



lebronze alloys

Dispositif d'Alerte Ethique Interne



La loi sur la transparence et la lutte contre la corruption, dite « Sapin 2 », a pour ambition de porter la législation française aux meilleurs standards européens et internationaux en matière de lutte contre la corruption.

Dans ce cadre, il est demandé aux entreprises de plus de 500 salariés de mettre en place un dispositif d'alerte.

Qui peut lancer une Alerte ?

Tous les salariés, mais également les collaborateurs extérieurs et occasionnels, agissant de manière désintéressée et de bonne foi et ayant eu personnellement connaissance de l'information.

La bonne foi s'entend lorsqu'une alerte est signalée sans malveillance ou sans attente d'une contrepartie personnelle.

Identité et Protection du lanceur d'Alerte

Le dispositif garantit la stricte confidentialité du lanceur d'alerte et toute violation de cette confidentialité sera punie pénalement.

Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne sera exercée à l'encontre des salariés signalant une alerte, même si les faits rapportés se révèlent infondés, sous réserves que les salariés aient agi de bonne foi. Toute mesure de représailles, directes ou indirectes, à l'encontre d'un employé de l'entreprise qui a signalé une alerte ne saurait être tolérée et donnera lieu à des sanctions disciplinaires.

Sur Quoi porte l'Alerte ?

Le dispositif d'alerte est destiné à signaler des comportements ou des situations contraires au Code d'Ethique et de Conduite de l'entreprise.

Outre toute conduite contraire à notre Code d'Ethique et de Conduite, ce dispositif peut être étendu au crime et délit, violation grave de la loi Française et du règlement, menace ou préjudice graves pour l'intérêt général.

Pourront être signalées par exemple des infractions de :

- Corruption
- Trafic d'influence
- Prise illégale d'intérêt
- Détournement de fonds publics
- Favoritisme....

Attention : L'alerte ne peut porter sur des révélations d'informations couvertes par le secret-défense, le secret médical ou le secret professionnel de l'avocat.

Anonymisation du lanceur d'Alerte

Si la loi Sapin 2 prévoit la confidentialité du lanceur d'alerte, aucune disposition n'interdit le recueil d'un signalement anonyme, à condition que la gravité des faits mentionnés soit établie et les éléments factuels soient suffisamment détaillés.

De plus, le traitement de cette alerte doit s'entourer de précautions particulières, telles qu'un examen de l'opportunité de sa diffusion dans le cadre du dispositif.

Comment peut-on émettre une alerte ?

Lebronze alloys a mis en place 2 canaux pour émettre une Alerte :

- Une adresse de courrier électronique dédiée : alerteinterne@lebronze-alloys.com
- Une plate-forme de déclaration en ligne

Le courrier électronique et la déclaration seront adressés au référent éthique de Lebronze alloys.

Que doit comporter une alerte ? (cf annexe 2)

Toute alerte devra comporter les éléments suivants :

De la part du lanceur d'Alerte :

- Identité ; fonction et coordonnées de l'émetteur de l'Alerte, exceptée dans les cas d'anonymisation
- Identité ; fonction et coordonnées des personnes visées par l'Alerte
- Identité ; fonction et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil de l'Alerte (qui ont eu un rôle dans le recueil des données par le lanceur d'alerte)
- Les faits signalés

De la part du référent :

- Identité ; fonction et coordonnées des personnes intervenant dans le traitement de l'Alerte
- 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

Comment est traitée une alerte ?

Le salarié ayant transmis une alerte recevra un accusé réception dans un délai de 8 jours ouvrés à compter de la date de transmission ;

Le référent, sur la base de critères objectifs, procède ensuite à l'analyse de l'Alerte et des suites qu'il convient de lui donner. Des échanges, préservant la confidentialité du lanceur d'Alerte, pourront être organisés, ainsi que des appuis éventuels à des supports externes.

Le référent devra également informer le lanceur d'alerte du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de la recevabilité de son Alerte. A l'issue de l'enquête et quelle qu'en soit l'issue, une décision formalisée et motivée est transmise à l'émetteur de l'alerte par le référent.

Présomption d'innocence de la personne visée par l'Alerte

Tout salarié faisant l'objet d'une Alerte est présumé innocent jusqu'à ce que les allégations portées contre lui soient établies.

Il doit être informé, dès l'enregistrement de l'Alerte, des faits qui lui sont reprochés afin de pouvoir faire usage de ses droits, dont ses droits de la défense et le respect du principe de contradictoire. Il peut demander l'accès aux données le concernant, et demander, si elles sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées, la rectification ou la suppression.

Le salarié visé par l'Alerte ne peut en aucun cas obtenir des informations sur l'identité de l'auteur de l'Alerte.

