



POLITIQUE DROITS HUMAINS GROUPE

Engagements du Groupe et de sa chaîne de sous-traitance et d'affrètement

Référence	MS-PO-001-009/2
Date de création	25/11/2025
Date de modification	31/07/2026
Émetteur	Direction des Ressources Humaines Groupe, en lien avec la Direction Impact et la Direction Juridique
Approbation	Direction Générale : Comité RSE sur le thème Social
Périmètre	Toutes sociétés du Groupe, tous établissements, chaîne de sous-traitance et d'affrètement
Rattachement	Politique Sociale Groupe MS-PO-001-005/6
Révision	Triennale, ou à l'occasion de toute évolution réglementaire ou organisationnelle significative



Préambule

Le Groupe Jacky Perrenot opère un réseau d'agences en France et en Europe, mobilise plusieurs milliers de véhicules et fait appel, selon les flux et les périodes, à des transporteurs affrétés et à des prestataires de sous-traitance pour absorber les pics d'activité de ses clients de la grande distribution et de l'industrie. Cette organisation, qui a permis au Groupe de se développer par croissance externe tout en conservant une assise familiale, l'expose à une réalité propre au secteur du transport routier : une partie de son activité s'exerce au-delà du périmètre direct de ses propres sociétés, chez des partenaires de transport, des sous-traitants logistiques ou des exploitants de plateformes partagées.

Le Groupe considère que sa responsabilité en matière de droits humains ne s'arrête pas à la frontière juridique de ses propres entités juridiques. Elle s'étend, dans une mesure raisonnable et proportionnée à son influence réelle, aux relations qu'il entretient avec ses affréteurs, ses sous-traitants et, plus largement, avec les communautés riveraines de ses sites. La présente politique, adossée à la Politique Sociale Groupe (réf. MS-PO-001-005/6), précise les engagements du Groupe sur quatre volets : la lutte contre le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains, la prévention de la discrimination, la prise en compte des droits humains des parties prenantes externes, et la structuration du dialogue social, incluant le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective.

1. Objet et portée

La présente politique s'applique à l'ensemble des sociétés du Groupe Jacky Perrenot, quel que soit leur SIRET ou leur pays d'implantation. Elle s'étend, dans les conditions précisées à la section 6, aux relations contractuelles nouées avec les transporteurs affrétés, les sous-traitants de transport et de logistique, ainsi qu'aux agences de travail temporaire auxquelles le Groupe a recours pour ses besoins de personnel roulant et d'entrepôt.

Elle s'inscrit dans le prolongement de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives à l'abolition du travail forcé, à l'élimination du travail des enfants, à la liberté syndicale et à la non-discrimination dans l'emploi, ainsi que des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Elle ne crée pas d'obligation juridique nouvelle mais formalise la manière dont le Groupe entend traduire ces principes dans son organisation quotidienne.

2. Lutte contre le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains

2.1. Une ligne de conduite sans exception

Le Groupe refuse, sous quelque forme que ce soit, le recours au travail des enfants ainsi qu'à toute forme de travail forcé ou obligatoire, y compris les situations de servitude pour dette, de rétention de documents d'identité ou de contrainte à l'endettement pouvant affecter, en particulier, des conducteurs recrutés hors de France. Le Groupe prohibe de la même manière toute forme de traite des êtres humains, qu'elle vise l'exploitation par le travail, le recrutement trompeur ou la contrainte de personnes vulnérables au sein de ses effectifs ou de sa chaîne de sous-traitance et d'affrètement. Ce principe s'applique sans



distinction à l'ensemble des sociétés du Groupe et constitue une clause de rupture immédiate de toute relation contractuelle avec un partenaire qui y contreviendrait.

Une attention particulière est portée aux situations à risque propres au transport routier international : recrutement de conducteurs par des sociétés de portage établies hors de France, détachement de personnel, cabotage réalisé par des sous-traitants étrangers. Les équipes RH et exploitation vérifient systématiquement, à l'embauche comme lors du référencement d'un affréteur, l'âge des personnes affectées à la conduite, la validité des titres de séjour et permis de travail, ainsi que le respect des minima sociaux applicables.

2.2. Un contrôle qui monte en puissance

Le Groupe a engagé une démarche de contrôle interne portant sur le respect de ces engagements au sein de ses propres établissements et, par extension contractuelle, chez ses partenaires d'affrètement les plus significatifs. L'objectif fixé est d'accroître d'ici 2030 d'au moins 20 % le nombre de contrôles et d'audits menés chaque année sur ce périmètre par rapport au niveau constaté à la date d'entrée en vigueur de la présente politique, en priorisant les liaisons internationales et les prestataires nouvellement référencés.

2.3. Une vigilance dédiée à la traite des êtres humains

Les équipes RH, affrètement et achats sont sensibilisées aux signaux de traite des êtres humains propres au secteur du transport : recrutement par des intermédiaires non identifiés, confiscation de documents d'identité, endettement imposé au titre du recrutement ou du logement, absence de libre choix de mettre fin à la relation de travail. Toute situation suspectée est traitée selon le dispositif d'alerte décrit à la section 7 et peut donner lieu à un signalement aux autorités compétentes.

3. Non-discrimination et égalité de traitement

3.1. Un principe de non-discrimination sans exception

Le Groupe interdit toute discrimination, directe ou indirecte, fondée notamment sur l'origine, le sexe, l'âge, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques, les convictions religieuses ou l'appartenance syndicale, à quelque étape que ce soit de la relation de travail : recrutement, rémunération, formation, affectation, évolution de carrière ou rupture du contrat. Ce principe s'applique à l'ensemble des sociétés du Groupe, quel que soit le métier ou le statut du collaborateur concerné.

3.2. Un traitement des situations de discrimination signalées

Toute situation de discrimination portée à la connaissance de la DRH Groupe, d'un responsable hiérarchique ou via le dispositif d'alerte décrit à la section 7 fait l'objet d'un examen contradictoire et, si les faits sont établis, de mesures correctives et disciplinaires proportionnées. Les équipes RH et les managers sont sensibilisés à la prévention des discriminations lors du recrutement et dans la gestion quotidienne des équipes.

4. Droits humains des parties prenantes externes



4.1. Des activités qui touchent au-delà de nos murs

L'implantation d'agences, d'entrepôts et de plateformes logistiques du Groupe a des effets sur son environnement immédiat : trafic de poids lourds aux abords des sites, nuisances sonores liées aux opérations de nuit sur les quais, occupation de terrains parfois situés en zone périurbaine ou rurale. Le Groupe s'attache à limiter ces impacts et à entretenir un dialogue de proximité avec les riverains, les collectivités locales et les autorités compétentes lors de la création ou de l'extension d'un site.

Ce principe vaut également pour les parties prenantes indirectement liées à l'activité du Groupe : chauffeurs et manutentionnaires employés par les sous-traitants intervenant sur les plateformes partagées, salariés d'entreprises de nettoyage ou de sécurité présents sur les sites, personnels intérimaires en renfort lors des pics saisonniers de la grande distribution.

4.2. Une évaluation ciblée sur les sites et flux les plus sensibles

Le Groupe entend porter une vigilance renforcée sur ses opérations les plus exposées : plateformes logistiques de grande taille, sites accueillant plusieurs sous-traitants en co-activité, flux impliquant des zones géographiques identifiées comme présentant un risque social ou réglementaire plus élevé. L'ambition est de porter à la hausse, de l'ordre de 20 % d'ici 2030, le nombre d'évaluations d'impact sur les droits humains conduites sur ce périmètre critique, en s'appuyant sur les équipes QSE et RH de chaque société concernée.

5. Dialogue social, liberté d'association et négociation collective

5.1. Le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective

Le Groupe reconnaît et respecte la liberté d'association de l'ensemble de ses collaborateurs, ainsi que leur droit à la négociation collective, conformément aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Compte tenu de la structuration du Groupe en un grand nombre de sociétés distinctes, le dialogue social ne peut se limiter à une instance unique. Le Groupe s'attache à développer des relations constructives avec les représentants du personnel et les organisations syndicales représentatives, à l'échelle de chaque société comme à l'échelle du Comité RSE – thème Social, en garantissant l'exercice effectif du droit syndical, la liberté d'adhérer ou non à une organisation syndicale, et l'absence de toute entrave à la constitution ou à l'action des instances représentatives ou à l'exercice du droit à la négociation collective, y compris dans les sociétés nouvellement intégrées au Groupe à la suite d'une acquisition.

Ce principe s'applique aussi bien aux fonctions sédentaires qu'au personnel roulant, dont l'éloignement physique des locaux administratifs ne saurait constituer un frein à l'exercice de ses droits collectifs.

5.2. Un objectif de couverture conventionnelle maintenu à 100 %

L'ensemble des sociétés du Groupe relève de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ou de la convention applicable à leur activité de logistique. Le Groupe se fixe pour objectif de maintenir à 100 % la part de ses salariés couverts par une convention collective à l'horizon 2030, y compris à l'occasion



de l'intégration de nouvelles sociétés dont le statut conventionnel devra être régularisé dans les meilleurs délais suivant l'acquisition.

6. Vigilance sur la chaîne de sous-traitance et d'affrètement

La capacité du Groupe à faire respecter les engagements de la présente politique par des tiers est nécessairement limitée par la nature contractuelle de ces relations. Le Groupe agit néanmoins sur les leviers suivants :

- intégration d'une clause de respect des droits humains fondamentaux dans les contrats-cadres conclus avec les transporteurs affrétés et les sous-traitants logistiques ;
- suspension ou déréférencement du partenaire en cas de manquement avéré, notamment en matière de travail dissimulé, de travail des mineurs ou de travail forcé ;
- sensibilisation des équipes affrètement et achats aux signaux d'alerte propres au secteur (documents de transport incohérents, rotation anormale de conducteurs, absence de couverture sociale identifiable) ;
- priorité donnée, à qualité de service équivalente, aux partenaires en mesure de justifier de leur conformité sociale.

7. Dispositif d'alerte

Le Groupe dispose d'un dispositif de recueil et de traitement des alertes, initialement déployé dans le cadre de son programme de prévention de la corruption et du trafic d'influence, et dont le périmètre couvre également les situations relevant du travail des enfants, du travail forcé ou de toute atteinte grave aux droits humains, qu'elles concernent un salarié du Groupe, un salarié d'un sous-traitant ou d'un affréteur, ou un tiers témoin d'une telle situation. Les alertes peuvent être portées à la connaissance de la Direction Éthique et Conformité ou de la DRH Groupe, dans le respect de la confidentialité et de la protection du lanceur d'alerte.

8. Gouvernance et rôles

- la Direction des Ressources Humaines Groupe pilote la présente politique et en assure la cohérence avec la Politique Sociale Groupe ;
- la Direction Éthique et Conformité contribue au traitement des alertes et à l'animation du dispositif de contrôle chez les partenaires d'affrètement ;
- les directions de sociétés et d'agences assurent la vérification de premier niveau lors du recrutement et du référencement des sous-traitants locaux ;
- le Comité RSE - thème Social est informé annuellement des indicateurs de suivi de la présente politique.

9. Suivi et indicateurs

Travail des enfants,	Nombre d'audits et de contrôles menés en interne et chez les partenaires d'affrètement — cible : + 20 % d'ici 2030.
-----------------------------	---



travail forcé et traite	
Non-discrimination	Nombre de signalements de discrimination reçus, traités et clôturés, consolidé annuellement par la DRH Groupe.
Parties prenantes externes	Nombre d'évaluations d'impact sur les droits humains menées sur les sites et flux critiques — cible : + 20 % d'ici 2030.
Dialogue social	Part des salariés du Groupe couverts par une convention collective — cible : 100 % maintenus en 2030.
Alertes	Nombre d'alertes reçues, traitées et clôturées au titre de la présente politique, consolidé annuellement.

10. Diffusion

La présente politique est communiquée aux directions de sociétés, aux équipes RH, achats et affrètement, ainsi qu'aux instances représentatives du personnel. Elle est intégrée aux contrats-cadres conclus avec les transporteurs affrétés et les sous-traitants, et présentée systématiquement aux équipes dirigeantes de toute société nouvellement intégrée au Groupe.

11. Révision

La présente politique est revue selon une périodicité triennale par la Direction des Ressources Humaines, la Direction Impact et la Direction Juridique du Groupe, ou de façon anticipée en cas d'évolution réglementaire significative ou de signalement récurrent appelant une révision du dispositif. Toute révision est soumise pour avis au Comité RSE – thème Social préalablement à son entrée en vigueur.

Fait à Saint-Donat-sur-l'Herbasse, pour le Groupe Jacky Perrenot.

Nom et fonction du signataire :

Philippe CUOC
Directeur Général

Date de mise à jour : 31 juillet 2026
Signature :