

Corruption • conflits d'intérêts • fraude • discrimination • harcèlement

Référent	Direction SOVILEC – G. PEILLON	Version	1.0 - 30/07/2026
Suppléant	À désigner : S. VIENS	E-mail dédié	À créer : s.viens@sovilec.com

1. OBJECTIF ET PERSONNES CONCERNÉES

SOVILEC permet à tout salarié, ancien salarié, candidat, stagiaire, intérimaire, collaborateur extérieur, fournisseur ou sous-traitant de signaler de bonne foi des faits obtenus dans un contexte professionnel. Le dispositif couvre notamment : corruption ou trafic d'influence, cadeau ou commission indue, fraude, conflit d'intérêts, discrimination fondée sur un critère interdit, harcèlement et représailles.

Exemples anticorruption : cadeau personnel contre une commande, fausse facture, paiement de facilitation, favoritisme ou intérêt personnel non déclaré.

Exemples discrimination : décision défavorable liée notamment à l'origine, au sexe, à l'âge, au handicap, à la grossesse, à la religion, aux activités syndicales ou à l'état de santé.

2. COMMENT SIGNALER

- Par e-mail à l'adresse dédiée indiquée ci-dessus ; ou par courrier sous enveloppe fermée portant « CONFIDENTIEL - ALERTE ÉTHIQUE », adressé à Direction SOVILEC – G. PEILLON, 70 rue Alexandre Dumas, 69120 Vaulx-en-Velin.
- Un entretien confidentiel peut aussi être demandé. Si la Direction est impliquée, le signalement est adressé au référent suppléant désigné ci-dessus.
- Le signalement décrit des faits précis : dates, lieux, personnes, circonstances et documents utiles. Il doit rester factuel et directement lié à l'alerte. L'anonymat est accepté si les éléments permettent l'analyse et, si possible, un échange sécurisé.

3. TRAITEMENT DE L'ALERTE

1 • RÉCEPTION	Accusé de réception dans les 7 jours ouvrés lorsque l'auteur peut être contacté. Accès limité aux personnes habilitées.
2 • TRI INITIAL	Vérification du champ, de la vraisemblance et des éventuels risques immédiats ; demande de précisions si nécessaire.
3 • ENQUÊTE	Analyse impartiale par une personne sans conflit d'intérêts ; collecte limitée aux données utiles ; audition équitable des personnes concernées.
4 • DÉCISION	Mesures conservatoires, correctives ou disciplinaires proportionnées si les faits sont établis ; saisine d'une autorité si nécessaire.
5 • RETOUR	Information sur les mesures envisagées ou prises dans un délai maximal de 3 mois, puis clôture motivée du dossier.

4. GARANTIES ET PROTECTION DES DONNÉES

Protection : confidentialité de l'auteur, des personnes visées et des informations ; présomption d'innocence ; droit d'être entendu ; absence de représailles pour un signalement de bonne foi.

Données : dossier séparé et sécurisé, accès tracés et limités, conservation pendant la durée nécessaire aux vérifications, aux suites et à la défense des droits, puis suppression ou anonymisation.

Un signalement non confirmé ne constitue pas une faute. En revanche, une accusation sciemment mensongère ou l'usage détourné du dispositif peut entraîner des suites appropriées, dans le respect du droit applicable.

CANAL EXTERNE : l'auteur peut également saisir directement l'autorité compétente, le Défenseur des droits ou l'autorité judiciaire, sans devoir utiliser d'abord le canal interne.

VALIDATION ET DIFFUSION

Approuvée par : G. PEILLON Fonction : Directeur Général Date : 30 / 07 / 2026 Signature :



Diffusion : affichage interne, livret d'accueil, site internet <https://www.sovilec.com/>, communication aux salariés et aux partenaires concernés. Révision en cas d'évolution réglementaire.

Sources officielles (consultées le 01/09/2026) : [Loi Sapin II, art. 8](#) • [Décret n° 2022-1284](#) • [Code du travail L.1132-1](#) • [Référentiel CNIL alertes professionnelles](#) • [Guide AFA 2026](#)