

Signalement de comportements illégaux

- [Expression](#)
- [Annexe 1 : Exemples de fraudes internes](#)
- [Annexe 2 : Harcèlement moral et sexuel](#)

Expression

Pourquoi est-il important de s'exprimer ?

Notre entreprise s'engage à mener ses activités avec intégrité et équité, en respectant la loi et nos valeurs. Malgré cet engagement, il peut arriver que vous soyez témoin d'un comportement préoccupant ou semblant enfreindre notre Code de conduite (Z.T.P). Si vous observez ou suspectez une telle inconduite, nous vous encourageons à vous exprimer. En le faisant, vous offrez à notre entreprise l'opportunité de traiter le problème. Garder le silence face à une possible inconduite peut aggraver la situation et miner la confiance.

Notre entreprise apprécie véritablement l'aide des employés qui identifient et signalent des préoccupations nécessitant une attention. S'exprimer est essentiel pour préserver notre réputation, notre succès, et notre capacité à opérer, aujourd'hui comme dans le futur.

Sur quoi pouvez-vous vous exprimer ?

Notre entreprise attend de vous que vous signaliez toute préoccupation lorsque vous suspectez un comportement illégal, contraire à l'éthique ou autrement inapproprié impliquant notre entreprise et pouvant entraîner une violation grave des lois et règlements applicables, de notre Code de conduite, ou de nos politiques et procédures internes.

En particulier, lorsque ce comportement peut nuire à la situation financière ou à la réputation de l'entreprise, affecter négativement les intérêts des clients et des actionnaires, ou représenter un danger pour la vie, les biens, le système financier ou l'intérêt public.

Voici des exemples de préoccupations pouvant être signalées via les lignes directrices du programme Speak Up :

- **Détournements frauduleux de fonds :**
 - Schémas de facturation (faux fournisseurs, achats personnels, etc.), remboursement de frais frauduleux, schémas de paie (employés fictifs, salaires falsifiés, etc.).
- **Irrégularités comptables ou en matière de contrôle interne ou d'audit.**
- **Manipulation de marché, délit d'initié, divulgation illégale d'informations confidentielles.**
- **Usage inapproprié des ressources de l'entreprise.**
- **Accès ou utilisation illégale de données de l'entreprise, ou tentatives de violation de la protection des données.**
- **Corruption et pots-de-vin :**
 - Commissions illégales, truquages d'appels d'offres, gratifications illégales, etc.
- **Conflits d'intérêts.**

- **Violation des lois sur la concurrence.**
- **Discrimination et harcèlement.** (voir annexe 2)
- **Représailles contre toute personne ayant agi de bonne foi pour signaler un problème.**
- **Dissimulation, destruction ou manipulation délibérée d'informations liées à ce qui précède.**
- **Tout autre comportement que vous considérez comme une faute.**

Note : Veuillez consulter l'Annexe 1 pour plus d'exemples de fraudes internes.

Comment s'exprimer ?

Les lignes directrices du programme **Speak Up** vous permettent de signaler des préoccupations concernant une conduite suspectée d'inconduite par le biais de divers canaux.

Il est recommandé d'utiliser d'abord les lignes de signalement locales (annexe 3) et les procédures habituelles, si possible. Si vous ne vous sentez pas capable ou à l'aise de les utiliser, vous pouvez également recourir à des méthodes alternatives qui vous permettent de signaler vos préoccupations de manière confidentielle ou anonyme.

Si vous vous exprimez en interne, soit via le processus local, soit via des canaux internes alternatifs, vous aidez notre entreprise à identifier les problèmes et à prendre des mesures appropriées si nécessaire.

Canaux de signalement alternatifs

Il peut arriver que vous jugiez les lignes de signalement locales inappropriées en fonction des circonstances, pour des raisons telles que :

- La direction est impliquée ou tolère consciemment l'inconduite.
- Votre préoccupation n'a pas été prise au sérieux, n'a pas été traitée de manière adéquate ou n'a pas été résolue.
- Vous avez été découragé(e) de signaler votre préoccupation ou on vous a demandé de garder le silence.
- Vous craignez ou avez subi des représailles pour avoir exprimé une préoccupation.

En fonction de la gravité et de la sensibilité de votre préoccupation, ainsi que des personnes impliquées dans l'inconduite, si vous ne vous sentez pas à l'aise d'utiliser les canaux locaux, vous devriez envisager d'utiliser l'un des canaux Speak Up disponibles décrits ci-dessous.

1) Service Speak Up d'Innocean

Pour signaler un problème en ligne, veuillez visiter le site Web du service Speak Up d'Innocean à l'adresse :

<https://ethics.innocean.com/?language=en>, où vous pourrez remplir un formulaire pour soumettre votre préoccupation.

Notre entreprise préfère que vous vous identifiez lorsque vous signalez une inconduite suspectée. Cependant, si vous ne vous sentez pas à l'aise de révéler votre identité, vous pouvez choisir de rester anonyme (dans la mesure où les lois de votre pays le permettent). Nous respecterons votre décision, et votre rapport sera traité de la même manière que si vous aviez révélé votre identité.

2) Par e-mail

Pour signaler une préoccupation par e-mail, veuillez envoyer votre rapport à l'adresse suivante :

clean@innoclean.com

Ou écrire à : **Corporate Innovation & Policy Team, Innoclean HQ.**

Quelles informations devez-vous fournir ?

Lorsque vous signalez un problème (en personne, par écrit, en ligne ou par téléphone), veuillez fournir autant d'informations détaillées que possible pour permettre à notre entreprise d'évaluer et d'enquêter sur votre préoccupation, telles que :

- Le contexte, l'historique et les raisons de votre préoccupation.
 - Les noms (des personnes impliquées), les dates, les lieux et d'autres informations pertinentes.
 - Si possible, des preuves des faits allégués (documents écrits, images, témoignages, etc.).
 - Tous les documents susceptibles d'appuyer votre rapport.
-

Que faire si vous n'avez pas tous les faits ?

Nous vous encourageons à vous exprimer dès que possible, idéalement avant que les situations ne dégénèrent ou que des dommages ne soient causés. Il est toujours préférable d'en discuter en amont plutôt que de signaler après coup. Si vous avez connaissance ou suspectez une inconduite, exprimez-vous avec les informations dont vous disposez. Nous ne nous attendons pas à ce que vous ayez toutes les réponses et vous n'êtes certainement pas tenu de prouver que votre préoccupation est fondée. Laissez notre entreprise examiner la question pour déterminer s'il y a matière à s'inquiéter.

Ne tentez jamais d'enquêter vous-même ni de rechercher des preuves pour bâtir un dossier solide. Nous garantissons qu'aucune mesure disciplinaire ou autre ne sera prise à votre encontre si votre

préoccupation légitime s'avère finalement erronée ou infondée.

Comment votre rapport est-il investigué ?

Étape 1 : Réception du rapport

Une fois votre rapport soumis, il est reçu et enregistré par le coordinateur du programme Speak Up.

Étape 2 : Évaluation préliminaire

Le coordinateur du programme effectuera une évaluation préliminaire pour identifier les problématiques soulevées par le rapport, déterminer si elles entrent dans le cadre des lignes directrices Speak Up et évaluer leur impact potentiel sur l'entreprise et ses parties prenantes. Cette étape permet de décider des réponses appropriées.

Après avoir établi l'impact potentiel de l'enjeu, la prochaine étape consiste à décider s'il est nécessaire d'engager une enquête détaillée.

Étape 3 : Enquête détaillée

Une enquête sera ouverte si l'évaluation préliminaire révèle suffisamment d'éléments pour la justifier. L'objectif de l'enquête est de collecter des preuves permettant de conclure si le comportement suspecté a eu lieu. Cela inclut des entretiens avec les personnes concernées, l'examen des dossiers et la collecte de données, d'informations et de documents.

Si nécessaire, le département de gestion éthique d'Innocean peut se déplacer pour mener l'enquête. Des experts externes (avocats, comptables, etc.) peuvent également être sollicités pour aider à l'enquête.

Étape 4 : Rapport

Une fois les faits établis, l'enquêteur principal évaluera les informations recueillies, examinera les preuves et tirera une conclusion sur le comportement suspecté. Un rapport écrit sera rédigé, détaillant les problématiques examinées, les preuves collectées et les conclusions.

Étape 5 : Décision et suivi

Si l'enquête conclut que la préoccupation signalée est fondée, la direction locale décidera des mesures correctives ou disciplinaires appropriées pour mettre fin à l'incident ou prévenir sa récurrence.

Après la clôture de l'enquête, un suivi périodique sera effectué pour s'assurer que l'inconduite n'a pas repris et qu'aucune représailles sur le lieu de travail n'a eu lieu en conséquence de votre signalement.

Délais d'enquête

Les enquêtes doivent être menées dans des délais raisonnables. Cependant, la durée peut varier en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, ainsi que des ressources disponibles. Chaque situation est unique, et nous ne faisons pas de compromis pour fermer une affaire rapidement. Ainsi, une enquête peut prendre plusieurs semaines ou mois.

Les rapports restent-ils confidentiels ?

Tous les signalements sont traités de manière confidentielle. Cela signifie que les informations concernant votre préoccupation seront partagées uniquement avec un nombre limité de personnes ayant un besoin strict de les connaître pour mener l'enquête ou faciliter une résolution.

Représailles

Nous vous protégerons contre les représailles sur le lieu de travail.

Les représailles contre les personnes ayant signalé des préoccupations en toute bonne foi sont considérées comme une violation de notre Code de conduite et peuvent entraîner des mesures disciplinaires.

Si vous constatez des représailles à votre rencontre ou contre une autre personne pour avoir signalé, ou pour avoir voulu signaler, une préoccupation en toute bonne foi, veuillez en informer un des canaux Speak Up. Les signalants seront protégés, sauf si la préoccupation soulevée a été délibérément et malicieusement inventée.

Selon l'article L. 1153-3 du Code du travail, «aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés».

L'article L. 1153-4 du Code du travail sanctionne par la nullité toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un·e témoin. Cela signifie que la sanction d'un·e salarié·e ayant refusé de subir un harcèlement sexuel ou ayant alerté la direction de l'entreprise sur des actes dont il·elle aurait été témoin sera annulée par le conseil de prud'hommes.

Annexe 1 : Exemples de fraudes internes

Voici des exemples de fraudes internes, sans que cette liste soit exhaustive :

Schémas de facturation

- Surfacturation des clients.
- Enregistrement de crédits, rabais ou remboursements fictifs aux clients.
- Schémas de « pay and return » (où un employé crée un trop-payé à un fournisseur et empoche ensuite le remboursement).
- Utilisation de fournisseurs fictifs ou de sociétés-écrans pour générer de fausses factures.

Mauvaise utilisation des comptes

- Fraude par virement bancaire (transferts frauduleux vers des comptes bancaires).
- Ventes ou créances non enregistrées.
- Fraude sur les comptes employés (où un employé est également client et procède à des ajustements non autorisés sur ses comptes).
- Création de notes de crédit falsifiées au nom de clients, versées sur un compte personnel de l'employé ou sur celui d'une entreprise qu'il contrôle.
- Vol de mots de passe des systèmes de paiement et saisie de paiements frauduleux sur son propre compte.

Inventaire et actifs fixes

- Vol d'inventaire.
- Radiations frauduleuses et autres débits fictifs d'inventaire.
- Ventes frauduleuses d'inventaire.
- Vol d'actifs fixes, y compris les ordinateurs et autres biens liés aux technologies de l'information.
- Vol ou utilisation abusive d'informations propriétaires ou confidentielles (informations sur les clients, propriété intellectuelle, grilles tarifaires, plans d'affaires, etc.).
- Réception de biens ou services gratuits ou à prix réduit de la part de fournisseurs.
- Utilisation non autorisée de biens de l'entreprise à des fins personnelles.
- Transactions personnelles effectuées par des employés en utilisant des ressources de l'entreprise.

Approvisionnement

- Modification de bons de commande légitimes.
- Falsification de documents pour obtenir des autorisations de paiement.

- Contrefaçon de signatures sur des autorisations de paiement.
- Soumission de fausses factures de fournisseurs fictifs ou existants.
- Changements non autorisés des termes de paiement des fournisseurs ou d'autres détails les concernant.
- Interception de paiements destinés aux fournisseurs.
- Envoi de factures fictives ou en double à des fournisseurs.
- Mauvaise utilisation des cartes de crédit de l'entreprise.
- Factures majorées pour des contrats attribués à des fournisseurs liés à un employé.
- Vente d'informations sensibles sur des appels d'offres, des contrats ou d'autres données confidentielles.

Paie

- Employés fictifs (« ghost employees ») sur la liste des salariés.
- Falsification des heures travaillées pour obtenir des paiements d'heures supplémentaires frauduleux.
- Abus des systèmes de commission.
- Changements non autorisés des niveaux de salaire.
- Abus des droits à congé ou des jours de repos.
- Déclarations de frais gonflées ou frauduleuses.
- Ajout de dépenses personnelles à des demandes de remboursement légitimes.
- Demande de remboursement multiple pour les mêmes dépenses.
- Fausse déclaration pour des indemnités de travailleur.

Pots-de-vin

- Pots-de-vin versés par des fournisseurs à des employés en échange d'un traitement favorable.
- Pots-de-vin versés à la direction en lien avec l'acquisition ou la cession d'une activité.
- Vente de biens appartenant à l'entreprise à un prix inférieur au marché, permettant à l'employé de percevoir une rétrocommission ou de revendre les biens à un prix supérieur ultérieurement.
- Achat de biens à un prix supérieur au marché en échange d'un pot-de-vin.
- Traitement préférentiel accordé à des clients en échange d'un pot-de-vin.

Intérêts personnels

- Collusion avec des clients et/ou des fournisseurs.
- Favoritisme envers un fournisseur dans lequel l'employé a un intérêt financier.
- Création et utilisation d'une société de conseil personnelle par l'employé à des fins personnelles, au détriment de l'entreprise.
- Embauche par l'employé d'une personne de son entourage, au détriment d'un candidat plus qualifié.
- Transfert d'informations à un concurrent par un employé prévoyant de rejoindre l'entreprise concurrente.
- Fausse déclaration par des initiés dans le cadre d'une fusion, acquisition ou investissement.

- Délit d'initié (utilisation d'informations commerciales non publiques pour réaliser des profits sur les marchés financiers).

Annexe 2 : Harcèlement moral et sexuel

Agir ensemble contre le HARCÈLEMENT SEXUEL ou MORAL en agence

On ne peut pas ne pas savoir, ne rien voir, ne rien entendre, ni ne rien dire...

Régulièrement, des affaires de harcèlement sexuel ou moral sont dénoncées dans les médias ou sur les réseaux sociaux, venant nous rappeler son existence dans la sphère professionnelle.

Que vous soyez collaborateur·trice ou dirigeant·e, ce memento réalisé par l'AACC vous permettra de mieux comprendre et prévenir les situations de harcèlement en agence, pour ne jamais (plus) les subir, ni les voir subir.

Harcèlement :

de quoi parle t-on ?

Qu'il soit moral ou sexuel, le harcèlement est une conduite abusive qui, par des gestes, paroles, comportements, attitudes malveillantes répétées ou systématiques, entraîne la dégradation des conditions de travail et/ou de vie d'une personne.

Le harcèlement pouvant causer d'importants troubles psychiques ou physiques, il s'inscrit, en entreprise, dans le cadre des risques psychosociaux.

DEUX CONDITIONS LE CARACTÉRISENT :

- la répétition* des agissements. Un seul agissement hostile ne caractérisera pas le harcèlement, même s'il est répréhensible.
- l'atteinte aux droits, à la dignité, en raison de son caractère humiliant ou dégradant, à la santé physique ou mentale, le fait de nuire à l'avenir professionnel. Peu importe que le·la harceleur·euse soit, ou non, parvenu·e à ses fins, son simple comportement suffit à caractériser l'action.

Le harcèlement est **un délit pénal**. Il est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes (par exemple abus d'autorité, de faiblesse...), ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

LE HARCÈLEMENT MORAL DANS LE CADRE DU TRAVAIL

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques vise à dégrader les conditions de travail d'une personne. Ces pratiques peuvent causer des troubles psychiques ou physiques mettant en danger la santé de la victime. Le harcèlement moral est une technique de destruction de l'autre.

La loi du 17 janvier 2002 a élargi la définition du harcèlement sexuel et introduit la notion de

harcèlement moral dans le Code du travail : la définition juridique du harcèlement moral repose sur l'atteinte à la dignité, la durée et la récurrence des faits et exige de la victime les preuves d'avoir été harcelé·e moralement.

En savoir plus : https://bit.ly/service_public_particuliers

Exemples d'agissements susceptibles de constituer un harcèlement moral :

- Le dénigrement, les brimades, les critiques répétées et injustifiées, les humiliations, les comportements agressifs ou intimidants, ainsi que toute mesure vexatoire portant atteinte à la dignité de la personne ;
- La mise à l'écart délibérée d'une personne, la privation injustifiée des outils ou moyens nécessaires à l'exercice de ses fonctions, les entraves à son expression ou le refus répété et volontaire du dialogue ;
- La communication répétée de consignes contradictoires, la privation volontaire d'informations indispensables à la réalisation du travail, l'attribution répétée de missions manifestement dévalorisantes sans lien avec les fonctions exercées ou dans le but de dénigrer la personne, ainsi que la fixation d'objectifs ou l'attribution de missions manifestement disproportionnés au regard des compétences, des moyens ou des responsabilités confiées ;
- Les avertissements infondés, les mesures de déclassement injustifiées, les pressions disciplinaires abusives ou les menaces.

Le fait de confier des tâches opérationnelles, répétitives, ponctuellement moins valorisantes ou relevant normalement des fonctions exercées ne constitue pas, en soi, une situation de harcèlement moral dès lors que ces tâches sont justifiées par les nécessités de l'activité, confiées dans le respect de la personne et réparties de manière équitable.

Cette liste est donnée à titre d'exemple et n'est pas exhaustive. Tout comportement répété ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail, de porter atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé physique ou mentale d'une personne, ou de compromettre son avenir professionnel, est susceptible de constituer un harcèlement moral.

LE HARCELEMENT SEXUEL DANS LE CADRE DU TRAVAIL

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Article 222-33 - Code Pénal Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, *même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L.1153-1, 2° - Code du travail En savoir plus : https://bit.ly/service_public_particuliers2

LA QUALIFICATION ASSIMILÉE AU HARCÈLEMENT SEXUEL

*Aucun salarié ne doit subir des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave.

Article L.1153-1, 2° - Code du travail

Exemples concrets :

D'AGISSEMENT SEXISTE :

- Couper systématiquement la parole d'une femme en réunion
- Recruter un.e collaborateur.trice pour son physique ou son profil Facebook
- Affirmer haut et fort des doutes sur les capacités managériales des femmes
- Faire des remarques à une collaboratrice liées à son statut de mère
- Faire des remarques sur les tenues vestimentaires censées par exemple améliorer la relation avec le client
- Tenir des propos sur l'apparence physique, qu'ils soient valorisants ou, au contraire, dévalorisants

La caractéristique commune à ces propos, attitudes, remarques, et qui permet de retenir la qualification d'agissement sexiste est l'existence du lien entre ces comportements et le sexe de la personne qui en est l'objet

DE HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE :

- Imposer à ses collaborateur.trice.s la vision de parties du corps censées être couvertes dans le cadre professionnel (ventre, poitrine...)
- Dire ou crier des grossièretés et/ou tenir des propos intimidants dans un open space
- Envoyer des emails à caractère pornographique à l'ensemble ou un groupe de collaborateurs
- Afficher des photos érotiques sur les murs, visibles des collaborateur.trice.s

DE HARCÈLEMENT SEXUEL :

- Évoquer sa vie sexuelle ou ses pratiques sexuelles devant un.e collaborateur.trice
- Avoir des propos laissant entendre que des contreparties sexuelles sont attendues par une personne décisionnaire pour l'obtention d'un poste, d'une promotion, d'une augmentation...
- Envoyer des lettres, courriels, SMS, photos, vidéos à caractère sexuel à un.e collaborateur.trice
- Avoir des gestes déplacés à connotation sexuelle, tels que, mettre sa main sur son entrejambe en regardant un collaborateur ou en lui montrant sa langue

D'AGRESSION SEXUELLE :

- Serrer un.e collaborateur.trice dans ses bras sans son consentement
- Imposer des contacts physiques à un.e collaborateur.trice, même sans connotation sexuelle explicite mais de nature à créer une situation ambiguë (ex : main dans les cheveux, pincements, chatouilles, frottements, etc)...
- Mettre la main aux fesses d'un.e stagiaire

- Entrer dans la chambre d'un.e collaborateur.trice (aux Cannes Lions, en séminaire...) et dire "je dors avec toi ce soir"

DE HARCÈLEMENT MORAL :

- Envoyer des emails tard le soir ou tôt le matin, ou pendant les vacances d'un.e collaborateur.trice
- Dénigrer un.e collaborateur.trice en disant ou en lui disant qu'il.elle n'est pas capable d'effectuer une tâche qui est dans son domaine de compétence
- Isoler ou mettre à l'écart un.e collaborateur.trice
- Demander de manière habituelle à un.e collaborateur.trice d'effectuer des tâches qui dépassent ses fonctions ou ses capacités

Vous êtes victime ou témoin de harcèlement, comment réagir ?

PAR VOIE INFORMELLE

Vous pouvez signifier à votre harceleur·euse que son comportement doit cesser. Vous pouvez le faire seul·e ou avec un·e collègue ou un·e représentant·e du personnel, du service RH, etc.

PAR VOIE FORMELLE *

Vous devez évoquer la situation : auprès de votre employeur, si celui·celle-ci n'en est pas l'auteur·e ; ou de votre Comité Social et Economique (CSE) ; ou de la personne référente dans votre entreprise (loi janvier 2019); ou de votre médecin du travail (en sollicitant une visite, pour que cela soit notifié dans votre dossier. Il.elle pourra également prononcer une inaptitude ou une demande de mutation) ; ou auprès de l'inspection du travail.

DANS TOUS LES CAS,

- pour la victime présumée, consultez votre médecin traitant ou votre médecin du travail afin de lui exposer la situation et de prendre les mesures appropriées.
- réunissez, si vous le pouvez, des preuves sous formes de témoignages, attestations sur l'honneur de toutes personnes en lien avec votre travail (sms, e-mails, etc.).
- si les faits sont avérés, le·la salarié·e peut déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d'une situation de harcèlement

Depuis la loi de 2016, même si vous ne disposez pas d'éléments de preuve suffisants, vous pouvez agir, vous défendre. En effet, l'article L. 1154-1 du Code du travail allège la charge de la preuve en cas de contentieux puisque le·la salarié·e qui s'estime victime de harcèlement n'est tenu d'apporter que des éléments qui permettent de supposer son existence. Il incombe alors à l'employeur de prouver le contraire en démontrant que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement. Si cette situation représente, pour vous, un danger grave et imminent, vous pouvez exercer votre droit de retrait. Autrement dit, vous pouvez arrêter votre travail et quitter les lieux pour vous mettre en sécurité.

* CSE élus : Laurent Vicariot et Martine Delapille

Référente Harcèlement CSE : Martine Delapille

Médecine du travail : THALIE SANTE tel : 01 49 27 60 05 - RDV n.benmessaoud@thalie-sante.org