PROCEDURE DE SIGNALEMENT ET DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

C&P
Concept GridX - Taste

Mise à jour le 1er novembre 2026

MESSAGE DE LA DIRECTION

Concept&Partners attache une importance particulière au respect de la législation, à l'éthique professionnelle, à l'intégrité de ses activités et à la protection des personnes qui contribuent à signaler des comportements contraires à la loi ou à l'intérêt général.

Dans ce cadre, Concept&Partners met à disposition un dispositif de signalement interne permettant à toute personne entrant dans le champ d'application de la présente politique de signaler, en toute confidentialité et sans crainte de représailles, des violations dont elle aurait connaissance dans un contexte professionnel.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la loi luxembourgeoise du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union ou du droit national.

Concept&Partners applique une politique de tolérance zéro à l'égard des représailles. Toute personne effectuant un signalement de bonne foi bénéficie des protections prévues par la loi et par la présente politique.

CONTEXTE REGLEMENTAIRE

Nous observons et respectons les normes et textes européens et luxembourgeois avec le plus grand respect, surtout lorsqu'ils visent à préserver l'équilibre de travail, l'intégrité et la sécurité dans le cadre professionnel.

A ce titre, la présente procédure de signalement et de protection des lanceurs d'alertes prend en compte :

- La directive UE 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union ;
- Le Code pénal luxembourgeois ;
- Le Code du travail luxembourgeois ;
- La loi du 16 mai 2023 sur la protection des lanceurs d'alertes ;

Ainsi que l'ensemble des normes et textes applicables sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

En supplément des textes règlementaires et législatifs contraignants, Concept&Partners prend également en compte les publications non contraignantes de référence, telles que notamment :

- La norme ISO 37001 ;
- Les lignes directrices et publications de l'Administration de l'Enregistrement, des Domaines et de la TVA ;
- Les publications de l'office des signalement luxembourgeois.

SOMMAIRE

MESSAGE DE LA DIRECTION **2**

CONTEXTE RÈGLEMENTAIRE **2**

SOMMAIRE **3**

PARTIE I – CONTEXTE ET DEFINITIONS **4**

I. CONTEXTE *4*

OBJET DE LA POLITIQUE ? 4

II. DEFINITIONS *4*

PARTIE II – LA PROCEDURE DE SIGNALEMENT **6**

I. LES ELEMENTS IMPORTANTS AVANT DE SIGNALER *6*

QUI PEUT SIGNALER ? 6

QUELLES SITUATIONS PEUVENT ETRE SIGNALEES ? 7

QUELLES SITUATIONS SONT EXCLUES DU DISPOSITIF ? 7

QUELLES SONT LES CONDITIONS ? 8

II. COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT *8*

QUELS SONT LES CANAUX DE SIGNALEMENT ? 8

QUELS SONT LES REFERENTS LANCEURS D'ALERTE ? 9

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ALL GRAVY 10

CAS PARTICULIER : ET SI J'AIDE UN COLLEGUE ? 11

III. LES ETAPES APRES LE SIGNALEMENT *11*

LE SUIVI DU SIGNALEMENT 11

DELAIS LEGAUX 11

REGISTRE DES SIGNALEMENTS 12

PARTIE III – LA PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE **13**

I. LA CONFIDENTIALITE DU LANCEUR D'ALERTE *13*

CARACTERE CONFIDENTIEL DES INFORMATIONS 13

II. L'INTERDICTION DES REPRESAILLES *13*

III. LES LIMITES DE LA PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES *14*

PARTIE IV – L'ENQUETE INTERNE **14**

I. LES POUVOIRS DU REFERENT *14*

II. LE DEROULEMENT DE L'ENQUETE INTERNE *15*

PARTIE V – SANCTIONS **16**

PARTIE VI – DIFFUSION ET ENTREE EN VIGUEUR **17**

PARTIE I – CONTEXTE ET DEFINITIONS

I. CONTEXTE

OBJET DE LA POLITIQUE ?

La présente politique a pour objet :

- de définir les modalités de signalement des violations relevant de la loi du 16 mai 2023 ;
- d'assurer la protection des lanceurs d'alerte ;
- de garantir la confidentialité des informations transmises ;
- de définir les modalités de traitement des signalements ;
- de préciser les rôles et responsabilités des personnes impliquées dans le dispositif.

La présente politique est distincte de la procédure relative au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux comportements inappropriés au travail, lesquels font l'objet de la charte interne « Respect & Dignité au travail ».

Les situations relevant principalement de conflits relationnels, de comportements inappropriés, de harcèlement ou de discrimination devront être orientées vers le dispositif prévu par cette charte.

II. DEFINITIONS

Afin de permettre une lecture claire et une pleine compréhension des enjeux de la présente procédure de protection des lanceurs d'alertes, les définitions issues de la loi du 16 mai 2023 importantes sont les suivantes :

- L'on entend par **« violations »** : les actes ou omissions qui sont illicites ou vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité des dispositions du droit national ou européen d'application directe ;

  ➔ **Ce que cela signifie : Tout fait qui vous semblerait contraire à la loi, à une obligation réglementaire ou à une règle interne susceptible d'entraîner un manquement légal ou éthique grave. !**

- L'on entend par **« informations sur des violations »** : des informations, y compris des soupçons raisonnables, concernant des violations effectives ou potentielles, qui se sont produites ou sont très susceptibles de se produire dans l'organisation dans laquelle l'auteur de signalement travaille ou a travaillé ou dans une autre organisation avec laquelle l'auteur de signalement est ou a été en contact dans le cadre de son travail, et concernant des tentatives de dissimulation de telles violations ;

➔ **Ce que cela signifie : Toute information dont vous disposez, ce y compris si vous n'êtes pas certain des informations, ou si la violation n'a pas encore eu lieu !**

- L'on entend par **« signalement »** ou **« signaler »** : la communication orale ou écrite d'informations sur des violations.

  ➔ **Ce que cela signifie : Votre signalement pourra prendre la forme écrite, ou orale, selon le mode de signalement qui vous convient le mieux, tout en restant parfaitement confidentiel !**

- L'on entend par **« auteur de signalement »** ou **« lanceur d'alerte »** : une personne physique qui signale ou divulgue publiquement des informations sur des violations qu'elle a obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles.

  ➔ **Ce que cela signifie : Vous serez considéré comme ayant le statut d'auteur de signalement dès lors que vous divulguerez les informations obtenues dans le cadre professionnel !**

- L'on entend par **« facilitateur »** : une personne physique qui aide un auteur de signalement au cours du processus de signalement dans un contexte professionnel et dont l'aide devrait être confidentielle.

  ➔ **Ce que cela signifie : Si vous aidez un lanceur d'alertes à effectuer un signalement, en le redirigeant, en l'encourageant, ou de toute autre manière, alors vous pourrez bénéficier également des garanties de confidentialité.**

- L'on entend par **« contexte professionnel »** : les activités professionnelles passées ou présentes par lesquelles, indépendamment de la nature de ces activités, des personnes obtiennent des informations sur des violations et dans le cadre desquelles ces personnes pourraient faire l'objet de représailles si elles signalaient de telles informations.

  ➔ **Ce que cela signifie : Il n'est pas important que les informations aient été découvertes aujourd'hui ou dans le passé. Dès lors que vous effectuez un signalement, vous êtes protégés, tant que cela concerne l'activité professionnelle.**

- L'on entend par **« personne concernée »** : une personne physique ou morale qui est mentionnée dans le signalement en tant que personne à laquelle la violation est attribuée ou à laquelle cette personne est associée. Il s'agit d'une certaine manière de la « personne accusée ».

  ➔ **Ce que cela signifie : Une personne concernée est une personne ou une entreprise qui est visée par le signalement, car elle aurait commis une infraction, ou y aurait participé.**

- L'on entend par **« représailles »** : tout acte (ou omission) direct ou indirect qui intervient

dans un contexte professionnel, est suscité par un signalement interne ou externe ou une divulgation publique, et qui cause ou peut causer un préjudice injustifié à l'auteur de signalement.

➔ **Ce que cela signifie : Toute mesure qui serait prise à votre encontre par une tierce personne si elle était amenée à savoir que vous êtes l'auteur d'un signalement.**

PARTIE II – LA PROCEDURE DE SIGNALEMENT

I. LES ELEMENTS IMPORTANTS AVANT DE SIGNALER

Avant d'effectuer un signalement, il est important de se poser les bonnes questions. Ce n'est pas un acte anodin, alors pour bénéficier au mieux de la protection des lanceurs d'alertes, il est nécessaire de bien remplir les conditions prévues par la loi :

QUI PEUT SIGNALER ?

La protection des lanceurs d'alertes vise à permettre à un maximum de personnes en lien avec Concept&Partners d'effectuer un signalement :

- les salariés de Concept&Partners et de Concept GridX ;
- les anciens salariés ;
- les candidats à un emploi ;
- les stagiaires ;
- les apprentis ;
- les intérimaires ;
- les fournisseurs ;
- les sous-traitants ;
- les prestataires ;
- les membres des organes de direction ou d'administration ;
- toute personne obtenant des informations dans un contexte professionnel en lien avec Concept&Partners.

Veillez à bien rentrer dans l'une de ces catégories avant d'effectuer un signalement, sans quoi vous risquez de ne pas pouvoir bénéficier de la protection des lanceurs d'alertes.

EXEMPLE 1 : Un candidat à un poste d'assistant administratif peut effectuer un signalement.
EXEMPLE 2 : Un cuisinier peut effectuer un signalement.
EXEMPLE 3 : Un responsable marketing peut effectuer un signalement
EXEMPLE 4 : Un passant dans la rue ne peut pas effectuer de signalement.

QUELLES SITUATIONS PEUVENT ÊTRE SIGNALÉES ??

La définition d'une violation est à nouveau volontairement très large. Elle comprend les actes ou omissions qui sont illicites ou sont constitutives d'être un abus de droit.

Il est donc tout à fait possible de signaler **tout type d'infraction ou d'abus et notamment :**

- fraude ;
- corruption ;
- trafic d'influence ;
- détournement d'actifs ;
- vol ;
- conflits d'intérêts non déclarés ;
- infractions financières ;
- atteintes à la sécurité alimentaire ;
- atteintes à la santé ou à la sécurité au travail ;
- infractions environnementales ;
- violations de la réglementation sur la protection des données ;
- infractions aux règles de concurrence ;
- manquements graves à une obligation légale ou réglementaire ;
- tentatives de dissimulation de tels faits.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Concept&Partners a à cœur de protéger ses collaborateurs et tierces parties. Les manquements graves aux règles internes susceptibles de constituer une violation légale, réglementaire ou éthique peuvent également faire l'objet d'un signalement.

QUELLES SITUATIONS SONT EXCLUES DU DISPOSITIF ??

Ne relèvent pas du présent dispositif :

- les demandes RH individuelles ;
- les réclamations relatives à la gestion courante du contrat de travail ;
- les conflits interpersonnels ne constituant pas une violation de la loi ;
- les demandes administratives ;
- les signalements manifestement abusifs ou de mauvaise foi.

Les situations de harcèlement, discrimination ou violence au travail sont traitées prioritairement dans le cadre de la Charte « Respect & Dignité au travail ».

ATTENTION, IL N'EST DONC PAS POSSIBLE DE SIGNALER QUELQUE CHOSE QUI NE CONSTITUE PAS UNE INFRACTION OU QUI N'EST PAS UN ABUS !

QUELLES SONT LES CONDITIONS ?

Si les deux premières conditions sont largement entendues (pouvoir le faire, savoir quoi signaler), il faut aussi que l'auteur d'un signalement ait eu des **motifs raisonnables** de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement.

Concrètement, il est nécessaire que l'auteur du signalement pense sérieusement que ce qu'il signale est vrai.

➔ Ce que cela signifie : Il n'est pas nécessaire d'être sûr de vous lorsque vous effectuez un signalement ! Si vous avez de sérieux doutes, cela est suffisant, personne ne vous reprochera d'avoir effectué un signalement si cela se révèle être faux.

➔ Ce que cela signifie : Vous ne pouvez pas signaler des informations sur des violations que vous savez pertinemment être fausses !

ATTENTION, UNE FAUSSE DENONCIATION VOLONTAIRE EST PUNISSABLE

II. COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?

QUELS SONT LES CANAUX DE SIGNALEMENT ?

Concept&Partners met à disposition plusieurs canaux permettant d'effectuer un signalement de manière confidentielle.

Pour les collaborateurs de Concept&Partners et Concept GridX :

À compter de sa mise en service prévue en septembre 2026, le canal principal de signalement est la plateforme sécurisée All Gravy.

Cette plateforme permet notamment :

- le dépôt de signalements écrits ;
- les signalements anonymes ;
- les échanges confidentiels avec le lanceur d'alerte ;
- l'accès restreint aux seules personnes habilitées ;
- la sécurisation des données transmises.

Chemin d'accès : Onglet « Vous » en bas à droite de l'application, puis « Soumettre un signalement », puis « Lanceur d'alerte ».

Les collaborateurs peuvent également contacter directement les référents par les moyens décrits ci-dessous.

Pour les personnes externes à Concept&Partners

Les candidats, fournisseurs, prestataires, sous-traitants, anciens collaborateurs ou toute autre personne entretenant ou ayant entretenu une relation professionnelle avec Concept&Partners peuvent effectuer un signalement directement auprès des référents désignés :

- Par e-mail : signalement@conceptpartners.lu;
- Par téléphone : +352 28 56 01 ;
- Par courrier adressé à l'attention du référent lanceur d'alerte ;
- Lors d'un entretien physique sur rendez-vous.

Les informations reçues sont traitées de manière strictement confidentielle et accessibles uniquement aux personnes habilitées dans le cadre du traitement du signalement.

Les modalités de signalement sont également accessibles sur le site internet de Concept&Partners.

QUELS SONT REFERENTS LANCEURS D'ALERTE ?

Référente principale :

Mélanie ODILLE
Directrice des Ressources Humaines
mo@conceptpartners.lu

Référent suppléant :

Marc FUSENIG
Gérant
mf@conceptpartners.lu

Le référent suppléant intervient notamment en cas :

- d'absence du référent principal ;
- de conflit d'intérêts ;
- ou lorsque la nature du signalement le justifie.

La loi autorise à effectuer un signalement de 3 manières différentes : Via un signalement interne (ci-dessus), un signalement externe, ou une divulgation publique.

- L'on entend par **« signalement externe »** : la communication orale ou écrite d'informations sur des violations aux autorités compétentes.

  ➔ **Ce que cela signifie : Je peux signaler directement les faits à une autorité compétente conformément aux dispositions de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union ou du droit national.**
  La liste des autorités compétentes est définie à l'article 18 de cette loi.

Pour toute information complémentaire concernant les modalités de signalement externe ou l'identification de l'autorité compétente, il est également possible de contacter l'Office des signalements ou de consulter les informations disponibles sur Guichet.lu.

- L'on entend par **« divulgation publique »** ou **« divulguer publiquement »** : la mise à disposition dans la sphère publique d'informations sur des violations.

  ➔ **Ce que cela signifie : J'en parle directement à la presse.**

IL EST VIVEMENT ENCOURAGE D'EFFECTUER EN PREMIER LIEU UN SIGNALEMENT INTERNE, AFIN QUE VOTRE DEMANDE SOIT PRISE EN COMPTE RAPIDEMENT, EN TOUTE CONFIDENTIALITE ET DE LA MANIERE LA PLUS PROTECTRICE POSSIBLE.

DISPOSITIF DE SIGNLEMENT ET SOLUTION ALL GRAVY ?

Afin de garantir un canal de signalement sécurisé, confidentiel et conforme aux exigences de la loi luxembourgeoise du 16 mai 2023, Concept&Partners a fait le choix de déployer la solution « Compliance / Whistleblower » développée par All Gravy.

La mise en service de cette plateforme est prévue à compter de septembre 2026.

Cette solution constitue le canal principal de signalement mis à disposition des collaborateurs de Concept&Partners et Concept GridX.

La solution permet notamment :

• la mise à disposition d'un canal de signalement écrit accessible aux collaborateurs disposant d'un accès à la plateforme ;
• la possibilité d'effectuer un signalement de manière anonyme ;
• la protection de l'identité du lanceur d'alerte, celle-ci n'étant pas collectée lors du dépôt du signalement ;
• une communication sécurisée et confidentielle entre le référent et le lanceur d'alerte, y compris lorsque celui-ci demeure anonyme ;
• une restriction des accès aux seules personnes habilitées au traitement des signalements ;
• un traitement sécurisé des données ;
• un hébergement des données au sein de l'Union européenne ;
• des mesures de sécurité et de contrôle des accès couvertes par une certification ISAE 3000 auditée par un organisme indépendant ;
• un encadrement contractuel conforme aux exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Les personnes externes à Concept&Partners entrant dans le champ d'application de la présente politique (candidats, fournisseurs, prestataires, sous-traitants, anciens collaborateurs ou toute autre personne ayant obtenu des informations dans un contexte professionnel lié à Concept&Partners)

peuvent effectuer un signalement directement auprès des référents désignés selon les modalités décrites dans la section « Quels sont les canaux de signalement ? ».

Les coordonnées des référents ainsi que les modalités de signalement sont également accessibles sur le site internet de Concept&Partners.

CAS PARTICULIER : ET SI J'AIDE UN COLLEGUE ?

Les personnes qui viennent en aide de manière confidentielle à un lanceur d'alertes pour effectuer un signalement, et qui sont par conséquent informés dudit signalement bénéficient également de la protection des lanceurs d'alertes car ils sont considérés comme des « facilitateurs ».

Lorsque vous accompagnez un collègue dans cette démarche, vous devenez un facilitateur et êtes ainsi protégés contre les représailles également. Votre identité doit être signalée au référent.

III. LES ETAPES APRES LE SIGNALEMENT

LE SUIVI DU SIGNALEMENT

Tout signalement reçu par Concept&Partners est traité avec diligence, impartialité et confidentialité.

Dès réception d'un signalement, le référent procède à une analyse préliminaire afin de vérifier :

- si le signalement entre dans le champ d'application de la présente politique ;
- si les informations communiquées apparaissent suffisamment précises pour permettre un traitement ;
- si des mesures immédiates de protection ou de sécurisation doivent être mises en œuvre.

Le référent peut, lorsque cela est nécessaire, solliciter des informations complémentaires auprès du lanceur d'alerte.

Lorsque les éléments communiqués le justifient, une enquête interne peut être ouverte afin de vérifier les faits signalés.

Le référent peut, dans le respect des règles applicables, recueillir des témoignages, consulter des documents ou solliciter l'assistance des services internes compétents.

Les investigations sont conduites dans le respect :

- de la confidentialité ;
- de la présomption d'innocence ;
- du principe de proportionnalité ;
- et des droits des personnes concernées.

QUELS SONT LES DELAIS LEGAUX ?

Conformément à la loi du 16 mai 2023 :

- un accusé de réception est adressé au lanceur d'alerte dans un délai maximal de sept (7) jours calendaires à compter de la réception du signalement ;
- un retour d'information est fourni dans un délai maximal de trois (3) mois à compter de l'accusé de réception.

Le retour d'information peut notamment porter sur :

- l'ouverture d'une enquête ;
- la clôture du dossier ;
- les mesures correctives mises en œuvre ;
- ou l'impossibilité de poursuivre le traitement du signalement.

Le respect de ces délais est assuré par les référents désignés par Concept&Partners, au moyen du registre des signalements tenu par Concept&Partners.

Lorsque la complexité du dossier le justifie, le lanceur d'alerte est informé de l'état d'avancement du traitement de son signalement dans le respect des dispositions légales applicables.

LE REGISTRE DES SIGNALEMENTS ?

Concept&Partners tient un registre confidentiel des signalements permettant d'assurer la traçabilité du dispositif.

Pour chaque signalement, le registre mentionne notamment :

- le numéro de référence unique;
- la date de réception ;
- le canal utilisé ;
- la recevabilité du signalement ;
- la date d'envoi de l'accusé de réception ;
- les principales étapes du traitement ;
- la date de retour d'information ;
- la date de clôture du dossier ;
- les mesures prises le cas échéant.

Le registre est conservé sous la responsabilité du référent lanceur d'alerte. Son accès est strictement limité aux personnes habilitées.

Les données et documents collectés dans le cadre d'un signalement sont conservés de manière sécurisée et confidentielle sous la responsabilité du référent lanceur d'alerte.

Les informations sont conservées uniquement pendant la durée nécessaire :

- au traitement du signalement ;

- à la réalisation des investigations ;
- à la mise en œuvre des mesures correctives éventuelles ;
- au respect des obligations légales ;
- à l'exercice ou à la défense des droits de Concept&Partners

Les dossiers clôturés font l'objet d'un archivage sécurisé avec accès restreint aux seules personnes habilitées.

À l'issue des délais de conservation applicables, les données sont supprimées ou anonymisées conformément à la réglementation en matière de protection des données personnelles.

Les modalités de traitement des données personnelles dans le cadre du dispositif de signalement sont détaillées dans la Notice d'information RGPD figurant en annexe de la présente politique.

PARTIE III – LA PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

I. LA CONFIDENTIALITE DU LANCEUR D'ALERTE

CARACTERE CONFIDENTIEL DES INFORMATIONS

L'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et de toute personne mentionnée dans le signalement est traitée de manière strictement confidentielle.

Ces informations ne peuvent être divulguées qu'aux personnes habilitées à traiter le signalement ou lorsque la loi l'impose.

Les signalements anonymes sont acceptés et traités dans la mesure où les éléments communiqués permettent une analyse suffisante des faits signalés.

Toute personne participant au traitement d'un signalement est tenue à une obligation de confidentialité renforcée.

II. L'INTERDICTION DES REPRESAILLES

Concept&Partners interdit strictement toute forme de représailles à l'encontre d'une personne ayant effectué un signalement de bonne foi.

Sont notamment considérées comme des représailles :

- le licenciement ;
- la rétrogradation ;
- la modification injustifiée des conditions de travail ;
- les mesures disciplinaires abusives ;
- l'intimidation ;

- les menaces ;
- le harcèlement ;
- la discrimination ;
- l'exclusion ou la mise à l'écart.

Cette protection bénéficie également :

- aux facilitateurs ;
- aux témoins ;
- aux personnes ayant participé au traitement du signalement ;
- ainsi qu'aux personnes liées au lanceur d'alerte lorsque la loi le prévoit.

III. LES LIMITES DE LA PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES

La protection concerne uniquement les représailles, menaces et tentatives de représailles qui seraient liées à un signalement. Dans le cas contraire, la protection ne s'applique pas.

En cas de représailles, de tentatives de représailles, ou de menaces de représailles, il est possible :

- De faire part de la mesure au réfèrent, qui se chargera de l'analyser et de la faire cesser au besoin ;
- D'introduire dans les 15 jours suivants la notification de la représaille, une demande au juge afin qu'il fasse cesser la mesure ;
- Demander la réparation du dommage subi judiciairement.

PARTIE IV – L'ENQUETE INTERNE

I. LES POUVOIRS DU REFERENT

Le réfèrent, lorsqu'il est chargé de conduire une enquête interne, dispose de pouvoirs étendus afin de garantir la transparence et l'impartialité du processus.

Il peut :

- Recueillir les signalements ;
- Auditionner les personnes concernées et témoins ;
- Analyser les documents et informations utiles ;
- Solliciter l'appui des services internes pour accéder aux données nécessaires.

Il est également habilité à assurer la protection de la confidentialité des échanges et à veiller à l'absence de représailles envers le lanceur d'alerte ou les collaborateurs impliqués.

Ses pouvoirs ne sont toutefois pas illimités : il doit respecter le cadre légal (RGPD, droit du travail, secret professionnel) et agir de manière proportionnée, en tenant compte des droits de la défense et du principe de présomption d'innocence.

Enfin, il formule des conclusions et recommandations à la direction ou aux organes compétents, sans pouvoir se substituer à eux pour la prise de décision disciplinaire ou corrective.

Le référent est pleinement compétent et impartial dans le traitement des alertes.

II. LE DEROULEMENT DE L'ENQUETE INTERNE

L'enquête interne se déroule de la manière suivante :

Etape 1 - Réception et qualification du signalement :

- Envoi de l'accusé de réception à l'auteur du signalement ;
- Enregistrement du signalement dans le registre interne prévu à cet effet ;
- Vérification de la recevabilité (le signalement relève-t-il du champ couvert par la procédure interne ou la loi sur les lanceurs d'alerte ?) ;
- Évaluation préliminaire de la gravité, de l'urgence et du risque (juridique, financier, réputationnel) ;
- Décision de déclencher formellement une enquête ou de clore le signalement avec justification documentée ;

Etape 2 - Planification de l'enquête

- Définition du périmètre (faits à analyser, personnes potentiellement impliquées, période concernée) ;
- Élaboration d'un plan d'action : calendrier, ressources nécessaires, outils ;
- Garantie des mesures de protection du lanceur d'alerte et de la confidentialité.

Etape 3 - Collecte d'informations et de preuves :

- Consultation des documents internes (emails, contrats, comptes rendus, relevés financiers, logs informatiques).
- Vérification auprès des bases externes si pertinent.
- Respect strict du RGPD et des obligations de confidentialité (limiter la collecte à ce qui est nécessaire et proportionné).

Etape 4 - Auditions et entretiens

- Convocation des personnes concernées et témoins dans un cadre confidentiel.
- Explication claire de l'objet de l'audition, rappel des droits (présomption d'innocence, confidentialité).
- Rédaction de comptes rendus fidèles et conservés dans le dossier d'enquête.
- Recueil de versions contradictoires pour assurer l'équilibre et l'impartialité.

Etape 5 - Analyse et évaluation des éléments

- Croisement des témoignages et documents pour vérifier la cohérence des faits.
- Identification des manquements potentiels à la loi, aux règlements internes, ou aux obligations contractuelles.
- Qualification juridique et éthique des faits (ex. : fraude, harcèlement, vol, corruption, non-conformité réglementaire).

Etape 6 - Rapport d'enquête

- Présentation claire et factuelle des constats.
- Mise en avant des preuves recueillies, sans jugement subjectif.
- Formulation de recommandations : mesures disciplinaires, actions correctives, renforcement des procédures internes, formation, signalement aux autorités si requis par la loi.
- Transmission du rapport aux organes compétents.

Etape 7 - Clôture et suivi

- Notification des suites données au lanceur d'alerte (dans les limites légales de confidentialité).
- Archivage sécurisé du dossier, avec limitation des accès.
- Suivi de la mise en œuvre des recommandations et mesures correctives.

PARTIE V – SANCTIONS

Toute personne reconnue responsable d'une violation faisant l'objet d'un signalement peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou de toute autre mesure appropriée prévue par la législation applicable.

Toute mesure de représailles à l'encontre d'un lanceur d'alerte constitue une faute grave susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires.

Les signalements effectués de mauvaise foi ou contenant sciemment des informations fausses peuvent également donner lieu à des sanctions disciplinaires et, le cas échéant, à des poursuites civiles ou pénales.

PARTIE VI – DIFFUSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique est portée à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes concernées.

Elle est notamment :

- mise à disposition sur les supports internes de l'entreprise ;
- remise aux nouveaux collaborateurs dans le cadre de leur intégration ;
- communiquée aux personnes entrant dans son champ d'application ;
- intégrée au dispositif de conformité et de gouvernance de Concept&Partners.

La Direction veille à assurer une information et une sensibilisation régulières des collaborateurs concernant l'existence du dispositif de signalement et les modalités de son utilisation.

La présente politique entre en vigueur à compter de sa date de validation par la Direction.

Elle pourra être révisée à tout moment afin de tenir compte des évolutions législatives, réglementaires, organisationnelles ou techniques du dispositif.