

# Politique de gestion des conflits d'intérêts

Première publication : décembre 2020

Publication actuelle : 1

Version : 1

Type de document : politique

Portée : Mondiale

Life Is On

**Schneider**  
Electric

**Nom de la politique :** Politique de gestion des conflits d'intérêts (Col)

**Objectif :**

Schneider Electric (ci-après l'Entreprise ou SE) reconnaît et respecte le fait que les employés peuvent prendre part à des activités financières, commerciales et autres, autorisées en dehors de leurs fonctions au sein de l'Entreprise. Cependant, ces activités doivent être exemptes de conflits avec leurs responsabilités au sein de Schneider Electric.

Conformément à notre Charte de Confiance et à notre Politique Anticorruption, cette politique vise à aider les employés à identifier et à résoudre les situations de conflit d'intérêts (Col) potentielles, apparentes ou réelles.

**Public ciblé :** Tous les employés de Schneider Electric.

**Contenu :**

1. Définitions
2. Comportements attendus et exemples
3. Processus de déclaration
4. Gouvernance
5. Annexe 1 - Modèle de formulaire de déclaration des conflits d'intérêts pour les employés
6. Annexe 2 - Modèle de formulaire de déclaration des conflits d'intérêts pour les candidats

**Etat de confidentialité :** À usage interne

**Autorisation d'adaptation locale :** La présente politique globale et ses annexes (formulaires de déclaration) doivent être adaptées pour se conformer aux lois et réglementations locales. Les Regional Compliance Officers doivent informer le Group Compliance Director de toute modification apportée à la liste des cas de conflit d'intérêts (section 2.1.) dans les versions locales de la politique afin d'assurer la disponibilité de modèles de formulaires de déclaration conformes.

Dans le cas d'une politique locale existante, le Regional Compliance Officer veillera à ce que la politique locale soit mise à jour conformément à la politique mondiale, en tenant compte des spécificités requises qui seront transmises au Group Compliance Director.

**Propriétaire du document :** Audrey Morin, Group Compliance Director

**Examineur du document :**

Sandrine Reinneis, Group HR Compliance Officer  
Ernesto Prado, VP HR Performance & Customer services  
Nicolas Vlieghe, SVP Chief Compliance Officer  
Karine Armand Fedida, SVP Total Rewards & Performance  
Scott Ney, Data Privacy Counsel

**Approbateur du document :**

Hervé Coureil, EVP Chief Governance Officer

# 1. Introduction

## 1.1. Les conflits d'intérêts (Col) chez Schneider Electric

Comme indiqué dans notre Charte de Confiance, une situation de conflit d'intérêts (Col) se produit lorsque l'intérêt personnel d'un employé est potentiellement ou effectivement en concurrence avec les intérêts de l'Entreprise, ou contraire à ceux-ci, et qu'il interfère avec les fonctions de l'employé chez Schneider Electric.

Bien qu'une situation de Col ne constitue pas en soi une infraction ou une faute, elle peut influencer inconsciemment le jugement de la personne la plus éthique, et la seule existence de cette situation de Col peut entraîner la remise en question de l'intégrité d'une personne. Les intérêts et la réputation de Schneider Electric et de ses collaborateurs peuvent être menacés.

Par conséquent, comme indiqué dans notre Politique Anticorruption, les employés qui se trouvent dans une situation de Col potentielle, apparente ou réelle doivent limiter ces risques en déclarant la situation de Col selon le processus décrit dans la présente politique :

- Le conflit d'intérêts potentiel se réfère, de façon générale, à des situations ne constituant pas nécessairement ou ne semblant pas constituer un Col, mais où il existe une possibilité raisonnable qu'un conflit d'intérêts réel ou apparent se produise.
- Un conflit d'intérêts apparent est une situation ou une relation existante qui peut être déduite des apparences ou lorsqu'il y a une crainte ou une probabilité raisonnable qu'un conflit d'intérêts existe.
- Le conflit d'intérêts réel est une situation qui constitue un Col.

Agir contre les intérêts de Schneider Electric et/ou interférer avec ses propres responsabilités professionnelles dans le cadre d'un conflit d'intérêts réel constitue une violation de notre Charte de Confiance et de notre Politique Anticorruption. Des sanctions disciplinaires et/ou une action en justice peuvent être décidées par l'entreprise en l'absence de déclaration spontanée par l'employé, conformément à la législation locale en vigueur.

Bien que la vigilance à l'égard du risque de Col soit un sujet pertinent pour l'ensemble de l'organisation et de son écosystème, les employés exposés (tels que définis ci-dessous) feront l'objet d'une attention et d'un processus spécifiques.

## 1.2. Employés exposés

Les employés exposés sont des employés identifiés comme étant plus susceptibles d'être exposés à des conflits d'intérêts potentiels.

Cela inclut les employés occupant des fonctions considérées comme ayant des contacts importants avec les clients, fournisseurs, partenaires, prestataires, concurrents et autres parties prenantes :

- membres du comité exécutif ;
- vice-présidents exécutifs ;
- senior vice-présidents ;
- vice-présidents ;
- tous les employés des services Vente et Achats ;
- chargés de recrutement ;

- directeurs de projets en relation avec des partenaires, des clients et des fournisseurs.

La liste des catégories d'employés exposés (et les codes des postes concernés, le cas échéant) est examinée chaque année par le Comité d'Ethique et de Compliance du Groupe. Ils sont tenus de participer à la campagne annuelle de déclaration des Col (annexe 1).

En outre, les candidats externes ou internes au recrutement dans l'une des catégories ci-dessus devront déclarer tout conflit d'intérêts potentiel au cours du processus de recrutement/mobilité (annexe 2).

La direction générale donnera l'exemple et proposera des conseils en matière de conflits d'intérêts.

## 2. Comportements attendus et exemples de situations de conflits d'intérêts potentiels

### 2.1 Exemples de situation pouvant présenter un conflit d'intérêts

Les exemples suivants visent à faciliter la compréhension des situations dans lesquelles l'employé peut être en conflit d'intérêts potentiel, apparent ou réel, car une telle situation peut interférer avec son emploi ou ses fonctions/responsabilités professionnelles.

- Agir en tant qu'employé, responsable, directeur, consultant, agent ou conseiller de :
  - Fournisseur, client, partenaire, sous-traitant ou concurrent de Schneider Electric.
  - Société opérant dans le même secteur que Schneider Electric.
  - Tout organisme gouvernemental.
- Détenir, directement ou indirectement, tout intérêt financier avec tout concurrent, client, partenaire ou fournisseur de Schneider Electric (sauf si cela poursuit uniquement un objectif d'investissement financier, sans pouvoir de contrôle).
- Être parent (parents, frères et sœurs, enfants, conjoint, mari, compagnon) d'une personne représentant un concurrent, client, partenaire ou fournisseur de Schneider Electric.
- Avoir un mandat politique pouvant interférer avec ses responsabilités professionnelles. Être considéré comme une personne politiquement exposée, c'est-à-dire occuper ou avoir occupé une fonction publique de premier plan.
- Être parent (parents, frères et sœurs, enfants, conjoint, mari, compagnon) d'un agent public ayant des responsabilités élevées (ambassadeur, diplomate, directeur d'une agence publique...) ou d'une personne dont le mandat politique est susceptible d'interférer avec les intérêts de Schneider Electric.
- Bénéficiaire de remises personnelles ou d'autres avantages de la part de fournisseurs, de prestataires de services ou de clients non accessibles au grand public ou à des employés de Schneider Electric occupant un poste similaire.
- 
- Accepter une offre d'achat d'actions privilégiées d'une société émettant des actions par le biais d'une introduction en Bourse (IPO) si vous êtes en relation avec cette société dans le cadre de vos activités commerciales au sein de Schneider Electric.

- Développer une activité ou effectuer un travail qui entre en concurrence avec l'activité ou les missions de Schneider Electric.
- Agir en tant que membre du conseil d'administration d'une organisation à but lucratif ou non lucratif susceptible d'interagir avec Schneider Electric.

La liste ci-dessus n'est pas exhaustive, et les employés ne doivent pas considérer que l'absence d'une situation dans la liste ci-dessous constitue une renonciation à la déclaration de cette situation non répertoriée.

Les situations suivantes peuvent ne pas représenter un conflit d'intérêts en soi mais un risque potentiel concernant le devoir de loyauté envers Schneider Electric. Elles doivent donc être divulguées au responsable RH et au responsable hiérarchique :

- prendre un emploi à temps partiel qui sera effectué pendant les heures normales de travail de Schneider Electric ;
- faire partie d'une association professionnelle/commerciale ou d'une organisation non gouvernementale avec mention de votre poste chez Schneider Electric.

## 2.2 À faire et à ne pas faire

À faire :

- Savoir reconnaître un conflit d'intérêts et s'assurer qu'il soit déclaré conformément aux processus de l'Entreprise.
- Suivre une formation obligatoire si elle est disponible sur MyLearning Link.
- Déclarer tout conflit d'intérêts potentiel, apparent ou réel conformément au processus de déclaration prévu à l'article 3.1.
- S'abstenir de débattre, de voter ou de participer à un autre processus décisionnel lorsqu'un conflit d'intérêts existe.
- Demander des conseils aux délégués en éthique en cas de doute à propos d'un conflit d'intérêts potentiel.
- Signaler au responsable hiérarchique, au responsable RH, au Compliance officer ou via la Trust Line tout conflit d'intérêts constaté pouvant conduire à une décision contraire aux intérêts de Schneider Electric.

À ne pas faire :

- Dissimuler toute information liée à un conflit d'intérêts.
- Permettre que toute décision concernant Schneider Electric soit influencée par d'autres considérations que ses intérêts.
- Fournir une assistance / des services aux concurrents de Schneider Electric.

- S'engager ou avoir des intérêts (dans les deux cas, directement ou indirectement) dans toute autre activité, entreprise ou emploi d'une manière qui interfère avec les responsabilités professionnelles ou le temps disponible chez Schneider Electric, ou qui peut constituer une violation du droit du travail.
- Orienter l'activité vers un fournisseur ou un partenaire appartenant ou étant géré par un parent (tel que décrit à la section 2.1) ou un ami proche.
- Utiliser abusivement les ressources de Schneider Electric, votre poste ou votre influence pour promouvoir ou aider une entreprise extérieure.
- Utiliser abusivement votre position dans l'Entreprise pour influencer la décision de recruter un candidat ou un fournisseur, en contournant le processus de recrutement.
- Exercer des responsabilités managériales sur un parent ou un ami proche sans impliquer un intervenant indépendant (N+1, RH) afin d'assurer l'équité de la décision d'embauche, de promotion, de récompense, etc.

## 3. Déclaration d'un conflit d'intérêts

### 3.1. Processus

Schneider Electric attend de ses employés qu'ils déclarent sans délai toute situation de conflit d'intérêts en remplissant un [formulaire de déclaration de Col](#).

Nonobstant ce qui précède, les employés suivants recevront un formulaire de déclaration de Col comme suit :

- Employés exposés, dans le cadre de la campagne annuelle de déclaration des Col : chaque année.
- Candidats au recrutement dans un rôle figurant sur la liste des employés exposés.

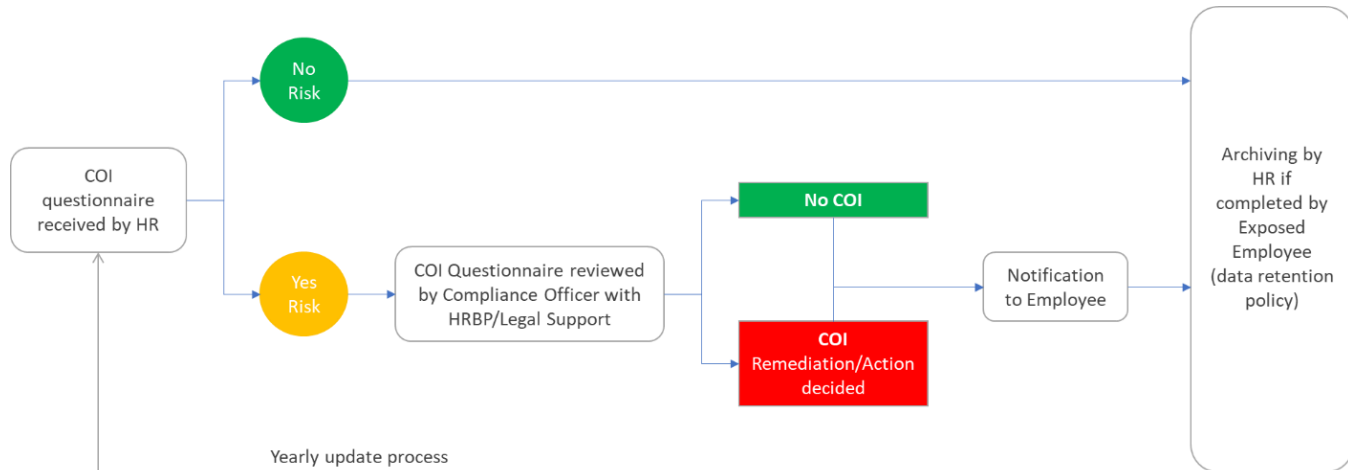
En cas de réponse positive à l'une des questions posées dans le formulaire de déclaration de Col, celui-ci sera envoyé pour examen comme suit :

- Pour les membres du comité exécutif et les vice-présidents exécutifs : la situation de Col potentiel est transmise au SVP Chief Compliance Officer qui évaluera le risque et qui fournira une analyse des risques et des recommandations éventuelles au Chief Governance Officer et au Chief HR Officer pour examen et décision finale. Si le membre du comité exécutif est l'un des examinateurs ci-dessus, l'examineur final est le PDG du groupe.
- Pour les Senior Vice-Présidents : la situation de Col potentiel est transmise au SVP Chief Compliance Officer qui évaluera le risque. En cas de risque détecté, le SVP Chief Compliance Officer fournira une analyse des risques et des recommandations au HRBP et au membre du comité exécutif. Si la situation concerne le SVP Chief Compliance Officer, la situation sera évaluée par le SVP Chief Legal Officer.
- Pour tous les autres employés exposés, la situation de Col potentiel est transmise au Compliance Officer concerné.

Le Compliance Officer examinera et déterminera la nature du conflit d'intérêts potentiel, apparent ou réel, puis le HRBP, en consultation avec le Compliance Officer et d'autres personnes compétentes, décidera des mesures appropriées pour atténuer les effets du conflit d'intérêts.

Le formulaire de déclaration de Col examiné et complété par le Compliance Officer sera fourni par écrit à l'employé ou au candidat et son issue peut être :

- **Aucun conflit d'intérêts**, ou
- **Conflit d'intérêts** et mesures d'atténuation/remédiation adéquates décidées par le Compliance Officer en accord avec le HRBP ou le chargé de recrutement.



Les décisions indiquées dans le formulaire de déclaration de Col restent en vigueur jusqu'à :

- La fin de la relation contractuelle de l'employé avec Schneider Electric, ou
- Un nouveau formulaire de déclaration dont le contenu remplace la situation précédente.

### 3.2. Conservation des documents

Une fois que le formulaire de déclaration de Col a été complété et examiné, il est envoyé aux services RH pour archivage dans le dossier de l'employé.

S'il existe deux formulaires de déclaration de Col concernant le même employé, le plus récent remplace le plus ancien qui doit être supprimé dans les meilleurs délais.

L'accès au formulaire de déclaration de Col est réservé aux services RH, aux HRBP, aux Compliance Officers et aux chargés de recrutement.

Le formulaire de déclaration de Col peut être communiqué dans le cadre d'une enquête interne, sous la direction du Comité Opérationnel de la Compliance du Groupe, et à un ou plusieurs enquêteurs dûment nommés pour mener l'enquête interne avec le niveau de confidentialité requis. En cas de requête des pouvoirs publics, les renseignements doivent être communiqués au conseiller juridique compétent.

Le formulaire de déclaration de Col doit être conservé tant que l'employé travaille pour Schneider Electric. Si l'employé cesse toutes ses fonctions et responsabilités au sein de Schneider Electric, le formulaire de déclaration de Col sera supprimé au plus tard un mois après la cessation des fonctions et responsabilités de l'employé.

Pour les candidats à un poste considéré comme « Exposé » et à qui un formulaire de déclaration de Col sera envoyé par les chargés de recrutement : le formulaire est transmis par les chargés de recrutement aux services RH avec tous les autres documents liés au recrutement pour archivage. Le formulaire reste valide jusqu'à ce que le nouvel employé termine sa formation obligatoire et qu'il remplisse le formulaire de déclaration réservé aux employés, remplaçant celui qui a été collecté au cours du processus de recrutement.

## 4. Gouvernance

Le Comité d’Ethique et de Compliance du Groupe veillera à :

- La mise à jour régulière de la politique et du processus pour en assurer l’efficacité.
- La mise à jour de la liste des employés exposés et des situations de conflit d’intérêts, en tenant compte des risques identifiés dans la cartographie des risques en matière d’éthique et de compliance du groupe et dans les rapports de gestion des alertes gérés par le Comité Opérationnel de la Compliance du Groupe.
- La communication adéquate pour renforcer la sensibilisation et la responsabilisation.
- La formation régulière.

Les Comités d’Ethique et de Compliance des zones, des régions et des pays veilleront à :

- L’examen régulier de la ou des versions de la politique locale.
- La mise à jour de la liste des employés exposés et des situations de conflit d’intérêts, en tenant compte des risques identifiés dans la cartographie des risques en matière d’éthique et de compliance et dans les rapports de gestion des alertes gérés par le Regional Compliance Officer.
- La communication adéquate pour sensibiliser et responsabiliser.
- La formation régulière.



## 5. Annexe 1 - Modèle de formulaire de déclaration des conflits d'intérêts des employés

Nom du salarié :		Bus Unit / Fonction :	
ID SESA :		Lieu de travail :	

### Instructions :

Si vous avez répondu « Oui » à l'une des questions ci-dessous, veuillez fournir des détails en mentionnant le numéro de la question concernée. Les détails doivent au minimum inclure : le(s) nom(s) de la ou des personne(s) impliquée(s) dans un conflit d'intérêts potentiel ou réel, autre que l'employé(e) ; le type de relation avec l'employé(e) ; le nom de l'entité externe impliquée dans le conflit d'intérêts. Décrivez également la situation potentielle ou réelle.

1. Exercez-vous un poste de directeur ou d'administrateur dans une entreprise qui n'appartient pas à Schneider Electric (sauf société civile immobilière) ou détenez-vous directement ou indirectement des intérêts financiers avec un concurrent, client, partenaire ou fournisseur de Schneider Electric (sauf si le but est uniquement d'effectuer un investissement financier, sans pouvoir de contrôle) ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
2. Êtes-vous membre de la famille (parents, frères, sœurs, enfants, époux, épouse, compagne, compagnon) d'un représentant d'un concurrent, client, partenaire ou fournisseur de Schneider Electric ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
3. Exercez-vous un mandat politique qui peut interférer avec vos responsabilités professionnelles ? Êtes-vous une personne politiquement exposée, c'est-à-dire une personne à qui une fonction publique de premier plan est ou a été confiée ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
4. Êtes-vous membre de la famille (parents, frères et sœurs, enfants, conjoint, mari, compagnon ou compagne) d'un fonctionnaire ayant de hautes responsabilités (ambassadeur, diplomate, directeur d'une agence publique...) ou quelqu'un exerçant un mandat politique assorti d'un pouvoir décisionnel ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
5. L'un des membres de votre famille (compagne, compagnon, parents, frères et sœurs) ou amis proches a-t-il un intérêt commercial, une activité professionnelle ou un intérêt financier qui ne se limite pas à un investissement purement financier au sein d'un client, un partenaire, un fournisseur, un sous-traitant, un distributeur ou un concurrent de Schneider Electric ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
6. Avez-vous accepté une offre d'achat d'actions privilégiées d'une société émettant des actions lors d'une introduction en Bourse (IPO) alors que vous entretenez des relations avec cette société dans le cadre de vos activités commerciales pour Schneider Electric ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
7. Agissez-vous en tant qu'employé, consultant, agent ou conseiller d'un fournisseur, client, partenaire, sous-traitant ou concurrent de Schneider Electric ou d'une entreprise opérant dans le même secteur que Schneider Electric ou d'un organisme gouvernemental ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
8. Remplissez-vous la fonction de membre du conseil d'administration d'un organisme à but lucratif ou à but non lucratif susceptible d'interagir avec Schneider Electric ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
9. Exercez-vous un emploi à temps partiel que vous effectuez aux heures normales de travail de Schneider Electric ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Le cas échéant, nom(s) de la ou des personne(s) impliquée(s) dans un conflit d'intérêts potentiel ou réel, autre que l'employé	
Le cas échéant, type de relation avec l'employé(e)	
Le cas échéant, nom de l'entité externe impliquée dans le conflit d'intérêts	

Description de la situation potentielle ou réelle	
---	--

Date : \_\_\_\_\_

Signature du demandeur : \_\_\_\_\_

## II - Examen par le Compliance Officer

Après examen, le Compliance Officer vous informe que :

- Vous devez vous abstenir d'effectuer ou de vous impliquer dans l'activité déclarée car elle est en conflit avec vos fonctions et responsabilités actuelles au sein de Schneider Electric.
- Vous pouvez poursuivre l'activité/la situation déclarée(e) à condition qu'il n'y ait aucun changement dans les informations déclarées ci-dessus et que vous défendiez les intérêts de Schneider Electric sans être motivé par votre intérêt personnel.

Mesures de remédiation / Action / Autres commentaires (*veuillez biffer les mentions inutiles*) : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Signature du Compliance Officer : \_\_\_\_\_

Signature du RHBP : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Accusé réception par le demandeur en cas de remédiation/action (signature) : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

La décision a force obligatoire à toutes fins juridiques. L'employé doit signaler tout changement de situation susceptible de modifier la décision ci-dessus.

## 6. Annexe 2 - Modèle de formulaire de déclaration des conflits d'intérêts des candidats

### Processus de sélection pour un rôle exposé

Nom du candidat :	<automatisé>	Responsable à l'origine du recrutement : HRBP : Bus Unit / Fonction :	<automatisé>
Numéro de poste : Intitulé du poste : Code du poste :	<automatisé>	Lieu de travail proposé (pays) :	<automatisé>
Nom du chargé de recrutement :	<automatisé>		

#### Instructions :

Si vous avez répondu « Oui » à l'une des questions ci-dessous, veuillez fournir des détails en mentionnant le numéro de la question concernée. Les détails doivent au minimum inclure : le(s) nom(s) de la ou des personne(s) impliquée(s) dans un conflit d'intérêts potentiel ou réel, autre que le candidat ; le type de relation avec le candidat ; le nom de l'entité externe impliquée dans le conflit d'intérêts. Décrivez également la situation potentielle ou réelle.

1. Exercez-vous un poste de directeur ou d'administrateur dans une entreprise qui n'appartient pas à Schneider Electric ou détenez-vous directement ou indirectement des intérêts financiers avec un concurrent, client, partenaire ou fournisseur de Schneider Electric (sauf si le but est uniquement d'effectuer un investissement financier, sans pouvoir de contrôle) ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Zone de commentaire :	
2. Êtes-vous engagé ou avez-vous des intérêts (directs ou indirects) dans toute autre activité, entreprise ou emploi au sein d'un secteur d'activité dans lequel Schneider Electric opère ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Zone de commentaire :	
3. Dans le rôle pour lequel vous candidatez, pourriez-vous être exposé à une prise de décisions impliquant un membre de votre famille (parents, frères et sœurs, enfants, conjoint, conjointe, compagne ou compagnon) ?	<input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Zone de commentaire :	
4. Êtes-vous une personne politiquement exposée, c'est-à-dire occupant ou ayant occupé une fonction publique de premier plan ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Zone de commentaire :	
5. L'un des membres de votre famille (compagne, compagnon, parents, frères et sœurs) ou amis proches a-t-il un intérêt commercial, une activité professionnelle ou un intérêt financier qui ne se limite pas à un investissement purement financier au sein d'un client, un partenaire, un fournisseur, un sous-traitant, un distributeur ou un concurrent de Schneider Electric ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non

Zone de commentaire :	
6. Exercez-vous ou avez-vous exercé une activité extérieure impliquant une quelconque ingénierie, conception ou développement de propriété intellectuelle directement ou indirectement liée aux intérêts commerciaux de Schneider Electric ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Zone de commentaire :	
7. Remplissez-vous la fonction de membre du conseil d'administration d'un organisme à but lucratif ou à but non lucratif susceptible d'interagir avec Schneider Electric ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Zone de commentaire :	
8. L'un des membres de votre famille ou amis proches exerce-t-il une activité pouvant représenter une situation de conflit d'intérêts potentiel, apparent ou réel par rapport au poste pour lequel vous candidatez chez Schneider Electric ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Zone de commentaire :	

Date : .....

Signature du candidat :  
.....

## II - Examen par le Compliance Officer

Après examen, le Compliance Officer informe le chargé de recrutement que :

- Le candidat doit s'abstenir de participer à l'activité déclarée car elle est en conflit avec les fonctions et responsabilités pour lesquelles il candidate auprès de Schneider Electric.
- Le candidat peut poursuivre l'activité/la situation déclarée, à condition qu'il n'y ait aucun changement dans les informations déclarées ci-dessus, et qu'après son embauche il défende les intérêts de Schneider Electric sans être motivé par son intérêt personnel.

Mesures de remédiation / Action / Autres commentaires (*veuillez biffer les mentions inutiles*) : .....

.....

.....

.....

Signature du Compliance Officer : .....

Signature du RHBP :

Date : .....

Accusé réception par le chargé de recrutement en cas de remédiation/action (signature) :

Date : .....

La décision a force obligatoire à toutes fins juridiques. Le candidat doit signaler tout changement de situation susceptible de modifier la décision ci-dessus.