# Code de conduite éthique et déontologique

## Message de la Direction

*Les métiers d'Alpes Contrôles reposent sur une responsabilité particulière. Chaque jour, nos collaborateurs interviennent dans des domaines qui engagent directement la sécurité des personnes et des biens, la protection de l'environnement et la maîtrise des risques. Cette responsabilité donne une importance essentielle à la confiance accordée à nos avis, à nos constats et à nos décisions.*

*Cette confiance repose naturellement sur nos compétences techniques, mais aussi sur notre manière d'exercer nos missions, de travailler ensemble et de nous comporter au quotidien. L'indépendance de jugement, l'impartialité, l'intégrité, le respect des personnes et le sens des responsabilités font partie intégrante de nos métiers et de notre identité.*

*Le présent Code de conduite éthique et déontologique a pour objectif de partager des repères communs pour guider nos comportements professionnels et nos prises de décision. Il s'inscrit dans le prolongement de la Politique Ethique, du projet stratégique 2025-2030 et des principes portés par Alpes Contrôles depuis sa création.*

*Notre entreprise s'est construite autour d'une vision fondée sur la coopération, l'utilité sociale des métiers du contrôle, la responsabilité collective et le respect des personnes. Cette approche s'inscrit dans une logique d'économie non-violente conciliant qualité des prestations, indépendance, développement de l'entreprise et attention portée aux relations humaines. Nous considérons que la qualité de nos missions et la pérennité de l'entreprise dépendent autant des comportements individuels que des compétences techniques.*

*Ce Code n'a pas vocation à remplacer le discernement, le dialogue ou la responsabilité de chacun. Il constitue un cadre commun destiné à aider les collaborateurs à exercer leurs missions de manière cohérente avec les engagements et les valeurs d'Alpes Contrôles.*

*Chacun contribue, par ses décisions, son comportement et son exigence professionnelle, à faire vivre les principes qu'il porte.*

Le présent code complète la Politique éthique et contribue à la mise en œuvre des engagements de la Politique achats responsables lorsque les collaborateurs interviennent dans les processus achats.

Il s'adresse à l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leur fonction, leur statut ou leur niveau de responsabilité. Chacun est responsable de son comportement professionnel et contribue, par ses décisions et ses actions, à préserver la confiance accordée à nos métiers.

# 1. Exercer nos missions avec indépendance, impartialité et responsabilité

L'indépendance de jugement constitue l'un des fondements essentiels des activités d'Alpes Contrôles. La confiance accordée à nos avis, à nos constats et à nos décisions repose sur notre capacité à exercer nos missions avec objectivité, honnêteté et impartialité.

Aucun collaborateur ne doit accepter qu'un intérêt personnel, une pression commerciale, une relation particulière ou une contrainte hiérarchique influence son jugement professionnel ou technique. Cette exigence concerne aussi bien les constats réalisés sur le terrain que les rapports, avis, certifications, décisions ou échanges avec les clients et partenaires.

Les situations susceptibles de créer un risque de perte d'impartialité doivent être identifiées avec transparence et traitées collectivement. Un conflit d'intérêts peut notamment résulter d'un lien personnel ou familial avec un client, d'intérêts financiers dans une société liée à nos activités, d'une situation de « juge et partie » ou encore de pressions internes ou externes susceptibles d'altérer un avis technique. Le fait d'être confronté à une telle situation ne constitue pas en soi une faute ; en revanche, le fait de la dissimuler ou de ne pas la déclarer expose le collaborateur et l'entreprise à un risque d'atteinte à leur crédibilité.

Les modalités permettant d'identifier, de déclarer et de traiter ces situations sont définies dans les dispositifs internes de notre système de management de la qualité (SMQ) et mises à disposition des collaborateurs.

Des exigences déontologiques complémentaires s'appliquent à certaines activités en raison des référentiels et exigences d'indépendance qui leur sont propres. Elles sont portées à la connaissance et soumises à l'engagement des seuls collaborateurs concernés.

## 1.1 Exigences complémentaires – Inspection aux fins de notification

Dans le cadre des activités d'inspection aux fins de notification, les collaborateurs concernés s'engagent en complément à :

- Ne pas avoir été salarié, formateur, titré ou avoir exercé des activités de conseil depuis moins de deux ans dans l'établissement désigné par le client ;
- Ne pas imposer aux clients de recourir à des fabricants déterminés ;
- Ne pas faire acte de commerce de matériel couvert notamment par une directive européenne ou par un règlement en lien avec les équipements vérifiés ;
- Ne pas entretenir de relations susceptibles de porter atteinte à leur impartialité avec :
  - les clients pour lesquels ils réalisent une mission ;
  - les établissements qui installent, vendent, construisent ou font construire du matériel utilisable dans les équipements vérifiés ;
- Ne participer à aucune prise de décision — notamment attestation de conformité, recours ou réclamation — relative à un dossier dans lequel ils auraient été impliqués à titre personnel.

## 1.2 Exigences complémentaires – Activités de certification

Dans le cadre des activités de certification, les collaborateurs concernés s'engagent en complément à :

- N'effectuer ni la revue ni la prise de décision faisant suite à des activités d'évaluation auxquelles ils ont participé ;
- Déclarer toute association, passée ou actuelle, avec un acteur de la filière biologique ;
- Déclarer toute implication, passée ou actuelle, dans une activité d'un acteur de la filière biologique.

# 2. Prévenir la corruption, le trafic d'influence et les atteintes à l'intégrité

Alpes Contrôles exerce ses activités avec indépendance, impartialité, intégrité et loyauté. Aucun objectif commercial, financier, opérationnel ou personnel ne peut justifier qu'un collaborateur influence indûment une décision, modifie le résultat d'une mission, dissimule une non-conformité ou accorde à un tiers un avantage injustifié. L'entreprise applique un principe de tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

## 2.1 Comportements interdits

- proposer, promettre, accorder, solliciter ou accepter un avantage indu afin d'obtenir ou de récompenser une décision, un contrat, une information, un avis favorable ou l'accomplissement ou l'omission d'un acte ;
- recourir à une personne disposant d'une influence réelle ou supposée sur une décision publique ou privée en contrepartie d'un avantage ;
- effectuer un paiement de facilitation, verser ou recevoir une rétrocommission, ou utiliser un cadeau, une invitation, un voyage, un hébergement, un emploi, une prestation gratuite, un don, un mécénat ou un parrainage comme contrepartie d'une décision ;
- modifier ou omettre une constatation, une non-conformité, un avis ou une conclusion ; réduire indûment la durée, la fréquence ou l'étendue d'une inspection ; révéler une date d'intervention lorsque cette information compromet la finalité du contrôle ; valider un document sans avoir réalisé les vérifications requises ;
- falsifier un rapport, une qualification, un justificatif, une signature ou une donnée technique ; partager ses identifiants ; ou dissimuler un avantage au moyen d'une facture imprécise, d'une note de frais, d'une remise, d'un avoir, d'une commission ou d'un contrat fictif.

Ces interdictions s'appliquent également lorsque l'avantage est accordé à un proche, une association, une société ou toute autre personne désignée par le bénéficiaire. Toute sollicitation ou pression de cette nature doit être refusée et signalée sans délai.

## 2.2 Cadeaux, invitations et autres avantages

Les cadeaux et invitations ne peuvent être offerts ou acceptés que s'ils sont licites, occasionnels, transparents, d'une valeur raisonnable et dépourvus de toute contrepartie attendue. Sont toujours interdits les espèces et équivalents, les avantages sollicités ou destinés à un proche, ainsi que tout avantage offert ou reçu pendant un appel d'offres, une négociation, une inspection, un audit, un litige ou avant une décision technique ou commerciale. Les relations avec les agents publics font l'objet d'une vigilance renforcée. Le fractionnement ou la répétition d'avantages de faible valeur ne permet pas de contourner ces règles.

Les modalités de déclaration, d'autorisation, de refus, de restitution et d'enregistrement sont définies dans la politique cadeaux et invitations et dans les dispositions internes.

## 2.3 Relations avec les tiers et sincérité des informations

Le recours à un apporteur d'affaires, consultant, intermédiaire, fournisseur, laboratoire, sous-traitant ou partenaire ne doit jamais servir à accomplir indirectement un acte interdit. Les tiers présentant un risque font l'objet d'une évaluation proportionnée. Leur mission, leur rémunération et les prestations réalisées doivent être réelles, justifiées, documentées et cohérentes avec les conditions du marché.

Les opérations doivent être enregistrées de manière complète, exacte et suffisamment détaillée. Les informations et rapports produits dans le cadre des missions doivent être protégés contre toute modification, falsification ou utilisation non autorisée.

# 3. Entretenir des relations professionnelles loyales et respectueuses

Les relations entretenues avec les clients, partenaires, fournisseurs, confrères et plus largement avec l'ensemble des parties prenantes doivent être fondées sur le professionnalisme, la loyauté, le respect mutuel et la responsabilité.

Alpes Contrôles considère que la qualité des relations professionnelles participe directement à la qualité de ses missions et à la crédibilité de ses métiers. Chaque collaborateur doit donc veiller à adopter un comportement respectueux, mesuré et cohérent avec les valeurs portées par l'entreprise.

Cette exigence s'applique également aux relations internes. L'entreprise veille à maintenir un environnement de travail respectueux des personnes, de leur dignité, de leur diversité et de leurs conditions de travail. Les comportements discriminatoires, humiliants, intimidants ou violents n'ont pas leur place au sein de l'entreprise. Les responsables hiérarchiques ont, à ce titre, une responsabilité particulière dans la prévention des comportements à risque et dans la création d'un climat de confiance, d'écoute et de coopération.

Le respect des personnes implique également le respect des droits fondamentaux reconnus au niveau international. Alpes Contrôles refuse toute forme d'exploitation ou d'atteinte à la dignité humaine. L'entreprise veille à ce que ses pratiques de recrutement, de management et de gestion des ressources humaines soient conformes aux principes portés par les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

À ce titre, Alpes Contrôles n'accepte aucune forme de travail forcé ou obligatoire, de travail des enfants, de traite des êtres humains ou de discrimination. Chaque collaborateur est invité à être attentif à toute situation susceptible de porter atteinte à ces principes, au sein de l'entreprise comme dans ses relations professionnelles avec les clients, fournisseurs, sous-traitants ou partenaires.

Le modèle d'entreprise porté par Alpes Contrôles repose sur la conviction que la réussite collective dépend autant de la qualité des relations humaines que de la compétence technique. Les principes de coopération, de solidarité, d'autonomie et de responsabilisation occupent donc une place importante dans le fonctionnement de l'entreprise.

Cette approche se traduit également dans les relations avec les confrères et avec la profession. Alpes Contrôles affirme son attachement à une pratique responsable des métiers du contrôle, fondée sur la qualité des prestations, le respect des autres acteurs de la profession et le refus des comportements agressifs ou déloyaux. La politique de confraternité rappelle notamment l'importance du dialogue professionnel, de la prudence dans les prises de position techniques et de l'absence de dénigrement.

# 4. Protéger les informations, les données et les outils numériques

Dans le cadre de leurs activités, les collaborateurs d'Alpes Contrôles peuvent avoir accès à des informations sensibles, qu'elles soient techniques, commerciales, contractuelles ou personnelles. La protection de ces informations constitue une responsabilité collective et individuelle.

Chaque collaborateur doit veiller à limiter la diffusion des données aux seules personnes autorisées, à appliquer les règles internes relatives à la confidentialité et à protéger les informations auxquelles il accède dans le cadre de ses missions. Cette exigence concerne aussi bien les documents papier que les outils numériques, les échanges électroniques ou les supports mobiles.

Une vigilance particulière doit être portée aux risques liés :

- à la cybersécurité ;
- aux usages numériques ;
- aux outils d'intelligence artificielle ;
- et à la protection des données personnelles.

Toute suspicion de fuite de données, d'usage frauduleux ou d'atteinte à la sécurité informatique doit être signalée immédiatement afin de permettre la mise en œuvre des mesures de protection appropriées.

Les principes applicables en matière de protection des données personnelles et de sécurité numérique sont précisés dans les procédures internes relatives au RGPD, à la gestion de crise.

# 5. Signaler les situations contraires à l'éthique

En cas de doute sur la conduite à tenir, le collaborateur sollicite un avis avant d'agir et, lorsque la situation le justifie, suspend l'opération concernée dans l'attente des instructions appropriées.

Les dispositifs de signalement relatifs à l'éthique, aux discriminations, au harcèlement, à la santé-sécurité et aux droits humains sont accessibles, confidentiels et clairement articulés.

Toute personne confrontée à un comportement contraire au présent Code, à un manquement à l'intégrité, à une situation de corruption, à un risque de perte d'impartialité, à un comportement illicite ou à toute forme de discrimination, de harcèlement, de violence ou encore d'atteinte à la dignité doit pouvoir le signaler sans crainte de représailles.

Le signalement peut être effectué auprès de la hiérarchie, des référents désignés ou via les dispositifs internes prévus à cet effet à l'adresse signalement@alpes-controles.fr.

Alpes Contrôles garantit la confidentialité de l'identité des personnes concernées et des informations recueillies, dans les conditions prévues par le dispositif de signalement.

Les personnes agissant de bonne foi sont protégées contre les représailles. Aucun collaborateur ne peut faire l'objet de représailles pour avoir refusé de participer à un comportement interdit ou signalé de bonne foi une situation, même si les faits ne sont finalement pas confirmés. Toute utilisation volontairement abusive ou malveillante du dispositif peut toutefois entraîner des sanctions.

Les signalements font l'objet d'un examen impartial, de mesures de protection et, lorsque les faits sont établis, d'actions correctives et de remédiation suivies.

# 6. Mise en œuvre, responsabilité et respect du Code

Le présent Code fait partie intégrante du dispositif éthique et qualité d'Alpes Contrôles. Il est annexé au règlement intérieur de l'entreprise et diffusé à l'ensemble des collaborateurs, présenté dans le cadre de leur intégration, d'actions de sensibilisation et démarches d'amélioration continue.

Chaque collaborateur est invité à s'approprier les principes qu'il contient, à contribuer à leur application et à participer activement à la culture d'intégrité, de responsabilité et de coopération portée par l'entreprise. La prise de connaissance du Code par chaque collaborateur est formalisée selon les modalités définies par l'entreprise.

Les responsables hiérarchiques ont une responsabilité particulière : ils expliquent les règles, préviennent les pressions contradictoires, orientent sans délai les situations protées à leur connaissance vers les dispositifs compétents et veillent, dans leur périmètre de responsabilité à l'application effective des mesures de maîtrise.

Alpes Contrôles met en œuvre des formations et des contrôles proportionnés aux risques identifiés, afin de prévenir et détecter les situations susceptibles de porter atteinte à l'intégrité, à l'impartialité ou à la fiabilité de ses activités. Ces dispositifs sont adaptés et renforcés progressivement dans une logique d'amélioration continue. Toute violation du présent Code peut entraîner une sanction disciplinaire dans les conditions prévues par le règlement intérieur, sans préjudice d'éventuelles sanctions civiles ou pénales.

Au-delà du respect des règles, l'éthique repose sur la responsabilité et le discernement de chacun. Savoir questionner une situation, demander conseil, partager une difficulté ou signaler un risque contribue à la qualité de nos missions et à la confiance qui nous est accordée.

Par son comportement et ses décisions, chacun participe ainsi à faire vivre une entreprise indépendante, responsable et coopérative, fidèle aux principes qui fondent Alpes Contrôles.

# 7. Déclaration d’engagement

Je soussigné(e),

Nom : .....

Prénom : .....

déclare avoir pris connaissance du Code de conduite éthique et déontologique d'Alpes Contrôle et m'engage à respecter les principes qui y sont définis.

Fait à : .....

Le : .....

Signature :