte pas les conditions requises, ainsi que les suites données à son signalement.

En cas de signalement anonyme, le référent constituera un dossier mis à disposition du lanceur d'alerte anonyme qui pourra ainsi accéder aux raisons pour lesquels il estime que son signalement ne respecte pas les conditions requises, ainsi que les suites données à son signalement.



## IV. TRAITEMENT DE L'ALERTE

Lorsque toutes les conditions de l'exercice du droit d'alerte sont réunies, le référent doit assurer le traitement de l'alerte.

Il peut demander tout complément d'information à son auteur afin d'évaluer l'exactitude de ses allégations.

Le référent doit informer par écrit le lanceur d'alerte du traitement de son alerte dans un délai raisonnable n'excédant pas 3 mois à compter de l'accusé de réception de son signalement.

A cet effet, l'employeur communique par écrit les informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations, et le cas échéant, remédier à l'objet du signalement, ainsi que sur les motifs de ces dernières.

### 4. LES SUITES DONNEES AU SIGNALEMENT

**En cas de signalement jugé recevable**, le référent met en œuvre à sa disposition pour remédier à l'objet du signalement.

Il prendra toute mesure utile afin de faire cesser l'infraction, notamment en informant la Direction et le CSE autant que de besoin et transmettra les informations fournies par le lanceur d'alerte en s'assurant de ne pas révéler son identité.

Le référent alerte professionnelle informe également le lanceur d'alerte des suites données à son signalement par courriel.

La Direction pourra confier cette enquête soit à :

- Une commission d'enquête composée du référent alerte, d'un membre de la Direction et de façon facultative d'un référent entreprise ;
- Une personne extérieure habilitée et tenue d'une obligation particulière de confidentialité (avocat, expert judiciaire, etc.).

A l'issue de l'enquête, un rapport devra être établi. Il devra comporter une synthèse de celle-ci (preuves matérielles, PV d'auditions...) et prévoir des actions correctives à mettre en œuvre, le cas échéant. Des poursuites disciplinaires et/ou un signalement aux autorités compétentes pourront également être proposés (Préfet, Autorité de la concurrence, Inspection du travail...).

**En cas d'irrecevabilité du signalement**, dans l'hypothèse où les allégations seraient inexactes ou infondées, le référent clôt la procédure après en avoir informé par écrit l'auteur du signalement et le cas échéant les personnes visées par celui-ci par courriel.

Quel que soit leur support, 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 seront détruits sans délai.

## 5. PROTECTION DES DONNEES

Ce dispositif, reposant sur un traitement de données à caractère personnel, est soumis au respect de la réglementation relative à la protection des données, notamment le Règlement général sur la protection des données.

Les catégories de données susceptibles d'être recueillies et conservées pendant la durée de la procédure sont les suivantes :

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

Toutes les précautions nécessaires seront prises pour préserver la sécurité des données lors de leur collecte, de leur communication ou de leur conservation.

Les données recueillies sont formulées de manière objective, en rapport avec le périmètre du dispositif de l'alerte et strictement nécessaires à la vérification des faits allégués. Les formulations utilisées pour décrire la nature des faits font apparaître leur caractère présumé.

Les données relatives à une alerte considérée dès leur recueil par le responsable du traitement comme n'entrant pas dans le champ du dispositif, sont détruites sans délai, après anonymisation.

Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte sont détruites.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur de l'alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'au terme de la procédure.

Les données sur support papier sont conservées dans des armoires fermées à clef. Les données ne sont conservées que dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint. En particulier, les accès aux données s'effectuent par un identifiant et un mot de passe individuels, régulièrement renouvelés. Ces accès sont enregistrés et leur régularité est contrôlée.

Les signalements ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires. Des données relatives aux signalements peuvent toutefois être conservées au-delà de cette durée, à la condition que les personnes physiques concernées n'y soient ni identifiées, ni identifiables.

Seul le référent a accès aux données conservées, sous quelque forme que ce soit.

# MARIETTON • DEVELOPPEMENT

La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés a encadré les dispositifs d'alerte par un référentiel dont le respect permet d'assurer la conformité aux réglementations relatives à la protection des données (Délibération n° 2019-139 du 18 juillet 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles).

## **6. DIFFUSION DE LA PROCEDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS**

Le groupe MARIETTON DEVELOPPEMENT assure une information claire et complète des utilisateurs potentiels de la présente note, au moyen d'une communication interne adressée à tous les collaborateurs lors de la mise en place du dispositif.

La présente procédure est diffusée sur :

- Le site internet du groupe : <https://www.mariettondeveloppement.fr> ;
- Les documents partagés de la plateforme interne collaborateurs (Eurecia) : <https://plateforme.eurecia.com> .

Les salariés auront également connaissance de l'existence du dispositif via leur règlement intérieur interne.

A Lyon, le 25 novembre 2022,

Benjamin PIRELLO  
DRH GROUPE

