



**Dispositif de recueil et de traitement des signalements  
émis par les lanceurs d'alerte**  
**Alertes relatives à l'éthique, au harcèlement sexuel et  
aux agissements sexistes**

Rédacteur	Vérificateur	Approbateur	Date d'approbation
Aurélien MICHEL Visé	cf. paragraphe C	Loïc ROCARD Visé	3/2/2026

---

TA-6315316 Ind. B STD  
Page 1



**A. DOCUMENTS D'ENTRÉE (et/ou de référence) :**

Rep.	Référence TechnicAtome	Ind	Date Appr	Société Externe	Référence Externe	Titre
<1>						
<2>						

**B. RÉSUMÉ (ET/OU CONCLUSIONS PRINCIPALES) :**

**C. VERIFICATION MULTIPLE :**

<b>Noms des vérificateurs</b>	<b>Visas</b>
Tarik CHERIFI	Visé
Anne GUICHARD GROSNON	Visé



## **SOMMAIRE**

<b>0</b>	<b>DESCRIPTION DES INDICES ET CONCLUSIONS PRINCIPALES .....</b>	<b>2</b>
0.1	DESCRIPTION DES INDICES .....	2
0.2	DOCUMENTS DE REFERENCE .....	2
0.3	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	3
0.4	DÉFINITIONS DES RÔLES .....	4
<b>1</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>UTILISATION DU DISPOSITIF .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>MODALITES DE SIGNALEMENT .....</b>	<b>5</b>
3.1	SIGNALEMENTS RELATIFS A LA DEONTOLOGIE .....	6
3.2	SIGNALEMENTS SPECIFIQUES RELATIFS AU HARCELEMENT SEXUEL ET AUX AGISSEMENTS SEXISTES.....	6
<b>4</b>	<b>TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS.....</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>INFORMATIONS RELATIVES AU LANCEUR D'ALERTE .....</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>INFORMATIONS RELATIVES AU SALARIE MIS EN CAUSE .....</b>	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>COLLECTE ET CONSERVATION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL.9</b>	



## 0 DESCRIPTION DES INDICES ET CONCLUSIONS PRINCIPALES

### 0.1 DESCRIPTION DES INDICES

Indice	Date	Rédacteur	Vérificateur	Approbateur
A	20/02/2018	F. LERNER	Ch. RATIE	L. ROCARD
B	Cf. page de garde	A. MICHEL	T. CHERIFI A. GUICHARD GROSNON	L. ROCARD

#### Mentions des évolutions principales du document :

*Indice A : Emission initiale*

*Indice B : Prise en compte de la loi Waserman, de son décret d'application et de la loi Avenir professionnel. Ajout des dispositions complémentaires prises en matière de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes. Ajustements de forme.*

### 0.2 DOCUMENTS DE REFERENCE

Repère	Libellé	Identifiant
<1>	Charte Ethique TechnicAtome	TA-6249132
<2>	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 2	Cf. site Légifrance
<3>	Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, dite loi Waserman	Cf. site Légifrance
<4>	Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte	Cf. site Légifrance



<5>	Loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, dite loi Avenir professionnel	Cf. site Légifrance
<6>	Loi n°78-17 du 6 janvier 1978, dite loi Informatique et Libertés et Règlement UE 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD)	Cf. site Légifrance
<7>	Accord de branche du 28/02/2024 relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail	Cf. site Fédération Syntec
<8>	Article 222-33-2 du Code Pénal et article L1152-1 du Code du Travail	Cf. site Légifrance
<9>	Article 222-33 du Code Pénal et article L1153-1 du Code du Travail	Cf. site Légifrance
<10>	Article L1142-2-1 du Code du Travail	Cf. site Légifrance
<11>	Article 225-1 du Code Pénal et article L1132-1 du Code du Travail	Cf. site Légifrance

### 0.3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La politique de TechnicAtome visant à promouvoir une culture d'intégrité suppose la possibilité pour ses salariés et personnes extérieures de contribuer à la détection et au signalement de comportements illicites, inappropriés ou contraires à sa Charte Ethique (<1>).

Tout salarié ou collaborateur extérieur souhaitant signaler un tel comportement peut utiliser le dispositif de recueil des signalements dont le fonctionnement est décrit ci-dessous et dont l'adoption répond aux exigences de la loi 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 2 (<2>), de la loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, dite loi Waserman (<3>) ainsi que du décret du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi du 21 mars 2022 précitée (<4>).

En matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, des dispositions sont également en place, conformément aux exigences de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi Avenir professionnel (<5>).

Le dispositif de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte relatifs à l'éthique, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (ci-après le « Dispositif ») est accessible via l'intranet (rubrique « Ethique ») et le site internet de TechnicAtome.



Nota : dans la suite du présent document, les termes « signalement » et « alerte » sont utilisés indifféremment, tout comme les expressions « lanceur d'alerte » et « auteur de signalement ».

## 0.4 DÉFINITIONS DES RÔLES

**Déontologue** : salarié garant de l'application de la Charte Éthique (<1>), dans laquelle ses missions sont présentées.

**Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes** : personne chargée d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Un référent employeur est nommé par l'entreprise, et un référent est désigné par chaque CSE parmi ses membres.

## 1 CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF

Le Dispositif a pour objet de permettre à tout salarié de TechnicAtome ainsi qu'à toute personne extérieure de signaler l'existence de conduites ou d'agissements contraires à la Charte Ethique (<1>), aux lois et règlements ratifiées par la France, ainsi que tous comportements représentant une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

Peuvent notamment être signalés, dans le cadre de la déontologie, les comportements relevant des domaines suivants :

**Corruption** : tous les faits de corruption active ou passive ou de trafic d'influence commis dans le cadre de leur activité professionnelle par des personnes physiques ou morales vis-à-vis d'une personne dépositaire de l'autorité publique ou d'une entreprise privée ;

**Domaine comptable et financier** : tous les faits ou agissements, frauduleux ou non, susceptibles d'avoir une incidence directe ou indirecte sur l'exactitude ou la sincérité des comptes ou sur le contrôle des comptes, y compris la fraude autre que purement comptable ;

**Pratique anti-concurrentielle** : tous les faits relatifs à des manquements au droit de la concurrence (ex : ententes entre concurrents) ;

**Discrimination** : fait de traiter défavorablement une personne en raison d'un critère protégé par la loi, dont l'origine, le sexe, l'âge, une situation de handicap, la religion, l'orientation sexuelle... (<11>) ;

**Harcèlement** : fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (<8>) ;

Peuvent notamment être signalés, dans le cadre du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, les comportements relevant des domaines suivants :

**Harcèlement sexuel** : 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 (<9>) ;



**Harcèlement sexuel assimilé** : 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 (<9>) ;

**Agissements sexistes** : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (<10>) ;

Les alertes susceptibles d'être recueillies dans le cadre du Dispositif ne peuvent pas porter sur des éléments couverts par le secret médical ou le secret des correspondances entre un avocat et son client et doivent être réalisées dans le strict respect de la réglementation sur la protection du secret de la défense.

## **2 UTILISATION DU DISPOSITIF**

Le recours au Dispositif constitue pour les salariés une simple faculté. Le fait de ne pas l'utiliser ne peut leur être reproché.

Le Dispositif ne prive pas les salariés de la possibilité de recourir aux moyens existants de communication d'informations et de signalements notamment par la voie hiérarchique directe ou indirecte ou de signalement externe conformément aux dispositions législatives et réglementaires, mais constitue un moyen supplémentaire et alternatif mis à leur disposition.

## **3 MODALITES DE SIGNALLEMENT**

Le Dispositif repose sur les 4 principes suivants :

- Stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes concernées ou visées et des informations recueillies par les destinataires du signalement ;
- Confidentialité du traitement de l'alerte ;
- Impartialité du déontologue dans le traitement du signalement ;
- Délais appropriés pour donner suite au signalement.

Le lanceur d'alerte peut choisir de s'identifier ou de rester anonyme.

Si les faits signalés concernent directement ou indirectement le Déontologue ou le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur, le lanceur d'alerte est invité à procéder au signalement par la voie hiérarchique directe ou indirecte.

Le signalement s'appuie autant que possible sur des données factuelles et objectives. Ces données doivent permettre, le cas échéant, la vérification des faits rapportés.

L'auteur du signalement doit avoir eu connaissance des faits dans l'exercice de ses fonctions, ou lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, il doit en avoir eu personnellement connaissance.

Le Déontologue ou le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur pourra demander à la personne ayant procédé au signalement toute précision ou clarification utile.



Dans le cadre du traitement du signalement qui sera réalisé, seules les catégories de données suivantes seront enregistrées et traitées :

- L'identité, la fonction et les coordonnées du lanceur de l'alerte ;
- L'identité, la fonction et les coordonnées de la personne faisant l'objet d'une alerte ;
- L'identité, la fonction et les coordonnées de la personne intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte ;
- Les faits signalés ;
- 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.

### **3.1 SIGNALEMENTS RELATIFS A LA DEONTOLOGIE**

Les signalements opérés auprès du Déontologue dans le cadre du Dispositif peuvent être effectués par les moyens suivants :

- soit par téléphone, visioconférence ou en se rendant directement au bureau du Déontologue. Dans ces cas, un compte-rendu est établi et validé par l'auteur du signalement.
- soit par email crypté, en adressant un message à l'adresse suivante : [signdeontologue@technicatome.com](mailto:signdeontologue@technicatome.com).
- soit par courrier avec la mention « confidentiel » adressé au siège de l'entreprise à destination du Déontologue.

### **3.2 SIGNALEMENTS SPECIFIQUES RELATIFS AU HARCELEMENT SEXUEL ET AUX AGISSEMENTS SEXISTES**

Il est rappelé que signaler les faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes est un moyen très efficace pour y mettre un terme. Dès lors, il est recommandé aux victimes, aux témoins directs ou aux personnes à la connaissance desquelles ces faits ont été portés, de les relater auprès des responsables de l'entreprise chargés de leur traitement (<7>).

En cas de situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il existe un réseau de Référents pouvant constituer les premiers interlocuteurs pour tout salarié ou toute personne extérieure s'estimant victime ou témoin à savoir le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur et le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes CSE (voir site intranet, rubrique « Ethique »).

Les signalements opérés auprès du Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur dans le cadre du Dispositif peuvent être effectués par les moyens suivants :

- soit par téléphone, visioconférence ou en se rendant directement au bureau du Référent. Dans ces cas, un compte-rendu est établi et validé par l'auteur du signalement.
- soit par email crypté, en adressant un message à l'adresse suivante : [signdeos@technicatome.com](mailto:signdeos@technicatome.com).
- soit par courrier avec la mention « confidentiel » adressé au siège de l'entreprise à destination du Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur.



En cas d'enquête interne, celle-ci a notamment pour objectif de retracer la réalité des faits de manière objective, leur nature, leur ampleur et les répercussions associées (<7>).

Le Déontologue peut être saisi en complément, notamment lorsque le signalement soulève des enjeux éthiques, de conflits d'intérêts, de manquements à la probité ou dans le cas de situations complexes.

#### **4 TRAITEMENT DES SIGNALÉMENTS**

Le lanceur d'alerte sera informé par écrit par le Déontologue ou le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur que sa démarche a été prise en compte.

L'alerte reçue sera traitée en toute confidentialité en tenant compte des délais légaux à respecter.

Le Déontologue ou le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur sera responsable du traitement de l'alerte, il pourra, s'il l'estime nécessaire, s'appuyer sur les personnes qu'il jugera pertinentes pour les besoins de son action, comme notamment le Directeur Juridique et le Directeur des Ressources Humaines (soumis à une stricte obligation de confidentialité), dans le cadre d'une première analyse du signalement, étant précisé que les éléments de nature à identifier l'auteur de l'alerte ne pourront être divulgués, qu'avec son consentement.

A l'issue de l'instruction de la recevabilité de l'alerte, le Déontologue ou le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur pourra décider :

- de classer l'alerte si elle est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation par son auteur ;
- d'orienter l'émetteur de l'alerte vers un autre service si la question soulevée n'entre pas dans le champ du présent Dispositif ;
- de procéder à une investigation plus approfondie des faits, en faisant appel, s'il l'estime nécessaire, à l'assistance de prestataires ou conseils extérieurs qui seront alors tenus à une stricte obligation de confidentialité, investigation à l'issue de laquelle il pourra décider de :
  - procéder à la clôture de la procédure si les faits s'avèrent finalement infondés, dans ce cas, les parties concernées en sont informées ;
  - transmettre le cas échéant le dossier à la Direction des Ressources Humaines et au manager concerné en vue d'une éventuelle procédure disciplinaire à l'encontre du salarié mis en cause ;
  - prendre toute mesure appropriée vis-à-vis de tiers ou d'autorités compétentes ;
  - émettre des recommandations sur les mesures à prendre pour éviter que le comportement incriminé ne se reproduise.

Le signalement et les suites qui lui ont été données seront mentionnés dans le rapport éthique annuel émis par le Déontologue et remis au PDG de TechnicAtome, sans que ne soit révélée l'identité de l'auteur du signalement ni celle de la personne mise en cause.



## 5 INFORMATIONS RELATIVES AU LANCEUR D'ALERTE

TechnicAtome s'interdit d'envisager une quelconque sanction à l'encontre du lanceur d'alerte de bonne foi, même si les faits signalés s'avèrent finalement inexacts ou non répréhensibles.

L'utilisation du Dispositif ne doit cependant pas conduire à des abus. Les personnes qui détourneraient le Dispositif de sa finalité pour en faire un usage abusif ou destiné à nuire s'exposeraient aux sanctions disciplinaires prévues par les règlements intérieurs des établissements de TechnicAtome et potentiellement à des poursuites judiciaires.

De même en serait-il des personnes qui se livrent délibérément à de fausses allégations, à un dénigrement ou qui tiennent des propos injurieux pouvant éventuellement être constitutifs de diffamation ou de dénonciations calomnieuses ou mensongères.

TechnicAtome protègera strictement la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte dans le cadre du traitement de l'alerte. Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne pourront donc pas être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, sans son consentement.

## 6 INFORMATIONS RELATIVES AU SALARIE MIS EN CAUSE

Dans le cas où un salarié ferait l'objet d'une alerte, il sera informé des données le concernant par le Déontologue ou le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur dès l'enregistrement de ces données. Cette information vise à permettre au salarié mis en cause d'exercer un droit d'accès aux données nominatives et un droit de rectification en cas d'erreur matérielle.

Cette information précisera au salarié les faits qui lui sont reprochés et lui rappellera le nom de l'entité en charge du Dispositif.

Lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives au signalement, l'information du salarié n'interviendra qu'après l'adoption de ces mesures.

Si l'alerte met en cause des faits ou agissements dans une unité donnée sans nommer ou désigner précisément une personne, c'est le responsable de cette unité qui sera informé, sauf exception liée aux circonstances.

Dans le cas où l'alerte concerne un prestataire tiers intervenant dans le cadre d'une mission ou de services rendus à TechnicAtome (ex : un intérimaire, un prestataire de service ou un fournisseur), TechnicAtome informera l'employeur du salarié concerné.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne seront le cas échéant divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.



## 7 COLLECTE ET CONSERVATION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

Le Dispositif conduit à un traitement de données à caractère personnel.

Ces données pourront être modifiées autant que de besoin à la demande du salarié auprès du Déontologue ou du Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur.

Pour toute question sur ces données et ses droits, le salarié pourra contacter le Délégué à la Protection des Données (DPD) à l'adresse suivante : [dpd@technicatome.com](mailto:dpd@technicatome.com) ou consulter la Politique de protection des données à caractère personnel des employés de TechnicAtome figurant sur l'intranet TechnicAtome.

Lorsqu'une alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte sont :

- détruites ou archivées après anonymisation sans délai si, dès son recueil, l'alerte est considérée comme n'entrant pas dans le champ du Dispositif ;
- détruites ou archivées après anonymisation dans un délai de 2 mois à compter de la clôture des opérations de vérification.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou judiciaire est engagée à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

De même, lorsque le contexte laisse présager une procédure contentieuse, un risque de représailles à l'encontre du lanceur d'alerte ou la possibilité d'infractions continues, les données peuvent être conservées plus longtemps en archivage intermédiaire.

Ces données ainsi que l'ensemble des informations collectées par le Déontologue ou le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur sont enregistrées dans un répertoire informatisé sécurisé auquel seuls ces derniers ont accès.

Au-delà, les données ne pourront être conservées que sous forme de données anonymes.