

CHARTRE RELATIVE au DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE

Le dispositif d'alerte professionnelle d'EASii IC permet de signaler en toute sécurité et en toute confidentialité tout manquement grave constaté dans le cadre de l'activité de l'entreprise. Cette charte en détaille les modalités pratiques et les garanties offertes à l'auteur du signalement, conformément à la réglementation applicable.



ARTICLE 1. PREAMBULE

La présente charte a pour objet de définir le dispositif d'alerte professionnelle mis en place au sein de EASii IC (ci-après « l'entreprise »), conformément à la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « loi Sapin II »), telle que modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 et son décret d'application n° 2022-1284 du 3 octobre 2022, transposant la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des lanceurs d'alerte.

Ce dispositif permet à toute personne ayant connaissance, dans le cadre de son activité professionnelle, d'un manquement au sein de l'entreprise, de le signaler en toute sécurité, dans le respect de la confidentialité et sans crainte de représailles.

Cette charte a été établie après consultation du comité social et économique (CSE) et est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel par tout moyen approprié (affichage, intranet, remise individuelle).

ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION

2.1 Personnes pouvant effectuer un signalement

Peuvent utiliser ce dispositif :

- Les salariés de l'entreprise, y compris lorsque le contrat de travail a pris fin, dès lors que les informations ont été obtenues dans le cadre de la relation de travail, et les candidats à un emploi lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de la procédure de recrutement ;
- Les collaborateurs extérieurs et occasionnels (intérimaires, stagiaires, alternants) ;
- Les cocontractants, sous-traitants et leurs salariés ;
- Les actionnaires, associés et membres de l'organe de direction, même non exécutif.

Conformément à la loi, le lanceur d'alerte n'a plus l'obligation d'agir de manière désintéressée : il suffit qu'il agisse sans contrepartie financière directe et de bonne foi.

2.2 Faits pouvant être signalés

Peuvent faire l'objet d'un signalement les faits suivants, dont le lanceur d'alerte a eu personnellement connaissance :

- Un crime ou un délit ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement ;
- Des faits de corruption, de trafic d'influence, de conflit d'intérêts ;
- Des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, des situations de risque grave pour la santé ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement.

Sont exclus du dispositif les faits, informations ou documents couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret professionnel de l'avocat, ainsi que le secret des délibérations judiciaires.

ARTICLE 3. MODALITES DE SIGNALEMENT

3.1 Canaux de signalement interne

Depuis la réforme de 2022, l'auteur d'un signalement n'est plus tenu de respecter un ordre de priorité entre la voie interne et la voie externe : il peut choisir librement de s'adresser directement à l'une des autorités externes compétentes, au Défenseur des droits, à la justice ou à une institution de l'Union européenne. Il est néanmoins recommandé, sauf risque de représailles ou d'absence de traitement effectif, de privilégier dans un premier temps le signalement interne, qui permet un traitement rapide et proportionné.

Le signalement interne peut être adressé, au choix de son auteur, par les canaux suivants :

- Courrier électronique à l'adresse suivante : rh@easiic.com ;
- Courrier postal, sous pli confidentiel, à l'attention du référent alerte, à l'adresse du siège social, sis 90 avenue LÉON BLUM – 38100 GRENOBLE, avec la mention « Confidentiel – Dispositif d'alerte » ;
- Entretien physique ou par visioconférence, sur demande adressée au référent alerte, organisé dans un délai raisonnable.

Le signalement peut être effectué de manière non anonyme ou anonyme. Dans ce dernier cas, l'entreprise examine le signalement dans les mêmes conditions, sous réserve que les faits soient suffisamment caractérisés pour permettre une instruction.

3.2 Référent alerte

Le recueil et le traitement des signalements sont confiés au **service Ressources Humaines d'EASii IC**, qui dispose, par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de cette mission.

Un référent suppléant est désigné en la personne du référent harcèlement, membre du comité social et économique. Ce suppléant est systématiquement compétent pour recueillir et traiter tout signalement qui concernerait le service Ressources Humaines lui-même, l'un de ses membres, ou toute situation dans laquelle le service RH serait en situation de conflit d'intérêts (par exemple un signalement portant sur une décision RH, un membre de la direction avec lequel le service RH entretient un lien de subordination, ou plus largement toute affaire dans laquelle son impartialité pourrait être mise en doute).

Cette dualité de référents répond à l'exigence d'impartialité posée par le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 : un service RH, bien que légitime pour instruire la plupart des signalements du fait de sa connaissance de l'organisation, ne peut être à la fois juge et partie lorsque l'alerte le concerne directement ou indirectement. Le recours à un membre du CSE comme suppléant garantit à l'auteur du signalement une voie de recueil indépendante de la ligne hiérarchique et de la fonction RH, tout en restant interne à l'entreprise.

L'auteur d'un signalement susceptible de concerner le service RH est informé, dans les moyens de communication de la présente charte, de la possibilité de s'adresser directement au référent suppléant plutôt qu'au référent principal. Il s'adressera au référent suppléant par courrier électronique, à l'adresse suivante : referent@cse-easii-ic.com.

3.3 Contenu du signalement

Afin de permettre son instruction, le signalement doit, dans la mesure du possible, préciser les faits, leur date, les personnes éventuellement concernées et tout élément ou document de nature à l'étayer.

ARTICLE 4. PROCEDURE DE TRAITEMENT

Étape	Délai / modalités
Accusé de réception	Sous 7 jours ouvrés à compter de la réception du signalement.
Recevabilité	Vérification que le signalement entre dans le champ d'application de la charte ; information de l'auteur en cas d'irrecevabilité.
Instruction	Vérification des allégations, recueil d'éléments complémentaires auprès de l'auteur si nécessaire, échanges strictement limités aux personnes habilitées.
Retour à l'auteur	Sous 3 mois maximum à compter de l'accusé de réception (ou 3 mois à compter de l'expiration du délai de 7 jours si aucun accusé n'a été délivré).
Clôture	Mesures correctives le cas échéant (procédure disciplinaire, signalement au procureur de la République, saisine d'une autorité compétente) ; classement motivé si les faits ne sont pas établis ou hors champ.

ARTICLE 5. CONFIDENTIALITE

L'identité de l'auteur du signalement, celle des personnes visées et celle de tout tiers mentionné sont traitées de manière strictement confidentielle. Elles ne peuvent être divulguées, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de la personne concernée.

Toute violation de cette obligation de confidentialité expose son auteur à des sanctions disciplinaires, sans préjudice des sanctions pénales prévues par la loi (jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende).

Les échanges relatifs au signalement sont limités aux personnes habilitées à en connaître dans le cadre de leur mission, et font l'objet de mesures de sécurité adaptées (accès restreint, conservation sécurisée).

ARTICLE 6. PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES

Aucune personne ayant signalée ou divulguée une information dans le respect des conditions fixées par la loi ne peut faire l'objet, pour ce motif, d'une mesure de représailles, notamment : licenciement, non-renouvellement de contrat, rétrogradation, sanction disciplinaire, discrimination, mise à l'écart, ou toute autre mesure défavorable relative aux conditions de travail.

Cette protection bénéficie également aux facilitateurs (toute personne physique ou morale à but non lucratif ayant aidé le lanceur d'alerte à effectuer son signalement), ainsi qu'aux personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte susceptibles de faire l'objet de représailles (collègues, proches).

Toute mesure de représailles constatée expose son auteur à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des sanctions civiles et pénales encourues. L'entreprise rappelle que les procédures judiciaires manifestement abusives ou dilatoires engagées pour faire pression sur un lanceur d'alerte (« procédures bâillons ») sont prohibées et sanctionnées par une amende civile pouvant atteindre 60 000 €.

La responsabilité civile du lanceur d'alerte ne peut être engagée sur ce fondement que s'il est établi qu'il a eu connaissance de l'inexactitude des faits qu'il signale. Sa responsabilité pénale n'est pas non plus engagée lorsque le signalement ou la divulgation publique était nécessaire et proportionné à la sauvegarde des intérêts en cause.

ARTICLE 7. PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Les données à caractère personnel collectées dans le cadre du dispositif d'alerte font l'objet d'un traitement conforme au règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée. Elles sont conservées le temps strictement nécessaire au traitement du signalement, puis :

- Détruites ou anonymisées dans un délai de deux mois à compter de la clôture, si aucune suite n'y est donnée ;
- Conservées jusqu'au terme de la procédure disciplinaire ou judiciaire éventuellement engagée à la suite du signalement.

Toute personne concernée dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement et d'opposition, à exercer auprès du délégué à la protection des données de l'entreprise, dans les conditions prévues par le RGPD, sous réserve des restrictions nécessaires à la protection de l'auteur du signalement.

ARTICLE 8. SIGNALEMENT EXTERNE ET DIVULGATION PUBLIQUE

En complément ou en substitution de la voie interne, l'auteur d'un signalement peut s'adresser directement à une autorité externe compétente (par exemple le Défenseur des droits, l'Autorité des marchés financiers, l'inspection du travail selon la nature des faits), à l'autorité judiciaire, ou à une institution, un organe ou un organisme de l'Union européenne.

La divulgation publique n'est protégée que dans des cas limitativement définis par la loi : absence de traitement du signalement dans les délais, danger grave et imminent, risque de représailles ou faible probabilité de traitement effectif en cas de signalement externe, ou risque de dommages irréversibles.

ARTICLE 9. DIFFUSION ET ENTREE EN VIGUEUR

La présente charte est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les lieux de travail et de mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise. Elle est également communiquée à toute personne susceptible d'effectuer un signalement au sens de l'article 2.1.

Elle entre en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2026 et fera l'objet d'un réexamen périodique afin de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires applicables.

Fait à GRENOBLE, le 17 septembre 2026



Yannick THEPAUT
Directeur Général