

REDACTION		VERIFICATION OPERATIONNELLE	APPROBATION
Nom : Marie BARON Date : 30/04/2026 Visa : 		Nom : Murielle ROGER Date : 30/04/2026 Visa : 	Nom : Stéphane ALLANIC Date : 30/04/2026 Visa : 
N° Rév.	Date d'application	OBJET DE LA REVISION	
0	30/10/2024	Création de la procédure.	
1	30/04/2026	Ajout de paragraphes sur les mesures de protection immédiates et d'accompagnement de la victime.	

SOMMAIRE

1.	OBJET	2
2.	DOMAINE D'APPLICATION	2
3.	PERSONNES CONCERNÉES	2
4.	DÉFINITIONS	2
5.	DESCRIPTION	2
5.1.	Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?	2
5.2.	Respect de la confidentialité	3
5.3.	Dans quel cas utiliser le dispositif d'alerte ?	3
5.4.	Comment alerter ?	3
5.5.	Modalités de transmission et de traitements des signalements ?	3
5.6.	Prohibition des mesures de représailles	4
5.7.	Délai légal de conservation	5
5.8.	Publicité	5
6.	DOCUMENTS ASSOCIÉS	5

1. OBJET

La présente procédure a pour objectif de détailler les mécanismes mis en œuvre par SEFI afin de permettre à toutes ses parties prenantes, internes ou externes, de porter à la connaissance d'un référent dédié, un comportement ou une situation illégale ou potentiellement contraire à la charte éthique, au règlement intérieur et à la sécurité de l'information, afin d'y mettre fin et de prendre les sanctions appropriées, le cas échéant.

2. DOMAINE D'APPLICATION

Ce document s'applique à l'ensemble des agences et des collaborateurs de SEFI et ses filiales.

3. PERSONNES CONCERNÉES

L'ensemble des salariés.

4. DÉFINITIONS

Conformément à la loi dite Sapin II, toute entreprise est tenue de mettre en œuvre « un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société ».

5. DESCRIPTION

5.1. Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

D'après la loi Sapin II, « Sera reconnue comme lanceur d'alerte la personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur :

- Un crime ou un délit
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation :
du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement ».

Le présent dispositif d'alerte est accessible aux collaborateurs internes, mais également aux parties prenantes de SEFI. Conformément à la réglementation en vigueur, SEFI assure la protection du lanceur d'alerte contre toutes représailles, toute mesure de discrimination ou sanction qui pourrait l'atteindre en raison de son alerte.

Toute utilisation de mauvaise foi et/ou abusive du dispositif d'alerte peut exposer l'utilisateur à des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires. (Art. 226-10 du code pénal relative aux dénonciations calomnieuses).

Cependant, sont exclus du régime de l'alerte les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au :

- Secret médical
- Secret de l'enquête
- Secret de l'instruction judiciaire
- Secret des relations avocat-client ou le secret défense.

Les faits évoqués lors de l'alerte ne doivent pas être rendus publics. Si une révélation est nécessaire, elle doit être proportionnée à la protection des intérêts concernés.

5.2. Respect de la confidentialité

Dans le cadre du dispositif d'alerte, le lanceur d'alerte est assuré d'une stricte confidentialité de son identité. La confidentialité s'applique aussi aux personnes mises en cause et à toutes les informations transmises. Le dispositif d'alerte est conforme à la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Le dispositif d'alerte éthique est régi en application des dispositions de la loi Sapin II ainsi que de la réglementation locale applicable. Les conditions de sécurité informatique les plus élevées sont mises en œuvre.

5.3. Dans quel cas utiliser le dispositif d'alerte ?

Chaque partie prenante interne ou externe est invitée à signaler toute violation des règles en vigueur et des diverses politiques de SEFI, ou plus généralement toute situation illégale ou contraire à l'éthique.

L'alerte peut concerner, sans y être limité, une situation non-conforme liée aux domaines suivants :

- Santé et sécurité des employés
- Harcèlement et discrimination
- Diversité et égalité professionnelle
- Relations avec les partenaires commerciaux
- Corruption, trafic d'influence
- Conflits d'intérêts
- Fraude ou blanchiment d'argent
- Atteinte à la libre concurrence
- Travail illégal (travail des enfants, travail forcé)
- Non-respect des droits humains et des libertés fondamentales
- Atteinte à la sécurité ou à la confidentialité des données.

5.4. Comment alerter ?

Toute partie prenante peut alerter d'une non-conformité via les canaux suivant :

- Par email à l'adresse anti-corruption@sefitransmission.fr avec pour objet "**Non-conformité - Libellé court de la situation**"
- Par voie postale SEFI - Comité anti-corruption - CS71058 - 86060 Poitiers cedex 9.
Ce canal implique que le lanceur d'alerte qui souhaite rester anonyme communique dans ce courrier les coordonnées qui permettront le retour sur les suites données au traitement du signalement.

L'alerte déposée doit être détaillée pour permettre la vérification des non-conformités soulevées. Pour un traitement de l'alerte plus facile, il est conseillé de donner dans le mail d'alerte, les informations suivantes :

- Son identité, sa fonction et ses coordonnées
- L'identité, la fonction de la ou les personnes faisant l'objet de signalement
- La description des faits signalés
- Toute information et tout document, sous toutes formes ou supports, permettant d'étayer ce signalement.

Cependant, le lanceur d'alerte peut choisir de rester anonyme.

Le processus de remontée de l'information garantit dans tous les cas la confidentialité des données recueillies.

5.5. Modalités de transmission et de traitements des signalements ?

Un mail d'accusé de réception est envoyé au lanceur d'alerte dans un délai de sept jours ouvrés.

Le Comité Anti-corruption en étudie la recevabilité dans un délai de 20 jours ouvrés maximum.

- Si le signalement n'est pas suffisamment étayé pour lui permettre d'en apprécier la recevabilité, le destinataire du signalement peut demander au lanceur d'alerte les éléments complémentaires nécessaires. Le délai de traitement ne court alors qu'à compter de la réception de ces pièces.
- Si l'alerte est recevable, une recherche en interne est effectuée par le Comité Anti-corruption afin de vérifier la véracité des faits.
- Si l'alerte est irrecevable, le comité anti-corruption informe l'auteur par mail des raisons pour lesquelles son signalement ne respecte pas les conditions de validité posées à l'article 6 et au A du I de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016. Le dossier est alors clôturé et les informations collectées sont éliminées après le délai légal de conservation.

Le lanceur d'alerte sera informé par mail de la recevabilité ou de l'irrecevabilité de son signalement et du délai de traitement. Si la situation le demande, il sera informé de la tenue d'une enquête et de son avancement.

- a. Le Comité Anti-corruption étudie chaque alerte au cas par cas. Il statue sur les suites à donner sur la base du signalement, des preuves apportées et des résultats des recherches.
- b. Le dossier pourra être classé sans suite ou donner lieu à des mesures de remédiation. En cas d'infraction avérée, des procédures disciplinaires ou judiciaires à l'encontre des personnes mises en cause pourront être déclenchées.

5.6. Prohibition des mesures de représailles

Comme rappelé à l'article 2 : Toute utilisation de mauvaise foi et/ou abusive du dispositif d'alerte peut exposer l'utilisateur à des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires. (Art. 226-10 du code pénal relative aux dénonciations calomnieuses).

Dans le cadre d'utilisation de bonne foi, le lanceur d'alerte ne peut pas faire l'objet de mesures de représailles, ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures pour avoir signalé ou divulgué des informations dans le respect des procédures de signalement.

Cette protection contre les représailles est étendue aux personnes physiques et morales en lien avec le lanceur d'alerte.

La protection consécutive au signalement porte sur toutes mesures de représailles qui prendraient notamment l'une des formes suivantes :

- Suspension, mise à pied, licenciement
- Rétrogradation ou refus de promotion
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire
- Suspension de la formation
- Évaluation de performance négative
- Mesures disciplinaires
- Discrimination
- Non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois, il convient de préciser que tout lanceur d'alerte ne respectant pas les règles applicables à l'entreprise s'expose aux mêmes sanctions que les autres salariés. Les motivations des éventuelles sanctions devront être claires et non équivoques.

5.6.1 Mesures de protection immédiates

- Protection contre toute mesure de rétorsion
- Éloignement temporaire de l'auteur présumé si nécessaire
- Mesures conservatoires adaptées à la situation.

5.6.2 Accompagnement de la victime

- Information sur ses droits et les recours possibles
- Orientation vers les dispositifs de soutien (médecin du travail, psychologue, service social)
- Possibilité d'assistance par un représentant ou une personne de confiance (Référént Harcèlement, membre du CSE ou du service RH).

5.7. Délai légal de conservation

Les données relatives au signalement sont détruites par le destinataire :

- Sans délai si le destinataire considère, dès la réception du signalement, qu'il n'entre pas dans le champ du dispositif
- Dans un délai de deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification si aucune suite n'est donnée au signalement
- Au terme de la procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires lorsque de telles actions sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive.

5.8. Publicité

La publicité de cette procédure se fera sur différents moyens :

- Site internet de l'entreprise
- Site internet du CSE
- Procédure d'accueil des nouveaux embauchés
- Diffusion via le processus Qualité de l'entreprise.

6. DOCUMENTS ASSOCIÉS

- SF_DOC_015 Charte éthique.