



TUNNEL EURALPIN LYON TURIN

CODE D'ETHIQUE

Document approuvé par le Conseil d'administration le 24 février 2021
Mis à jour le 29 avril 2025

TABLE DES MATIERES

1.	OBJET, CHAMP D'APPLICATION ET VALEUR JURIDIQUE	3
1.1.	Objet	
1.2.	Champ d'application	
1.3.	Valeur juridique pour les membres des organes statutaires de TELT	
1.4.	Valeur juridique contractuelle pour le personnel de TELT	4
1.5.	Valeur juridique contractuelle pour les tiers	
2.	PRINCIPES ETHIQUES	5
2.1.	La dignité des personnes	
2.2.	La probité et l'honnêteté	
2.2.1.	Désintéressement et probité	
2.2.2.	Respect de la vérité et prévention des faux	
2.2.3.	Protection, utilisation et maintien du patrimoine et des informations de la Société	
2.3.	L'impartialité	
2.3.1.	Les conflits d'intérêts	
2.4.	Le respect de l'environnement	
2.5.	La sécurité sur le lieu de travail et la santé	
3.	REGLES DE CONDUITE	13
3.1.	Règles générales	
3.2.	L'obligation de confidentialité et de discrétion	
3.3.	Rapports avec le personnel	
3.4.	Rapports avec les administrations publiques européennes, nationales et locales	
3.5.	Rapports avec les médias	
3.6.	Rapports avec les organisations privées	
3.6.1.	Organisations politiques et syndicales	
3.6.2.	Organisations agissant à des fins illicites	
3.7.	Rapports avec les organismes externes de surveillance et de contrôle	
3.8.	Règles spécifiques à la passation et l'exécution des contrats	
3.8.1.	Interdiction du favoritisme	
3.8.2.	Lutte contre les ententes	
4.	DISPOSITIFS DE MISE EN APPLICATION ET DE CONTROLE	19
4.1.	Les dispositifs de contrôle de TELT	
4.2.	Contrôle de l'application du code d'éthique	
4.2.1.	Responsabilité	
4.2.2.	Contrôle hiérarchique	
4.3.	Le Comité d'éthique	
4.4.	Le référent éthique	
4.5.	Le dispositif d'alerte professionnelle	
4.6.	Saisie du Comité d'éthique	
4.7.	Publication du Code éthique	
ANNEXE 1		25
ANNEXE 1A		33
ANNEXE 1B		35
ANNEXE 2		38

PREAMBULE

En application de l'accord intergouvernemental conclu le 30 janvier 2012 entre la France et l'Italie, la société Tunnel Euralpin Lyon Turin SAS (ci-après, « TELT » ou la « Société ») a été chargée de la conception, de la réalisation et de l'exploitation de la section transfrontalière de la nouvelle ligne ferroviaire entre Lyon et Turin, grand projet européen financé par les Etats français et italien, ainsi que par l'Union européenne.

TELT, consciente de sa mission d'intérêt général et du caractère public des ressources mises à sa disposition, et ce faisant, de l'obligation qui lui incombe d'être irréprochable en termes de probité, d'impartialité et d'efficacité, a décidé de se doter du présent code d'éthique, document de référence des valeurs de la Société qui guide l'action, inspire les choix et décline les principes éthiques dans les règles de conduite de chacun (ci-après, le « Code d'éthique »).

Le Code d'éthique, approuvé par le Conseil d'administration et annexé au règlement intérieur de la Société, se compose de quatre parties :

- Objet, champ d'application et valeur juridique du Code d'éthique
- Principes éthiques
- Règles de conduite
- Mise en œuvre du Code d'éthique et contrôle de son application.

1.1. Objet

L'éthique de TELT se fonde sur les principes fondamentaux de dignité, d'honnêteté et d'impartialité ainsi que sur les principes édictés sous l'égide des Nations-Unies dans le cadre de l'initiative du « Pacte mondial », en particulier en matière de respect de l'environnement, dont TELT est devenue membre en novembre 2015¹.

Le Code d'éthique ne se substitue pas aux traités internationaux et aux lois et règlements applicables à TELT. Il ne se substitue pas non plus aux différents règlements internes de la société, au règlement intérieur de ses organes statutaires (Conseil d'administration, Commission des contrats, Service permanent de contrôle) et au règlement des contrats.

Il précise les implications concrètes des principes éthiques fondamentaux auxquels la société adhère, et vise à guider la décision et le comportement de son personnel et de ses dirigeants. Les principes éthiques fondamentaux constituent ensemble les valeurs collectives de la société.

Au regard du projet d'intérêt général confié à TELT et de l'obligation en résultant pour cette dernière d'assurer le bon emploi des deniers publics, l'observation rigoureuse des principes éthiques, notamment en matière de passation des marchés publics, est un devoir d'intérêt commun. En effet, toute violation de ces règles causerait non seulement des dommages moraux et matériels aux personnes/institutions qui constituent la partie lésée, mais discréditerait toute la société TELT.

1.2. Champ d'application

Le Code d'éthique s'applique au personnel de TELT (directeurs et salariés, permanents et temporaires) et aux tiers en relation avec TELT (ci-après « collaborateurs externes »).

1.3. Valeur juridique pour les membres des organes statutaires de TELT

Les membres des organes statutaires de la société doivent connaître les dispositions du Code d'éthique. Ils intègrent dans leurs règlements intérieurs respectifs les principes généraux d'éthique contenus dans le Code, et auxquels ils adhèrent.

¹ Annoncé par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, Kofi Annan, lors du Forum économique mondial qui s'est tenu en janvier 1999 à Davos (Suisse) et officiellement lancé au siège de l'ONU en juillet 2000, le Pacte mondial invite les sociétés et les organismes publics à adopter dix principes universels, sur les droits de l'homme, les normes de travail et l'environnement, et la lutte contre la corruption dans l'esprit d'un "développement responsable et durable".

1.4. Valeur juridique contractuelle pour le personnel de TELT

Tout salarié de TELT doit connaître et respecter les dispositions du Code d'éthique qui s'inscrivent dans le rapport de travail employeur-salariés. La continuité du rapport de confiance de TELT envers son personnel dépend du respect des principes et des règles de conduite du Code d'éthique.

TELT ne tolère aucune violation des principes et règles énoncés dans le Code d'éthique. Tout non-respect de ces règles par un salarié constituerait une faute et, comme telle, pourrait faire l'objet de sanctions disciplinaires et légales appropriées, conformément au droit applicable au salarié concerné.

De telles sanctions pourraient notamment, dans le respect du droit applicable, prendre la forme d'un licenciement pour faute et de demandes de dommages et intérêts.

1.5. Valeur juridique contractuelle pour les tiers

Les tiers qui entretiennent, ou souhaitent entretenir, des relations avec TELT doivent également connaître et respecter les dispositions du Code d'éthique.

Les contrats conclus par TELT dès l'adoption du présent Code d'éthique contiennent une clause par laquelle le tiers cocontractant affirme connaître le contenu du Code d'éthique et s'engage à le respecter et à le faire respecter par ses salariés et sous-traitants, dans l'exécution du contrat et plus généralement dans ses relations avec TELT. Cette clause prévoit l'application de sanctions en cas de violation des règles du Code d'éthique, et notamment la possible résiliation du contrat, en cas de manquement grave, ainsi que le versement de dommages et intérêts en cas de préjudice subi par TELT.

Les candidats à l'attribution des contrats par TELT sont informés de l'obligation de se conformer au Code d'éthique par une mention appropriée insérée dans l'avis d'appel public à la concurrence ou le dossier de consultation des entreprises.

2. PRINCIPES ETHIQUES

TELT fonde son éthique sur les principes de dignité des personnes, de probité et honnêteté, d'impartialité, de développement durable et de respect de l'environnement.

Par ailleurs, TELT, en sa qualité de membre du Pacte Mondial des Nations Unies s'est engagée à respecter et à faire respecter à son personnel et aux tiers qui entretiennent ou souhaitent entretenir avec elle des relations, dix principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, ci-dessous énoncés :

Droits de l'homme

Principe n°1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme;

Principe n°2 : Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

Principe n°3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;

Principe n°4 : Refuser toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe n°5 : Refuser le travail des enfants ;

Principe n°6 : Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe n°7 : Appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe n°8 : Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

Principe n°9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe n°10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

2.1. La dignité des personnes

Chacun, dans ses actions et comportements doit faire preuve de politesse, de savoir-vivre et de respect des personnes. Il s'agit là de la condition nécessaire à l'établissement et au développement de rapports constructifs, au sein de TELT et à l'égard des interlocuteurs externes.

Chacun s'engage au sein de TELT à empêcher et prévenir tout acte de harcèlement, moral ou physique. Constitue un acte de harcèlement, tout agissement qui a pour objet ou pour effet de conduire à une dégradation des conditions de travail de celui qui le subit et est susceptible de porter atteinte aux droits de la personne et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La Société interdit de se rendre au travail sous l'effet de l'alcool, de stupéfiants ou de substances analogues.

Dans le cadre du respect des principes d'équité et d'égalité entre les personnes, toute forme de discrimination, basée sur l'âge, le sexe, la santé, le handicap, l'état physique, la race ou la nationalité, les opinions politiques, les orientations sexuelles, et les croyances religieuses est interdite.

Le principe éthique de dignité des personnes se décline aux principes n°1 et n°2 du Pacte Mondial des Nations Unies.

2.2. La probité et l'honnêteté

Chacun doit remplir ses obligations professionnelles avec probité, intégrité, droiture et honnêteté. Le respect de ces exigences implique en particulier de s'attacher au respect de la vérité et de s'astreindre à une utilisation adéquate des biens et ressources de la Société.

2.2.1. Désintéressement et probité

La société s'est engagée, avec l'entrée dans le Pacte Mondial des Nations Unies, à porter une attention maximale à la question de la lutte contre la corruption et d'impartialité dans l'exercice de sa mission.

Le personnel et les collaborateurs extérieurs ne peuvent - directement ou indirectement - rechercher ou accepter de la part de personnes publiques ou privées, ni verser ou promettre à des personnes publiques ou privées, un avantage quelconque (somme d'argent, invitation, emploi, promesse, recommandations, faveur etc.), pour eux-mêmes ou pour autrui, quelle qu'en soit la valeur, en contrepartie d'une action ou d'une abstention entrant, directement ou indirectement, dans le cadre de leurs attributions, ou de l'usage de leur influence, réelle ou supposée, sur un processus décisionnel de la Société.

Les cadeaux dits « d'usage » sont exceptionnellement autorisés exclusivement s'ils proviennent de personnes ou d'entités avec lesquelles il n'existe pas de relations contractuelles, même potentielles, s'ils ont une faible valeur et sont effectués occasionnellement dans le cadre de relations de courtoisie et selon les coutumes internationales. En outre, ils doivent respecter les conditions suivantes :

- **ils sont autorisés par la législation applicable ;**
- **ils ne sont pas sollicités par le bénéficiaire ;**
- **ils sont occasionnels ;**
- **ils n'entraînent pas un sentiment de gêne s'ils sont révélés publiquement ;**
- **ils sont effectués dans un cadre strictement professionnel ;**
- **si sa nature le permet, un cadeau reçu doit être partagé au sein de la Société.**

Au vu de cet article, pour les cadeaux et autres avantages de faible valeur, sont à considérer, à titre indicatif, ceux d'une valeur ne dépassant pas 100 €, y compris de manière cumulée sur une base annuelle. Ils sont déclarés au supérieur hiérarchique. Leur réception à domicile est interdite.

Toute autre forme de cadeau ou d'avantage est interdite et doit être refusée. Dans les cas de doute interprétatif, le Comité d'éthique devra être consulté.

Tous les fournisseurs et les prestataires de TELT seront informés de la politique de la Société en matière de prévention de la corruption.

Tous les cadeaux doivent être communiqués au référent éthique.

2.2.2. Respect de la vérité et prévention des faux

Le personnel et les collaborateurs extérieurs s'abstiennent de toute altération de la vérité, sous quelque forme que ce soit. Il est en particulier interdit d'antidater des documents (contrats, factures, bons de commande, etc.) et plus généralement d'y porter des mentions inexactes.

2.2.3. Protection, utilisation et maintien du patrimoine et des informations de la Société

Le personnel et les collaborateurs extérieurs ont l'obligation de protéger et de conserver les biens et ressources de la Société, matériels et immatériels, et d'utiliser ces mêmes biens et ressources, y compris les données informatiques et les informations de nature comptable et extracomptable, de façon appropriée et pour la seule exécution de la mission qui leur a été confiée par TELT. Ils s'interdisent d'employer les biens et ressources de TELT à des fins incompatibles avec l'intérêt social.

Constituent notamment une utilisation incompatible avec l'intérêt social, l'engagement de dépenses ou l'utilisation des biens et ressources de la Société :

- à des fins d'intérêt personnel ;
- à des fins contraires à la loi (corruption, trafic d'influence, faux, participation à quelque organisation criminelle que ce soit) ;
- à des fins étrangères à l'objet ou à l'intérêt de la Société, (exemple : le paiement d'une rémunération disproportionnée par rapport aux fonctions occupées au sein de la Société ou aux services rendus à la Société, l'engagement ou la réalisation de dépenses ou de frais à caractère somptuaire ou disproportionné).

Toute dépense ou utilisation des biens et ressources de la Société doit être tracée, documentée, justifiée.

L'omission, la falsification et/ou négligence dans l'élaboration des informations - aussi bien de nature comptable que de nature extracomptable - qui composent les rapports et les documents produits par la Société, qu'ils soient de source interne ou externe, sont, en outre, incompatibles avec l'intérêt social.

Toute personne impliquée dans les processus de production des données et des informations doit donc respecter scrupuleusement les principes d'intégrité, de correction, de transparence et de précision.

2.3. L'impartialité

Les décisions prises par le personnel de la Société dans l'exercice de ses fonctions doivent se fonder sur des motivations objectives, cohérentes avec l'intérêt de TELT et appropriées aux buts qu'elle poursuit.

En particulier, l'attribution de contrats par la Société respectera les principes d'impartialité des procédures de passation et d'égalité de traitement des candidats.

Toute décision prise doit être dûment tracée pour qu'à tout moment il soit possible d'en vérifier le processus d'élaboration et d'autorisation.

2.3.1. Les conflits d'intérêts

Pour toutes les décisions ou prises de position de TELT, le personnel de la Société et les collaborateurs extérieurs sont tenus de prévenir, ou de faire cesser immédiatement, dès qu'ils en ont connaissance, les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles ils se trouvent ou pourraient se trouver.

Constitue une situation de conflit d'intérêts, au sens du présent code, toute situation d'interférence, même potentielle, entre la mission confiée aux personnes précitées par TELT et l'intérêt privé de ces personnes, qui est de nature à influencer, ou à paraître influencer, l'exercice indépendant, impartial et objectif de leurs fonctions.

Caractérise notamment un intérêt privé, au sens du paragraphe précédent, l'existence de liens de parenté ou affectifs, d'un intérêt moral, économique ou tout autre intérêt personnel, éventuellement lié à l'exercice d'autres fonctions ou mandats publics ou privés.

A titre d'exemple non exhaustif, les situations suivantes constituent des conflits d'intérêt :

- Intérêts économiques et financiers du personnel ou de personnes ayant des liens de parenté ou affectifs avec ce dernier, dans le cadre des activités des fournisseurs, des clients et des concurrents ;
- Utilisation de sa propre position dans la Société ou des informations acquises dans son propre travail de façon à pouvoir créer un conflit entre ses propres intérêts personnels et les intérêts de la Société ;
- Se prêter à des activités professionnelles, de tout type, auprès de clients, fournisseurs ou concurrents.

Le personnel et les collaborateurs extérieurs s'abstiennent de toute altération de la vérité, sous quelque forme que ce soit. Il est en particulier interdit d'antidater des documents (contrats, factures, bons de commande, etc.) et plus généralement d'y porter des mentions inexactes.

Toujours à titre d'exemple, aucun membre du personnel et des collaborateurs extérieurs ne doit participer à un processus d'instruction ou de décision lorsqu'un membre de sa famille ou un proche exerce des fonctions au sein de l'entité dont les droits sont susceptibles d'être affectés par l'instruction ou la décision de TELT.

La personne qui estime se trouver, ou être susceptible de se trouver, dans une situation de conflit d'intérêts doit notamment :

- lorsqu'elle est placée dans une position hiérarchique, saisir son supérieur hiérarchique. Ce dernier, une fois saisi ou de sa propre initiative, apprécie s'il y a lieu de confier le dossier, la préparation ou l'élaboration de la décision à une autre personne placée sous son autorité;
- lorsqu'elle a reçu une délégation de signature, s'abstenir d'en user ;
- lorsqu'elle appartient à une instance collégiale, s'abstenir d'y siéger et de délibérer ;
- lorsqu'elle exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, être suppléée par tout délégataire, auquel elle s'abstient d'adresser des instructions et sur lequel elle ne doit exercer aucune influence.

En cas de doute sur les mesures à mettre en œuvre afin de prévenir ou de mettre un terme à un éventuel conflit d'intérêts, le Comité d'éthique pourra être consulté pour avis, préférablement via le référent éthique.

Tout manquement grave à ces principes est susceptible de donner lieu à des poursuites disciplinaires et légales de la part de la Société.

Par ailleurs, toute collaboration rémunérée, autonome ou subordonnée, du personnel de TELT avec des tiers doit être autorisée au préalable par le Responsable de la Direction du Personnel.

2.4. Le respect de l'environnement

L'environnement est un patrimoine commun collectif. Toute action et tout comportement - en violation des normes législatives, réglementaires et procédurales - pouvant compromettre l'environnement et ses ressources sont interdits et susceptibles d'actions disciplinaires et légales.

TELT s'engage à promouvoir en interne et auprès de ses fournisseurs externes une culture qui prévoit la protection de l'environnement comme élément central de ses propres activités.

TELT s'engage à demander aux soumissionnaires, pour toute la durée des travaux de réalisation de l'infrastructure, le respect total de la réglementation en matière environnementale et la pleine conformité aux prescriptions imposées par les organismes chargés de la protection en matière d'environnement en phase d'approbation du projet ou en cours d'ouvrage, et la remise en état des aires de chantier (fixes, mobiles, temporaires..) à la fin des travaux, de façon à requalifier le territoire et rétablir l'environnement au plus près des conditions initiales, dans le respect du principe européen d' « évitement, de réduction ou de compensation » des impacts environnementaux.

Elle s'engage, en outre, à superviser et effectuer des contrôles et des audits environnementaux afin de vérifier la réalisation des points ci-dessus par les adjudicataires.

TELT, dans tous ses domaines d'activité, s'engage enfin à :

- utiliser les processus, technologies et matériaux qui permettent de réduire la consommation des ressources naturelles et diminuent l'impact environnemental ;
- limiter la production de déchets en les réutilisant lorsque cela est possible ;
- associer et motiver tout le personnel, autant en interne que pour les contrats externes, par des actions de formation et d'information sur les thèmes environnementaux.

2.5. La sécurité sur le lieu de travail et la santé

TELT s'engage à respecter scrupuleusement la réglementation en vigueur et à effectuer des améliorations continues sur le plan de la sécurité et de la santé par le biais de procédures spécifiques et de contrôles sur leur mise en œuvre. En application de l'article 1-5 du présent code, TELT attire l'attention sur ce point des entreprises et des consultants auxquels elle a recours.

La protection de la santé du personnel et le soin apporté aux conditions de travail font partie des valeurs de TELT, qui poursuit ces objectifs, dans le respect de la vie privée, à travers la prévention, le suivi sanitaire, le respect des normes d'hygiène.

Est rappelé, dans un but de protection de la santé et de sécurité sur le lieu de travail, l'alinéa relatif à la consommation d'alcool et de stupéfiants visé au 2.1.

L'ensemble du personnel, selon son rôle et sa responsabilité, contribue à la gestion de la sécurité et à la protection de sa propre santé, de celle de ses collègues, des collaborateurs et des tiers.

3. REGLES DE CONDUITE

En toutes circonstances, le personnel et les collaborateurs extérieurs doivent observer les réglementations internationales, nationales, locales ainsi que les règles de déontologie professionnelle et le règlement intérieur de TELT relatifs à leurs activités.

3.1. Règles générales

Les personnes citées ci-dessus s'engagent à réaliser, au sein de la Société, les tâches qui leur incombent en utilisant les compétences issues de leur parcours professionnel et à assumer les responsabilités inhérentes au poste occupé, en cherchant, dans toutes leurs décisions ou actions, à servir l'intérêt de TELT conformément à la loi, aux procédures internes et au Code d'éthique ainsi qu'aux obligations contractuelles.

Il incombe en premier lieu aux dirigeants et aux salariés de TELT exerçant des fonctions managériales de concrétiser, dans le cadre de leurs fonctions, les principes et les règles du Code d'éthique, et notamment de :

- adopter une conduite exemplaire et rigoureusement conforme aux dispositions du Code d'éthique ;
- développer la connaissance du Code d'éthique en orientant les collaborateurs et les consultants vers le respect quotidien de ses principes et de ses règles ;
- faire en sorte que les collaborateurs et les consultants considèrent le Code d'éthique comme faisant partie intégrante de leur professionnalisme et de la qualité du travail requis et attendu ;
- fournir des éclaircissements en cas d'incertitudes sur l'interprétation et l'application de la loi, des procédures internes et du Code d'éthique ;
- faire en sorte que les personnes soumises audit Code ne se mettent pas ou ne soient pas mises dans des situations qui les exposent (ou peuvent les exposer) à un risque d'agissement illégal ou en tout cas non éthique ;
- informer dans les meilleurs délais leur supérieur du signalement de violations (tentatives ou effectives) des normes juridiques, procédurales et éthiques de la part des collaborateurs et consultants (aussi bien internes qu'externes) ;
- encourager et/ou appliquer des mesures correctives quand la situation le requiert ;
- empêcher toute mesure de représailles à l'égard de tout collaborateur ou consultant qui signalerait, sans intention diffamatoire, des agissements illégaux et/ou non éthiques.

Tout collaborateur et consultant s'oblige à :

- adopter une conduite exemplaire dans l'exercice de ses fonctions en relation avec la mission de la Société ;
- connaître et respecter les principes et les règles de conduite du Code d'éthique ainsi que les procédures internes qui régissent l'exécution des activités de la Société ;
- s'adresser aux responsables en cas d'incertitude concernant le contenu et l'application de la loi, des procédures internes et du Code d'éthique ;
- considérer le Code d'éthique comme partie intégrante de son professionnalisme et de la qualité du travail effectué ;
- ne pas soumettre ses collègues à des situations qui les exposent (ou pourraient les exposer) à un risque d'agissement illégal voire non-éthique.

3.2. L'obligation de confidentialité et de discrétion

TELT considère que la confidentialité et la discrétion sont une condition essentielle à la conduite de sa mission.

Dans le respect des lois et règlements applicables, TELT s'engage à protéger les informations qui concernent le personnel et les collaborateurs extérieurs, produites ou obtenues dans le cadre des rapports d'affaires, à éviter toute utilisation inappropriée de ces dernières et à garantir la vie privée des personnes concernées.

Réciproquement et sauf accord explicite de la Société, toute personne citée ci-dessus est tenue de ne pas divulguer les informations, les documents et les données à caractère confidentiel obtenus dans l'exercice de ses fonctions ou présentant un lien avec elle.

L'obligation de préservation de la confidentialité, de la sauvegarde diligente et de la surveillance des informations, documents et données, que chacun détient ou a détenu dans le cadre de son travail, est une obligation professionnelle qui doit être satisfaite durant le rapport contractuel comme après la cessation de ce dernier. Par conséquent, il est interdit aux personnes citées ci-dessus d'externaliser ou détenir des informations, des documents ou des données à caractère confidentiel en dehors de leur lieu de travail sauf pour des raisons strictement liées aux missions à réaliser pour la Société et dans la limite de ces dernières.

L'obligation de confidentialité peut être formalisée ou bien spécifiée par des clauses contractuelles spécifiques ou par la conclusion d'accords de confidentialité.

3.3. Rapports avec le personnel

TELT reconnaît l'importance des ressources humaines, convaincue que le principal facteur de succès de toute entreprise provient de la contribution professionnelle des salariés travaillant dans un climat de loyauté et de confiance réciproque. TELT s'engage à développer les capacités et les compétences de son personnel, en mettant en œuvre une politique fondée sur l'égalité des chances et le mérite.

Elle considère que le professionnalisme est une garantie pour l'ensemble de la collectivité ainsi qu'une condition déterminante pour atteindre ses propres objectifs. Par conséquent, la recherche du personnel, le recrutement, l'embauche et l'évolution de carrière répondent à des évaluations objectives de la qualité du travail, sans aucune discrimination.

Concernant la gestion du personnel, TELT assure à tous les mêmes opportunités, en garantissant un traitement fondé sur des critères de mérite sans aucune discrimination. Le personnel est embauché et bénéficie d'un contrat de travail régulier ; aucune forme de travail illicite n'est tolérée.

TELT s'engage en outre à préserver l'intégrité morale du personnel, en évitant de le soumettre à des conditions de travail illicites ou des désagréments injustifiés. Pour cette raison, la société fait de son mieux pour prévenir et s'opposer à toute attitude ou comportement discriminatoire pouvant léser le personnel, ses convictions et ses préférences.

3.4. Rapports avec les administrations publiques européennes, nationales et locales

Dans les rapports avec les administrations publiques, le personnel et les collaborateurs extérieurs doivent exécuter leur mission dans le respect des principes de probité, d'intégrité et d'impartialité, définis à l'article 2 du Code d'éthique.

En particulier, l'exécution de leurs missions ne donne lieu à l'octroi d'aucun avantage, faveur ou don de quelque nature que ce soit, qui ne serait pas autorisé par les représentants compétents de la Société et strictement conforme à son objet et à son intérêt.

Ces rapports avec les administrations publiques doivent donner lieu à des comptes rendus écrits réguliers à l'autorité hiérarchique.

Il est de l'intérêt général et dans l'intérêt de la vérité d'assurer une pleine et entière coopération avec les autorités judiciaires. Certaines personnes de la société ont la responsabilité d'assurer les rapports avec l'autorité judiciaire. Toute demande d'information et de documentation émanant de l'autorité judiciaire doit être transmise sans délai à cette dernière.

3.5. Rapports avec les médias

Les rapports avec les médias sont entretenus par les personnes en charge de ces derniers. Toute demande d'information et de documentation de la part des médias doit être transmise aux personnes chargées de ces relations.

Il est interdit au personnel et aux collaborateurs extérieurs de faire des déclarations ou de communiquer des données sans autorisation explicite préalable de la Société.

Il est de l'intérêt général et celui de TELT de contribuer à la correcte et complète information du public, et ce faisant, d'apporter de la clarté au débat public.

3.6. Rapports avec les organisations privées

3.6.1. Organisations politiques et syndicales

TELT respecte les engagements de ses dirigeants et salariés qui participent à la vie publique, en tant que citoyens. Toutefois, la Société entend conserver une attitude de neutralité politique. Le personnel de TELT doit ainsi :

- exercer sa liberté d'opinion et d'activité politique en dehors de son contrat de travail, à ses frais et à titre exclusivement personnel ;
- s'abstenir d'engager moralement la Société dans ces activités.

Les rapports au nom et pour le compte de la Société avec les partis, mouvements, comités et toutes autres organisations politiques et syndicales ne sont entretenus que par le personnel en charge de cette mission, qui doit agir en toutes circonstances conformément aux principes de probité, d'intégrité et d'impartialité, tels que définis à l'article 2 du Code d'éthique.

Sans préjudice du respect d'éventuelles obligations légales, le personnel et les collaborateurs extérieurs ne recommandent, ni ne décident le versement d'aucune contribution de la Société, directe ou indirecte sous quelque forme que ce soit, à des partis, mouvements, comités et organisations politiques et syndicales, à leurs représentants et candidats.

3.6.2. Organisations agissant à des fins illicites

TELT, son personnel et les collaborateurs extérieurs ne décident ni n'influencent l'octroi d'aucune forme de financement ou de rémunération émanant de la Société, direct ou indirect, et ne favorisent en aucune façon des groupes, associations ou individus qui agissent à des fins illicites.

3.7. Rapports avec les organismes externes de surveillance et de contrôle

TELT, le personnel et les collaborateurs extérieurs s'engagent à une parfaite transparence à l'égard des organismes externes de surveillance et de contrôle. Ils facilitent le bon déroulement de leurs missions. Ils ne dissimulent ni ne retiennent indûment des informations ou des documents dont les organismes externes de surveillance et de contrôle demandent la communication dans le cadre de leurs attributions légales.

3.8. Règles spécifiques à la passation et l'exécution des contrats

Dans un souci de bon emploi des deniers publics et eu égard à l'intérêt public qui s'attache à sa mission, TELT veille à respecter les principes d'impartialité et de transparence des procédures de passation de ses contrats, d'égalité de traitement des candidats et de liberté d'accès à la commande publique. A cet égard, TELT se conforme aux procédures édictées par les directives communautaires, le droit national et les règlements propres à TELT.

3.8.1. Interdiction du favoritisme

Outre le respect des règles de passation des contrats, le personnel et les collaborateurs extérieurs de TELT s'abstiennent de tout comportement, action ou abstention susceptible de favoriser, directement ou indirectement, un candidat dans le cadre d'une procédure de passation.

Ils s'interdisent en particulier :

- d'alerter uniquement certaines entreprises de la volonté de la société d'organiser prochainement une procédure de mise en concurrence ou de l'imminence des mesures de publicité relatives à une telle procédure ;
- de communiquer des informations confidentielles relatives à la passation d'un contrat ou plus généralement aux besoins, présents ou futurs, de TELT;
- de procéder à une estimation irrégulière ou même biaisée du besoin de TELT ou à un fractionnement irrégulier de celui-ci, dans le seul but de se soustraire aux règles de passation applicables ;
- de prévoir des critères de sélection des candidatures ou des offres ayant pour effet l'élimination de certains candidats ou d'en favoriser d'autres, sans que cela soit objectivement justifié pour satisfaire les besoins de la Société ;
- de dialoguer avec une entreprise sur la procédure de passation d'un contrat en dehors du cadre strictement défini par les normes régissant la passation des contrats de TELT (dialogue compétitif, négociation...) et des conditions précisées par le dossier de consultation des entreprises ;

- de maintenir dans une procédure de mise en concurrence, obligatoire ou facultative, formalisée ou non, des candidatures ou des offres qui doivent être exclues selon les règles applicables ;
- et de conclure des avenants qui auraient dû faire l'objet d'un nouveau contrat, conclu après mise en œuvre d'une procédure de publicité et de mise en concurrence, en vertu des règles applicables.

Toutes les parties de TELT impliquées dans les procédures de passation de marchés doivent procéder avec diligence, impartialité et objectivité, sans chercher à avantager ou à désavantager un candidat.

3.8.2. Lutte contre les ententes

Dans le cadre de leurs attributions, le personnel et les collaborateurs extérieurs de TELT, et plus particulièrement ceux qui interviennent dans le cadre de la passation des Contrats, doivent agir avec diligence pour détecter les éventuelles ententes entre opérateurs économiques en lien avec l'attribution des contrats de TELT. La notion d'entente vise tous accords entre entreprises, toutes décisions d'associations d'entreprises et toutes pratiques concertées, qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence.

Les personnes précitées doivent signaler au personnel responsable de la bonne exécution des procédures d'attribution des marchés et, si nécessaire, au Comité d'éthique, de préférence par l'intermédiaire du référent éthique, tout comportement suspect à cet égard et, en particulier :

- les opérateurs économiques présents à plusieurs titres dans une même procédure de passation (sous-traitance multiple, cotraitance, ...) ;
- les similitudes suspectes entre des offres ;
- la preuve d'échanges ou de rencontres entre candidats durant une procédure de passation.

Lorsque les soupçons sont suffisamment consolidés, les représentants légaux devront saisir les autorités nationales compétentes, laissant la faculté à TELT de présenter des recours légaux pour obtenir des dédommagements.

Les personnes chargées de la passation du contrat doivent en outre examiner la possibilité, dans le respect des règles applicables, d'exclure de la procédure de passation les candidats dont elles soupçonnent la participation à une entente.

4.1. Les dispositifs de contrôle de TELT

TELT dispose d'un système de contrôle capable de garantir l'efficacité et l'efficience de sa gestion et de prévenir les actions illégales ou contraires à l'éthique. Ce mécanisme est déjà établi au niveau statutaire avec la mise en place, en application de l'accord franco-italien du 30 janvier 2012, du Conseil d'administration de la société, de la Commission des contrats et du Service permanent de contrôle, en tant qu'organes de contrôle interne de la société, mais aussi du Comité d'audit et du Comité d'éthique. La Direction générale de TELT a également adopté un modèle organisationnel capable d'assurer une gestion et un contrôle adéquats des risques associés aux processus/activités nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Plus généralement, TELT développe, à tous les niveaux, par des actions de sensibilisation et de formation, une culture de la responsabilité collective et individuelle basée sur le respect de la loi et de l'éthique, encourage une attitude positive et une forte conscience du contrôle. Tout le personnel, chacun dans le cadre de ses fonctions, à commencer par les gestionnaires et les responsables de processus, est à la fois partie prenante et responsable de la définition et du bon fonctionnement du système de contrôle interne.

4.2. Contrôle de l'application du code d'éthique

4.2.1. Responsabilité

Le personnel et les collaborateurs extérieurs doivent respecter les dispositions du Code d'éthique, adopter en toutes circonstances de leur vie professionnelle un comportement conforme à la légalité, vérifier l'adéquation de leurs décisions, actions, abstentions et recommandations, avec les lois et règlements applicables ainsi qu'avec les règles de TELT, notamment celles prévues par le Code d'éthique.

Pour avoir de l'aide dans les cas liés à l'éthique ou au Code d'éthique, les personnes précitées doivent s'adresser au CSE/RPI, au référent éthique ou au Comité d'éthique.

Les personnes précitées, informées d'agissements illégaux ou de violations des règles du Code d'éthique commis par toute autre personne que celle indiquée ci-dessus, sont invitées à en informer leur responsable hiérarchique direct ou indirect, le représentant des ressources humaines de TELT, le référent éthique ou le Comité d'éthique rapidement afin de permettre à ces derniers de donner un conseil pertinent ou de prendre la décision appropriée. La confidentialité de l'identité du déclarant est garantie, sans préjudice des obligations légales.

4.2.2. Contrôle hiérarchique

Les dirigeants de TELT exerçant des responsabilités managériales veillent au respect des lois et règlements applicables ainsi que des règles internes de TELT - notamment le Code d'éthique - par les services placés sous leur autorité et leur fournissent une assistance et des conseils à cet égard.

Outre les cas dans lesquels l'avis du Comité d'éthique est requis en application du Code d'éthique et notamment de son article 2.3.1, tout détenteur d'un pouvoir hiérarchique a la faculté de saisir pour avis le Comité d'éthique de toute difficulté dans l'exercice de ses obligations au titre de ce pouvoir, préférablement via le référent éthique.

4.3. Le Comité d'éthique

La composition du Comité d'éthique est précisée dans son règlement intérieur ; il est composé d'au moins quatre membres du Conseil d'administration, deux nommés par la partie française et deux nommés par la partie italienne. Indépendants dans l'accomplissement de leur mission, les membres du Comité ne peuvent recevoir d'instructions de la Direction générale.

Le Directeur de l'audit interne est l'interlocuteur de la société en matière d'éthique. Il a pour mission de soutenir le Comité d'éthique dans l'exercice de ses missions et de l'assister dans ses relations avec les services de TELT. Les membres du Conseil d'administration, le président de la Commission des contrats, le président du Service permanent de contrôle et le Comité d'éthique sont informés de sa nomination.

Les missions du Comité d'éthique sont les suivantes :

- apporter, par des avis consultatifs, des éclaircissements sur le contenu et l'application du code d'éthique ;
- valider les modalités opérationnelles à travers lesquelles chacun peut communiquer des informations concernant d'éventuelles violations du Code d'éthique ;
- examiner les informations reçues en réalisant les vérifications nécessaires à l'adoption de mesures appropriées ;
- protéger contre d'éventuelles mesures de représailles les personnes qui signalent des comportements incorrects ;
- proposer les programmes de communication et de formation du personnel destinés à une meilleure connaissance des objectifs et du contenu du Code d'éthique ;
- suggérer des mises à jour et améliorations du Code d'éthique en fonction de l'évolution des exigences de TELT et du cadre réglementaire applicable à ses missions et aux risques auxquels elle doit faire face ;
- valider les mises à jour du Code d'éthique, proposées à l'approbation du Conseil d'administration ;
- recommander toutes actions ou améliorations en matière d'éthique au sein de TELT ou vis-à-vis des tiers ;
- informer annuellement le Conseil d'administration de son activité, y compris en ce qui concerne les retours d'informations aux auteurs d'alertes, sans préjudice des obligations légales ;
- clôturer et archiver les données relatives aux signalements par le biais du référent éthique de TELT.

Dans le cadre de ses attributions, le Comité d'éthique interprète le Code d'éthique en tenant compte du cadre juridique réglementaire et social de la France et de l'Italie et du contexte particulier dans lequel la société opère.

Le Comité d'éthique est investi de toute l'autorité nécessaire pour exercer ses attributions ; dans l'exercice de ses fonctions, il bénéficie à sa demande du soutien opérationnel des services de TELT (contacter directement les salariés, accéder aux documents utiles, se rendre sur un site de la Société, entendre les commissaires aux comptes et tout tiers, diligenter un audit après de l'Audit interne, recourir aux services d'experts externes, ...).

Lorsqu'il est saisi de doutes portant sur l'activité de TELT liée aux contrats et aux opérations comptables et extracomptables, le Comité d'éthique invite à titre consultatif le président de la Commission des contrats et le président du Service permanent de contrôle à participer, à titre consultatif, aux échanges, ou à s'y faire représenter.

4.4. Le référent éthique

La société dispose d'un « référent éthique », qui est l'interlocuteur de l'ensemble de la société en matière d'éthique. Sa nomination est approuvée par le comité d'éthique et portée à la connaissance de l'ensemble de la société et des organes de contrôle. Il dispose des compétences et de l'indépendance nécessaires pour contribuer à la mise en œuvre et au respect des dispositions du code d'éthique, assister le comité d'éthique dans l'exercice de sa mission, recueillir toute demande ou information provenant du personnel et apporter à la direction toute contribution ou signalement utiles dans le domaine de l'éthique.

4.5 Le dispositif d'alerte professionnelle

Un dispositif d'alerte professionnelle au sein de TELT est mis à la disposition du salarié pour signaler, de manière désintéressée et de bonne foi, des faits dont il a eu personnellement connaissance et qui entrent dans le champ du présent code. Ce dispositif vise le cas où l'information, prévue à l'article 4.2.1 du Code d'éthique, du supérieur hiérarchique par un salarié est difficile ou non suivie d'effets. Dans ce cas, le salarié peut saisir directement par écrit le référent éthique de préférence, ou le Comité d'éthique. La confidentialité de l'identité du déclarant est garantie, sans préjudice des obligations légales.

L'usage du dispositif d'alerte détaillé en annexe 1A est mis à disposition également des destinataires ici détaillés et doit être déclenché dans le respect des lois et règlements applicables. TELT s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de discrimination sous quelque forme que ce soit du fait de l'exercice du droit d'alerte. L'utilisation conforme du dispositif, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire ; en revanche, l'utilisation non conforme du dispositif expose son auteur à des sanctions disciplinaires voire des poursuites judiciaires.

4.6 Saisie du Comité d'éthique

Tout membre du personnel et des tout collaborateurs extérieurs ayant une incertitude sur l'application des articles du Code d'éthique à sa situation et sur la conduite à tenir en cas de difficulté relevant de ces dispositions, peut saisir, préférablement par l'intermédiaire du référent éthique, le Comité d'éthique. Toutes les alertes sont traitées par le Comité d'éthique après ses propres investigations ou celles du référent éthique.

4.7 Publication du Code d'éthique

Le Code d'éthique est porté à la connaissance du public, notamment par une publication sur le site Internet de TELT. Il fait partie des documents remis à chaque membre du personnel ou tiers ("collaborateurs externes"), ainsi qu'aux membres des organes de l'entreprise.



ANNEXES



Finalités de la procédure

Par la présente procédure, **Tunnel Euralpin Lyon Turin SAS** (ci-après dénommée TELT SAS ou la « Société ») entend régler les modalités de lancement et de gestion des signalements, envoyés ou transmis par quiconque, également sous forme anonyme, concernant les irrégularités ou violations présumées dont il a eu connaissance.

Plus spécifiquement, l'objectif de cette procédure est, d'un côté, de décrire et régler le processus de signalement d'irrégularités ou violations présumées, en fournissant au lanceur d'alerte des indications opérationnelles claires concernant l'objet, le contenu, les destinataires et les modalités de transmission des signalements, ainsi qu'au sujet des formes de tutelle mises en place par la Société, conformément aux dispositions législatives nationales ; de l'autre, l'objectif est de discipliner les modalités de vérification de la validité et du bien-fondé des signalements, afin de prendre les mesures correctives et disciplinaires nécessaires, le cas échéant.

Références normatives en matière d'alerte professionnelle

- a) Les dispositions normatives françaises figurent :
 - Dans 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 Sapin 2, articles 6 à 16;
 - Au décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État;
 - Dans la circulaire du 31 janvier 2018 du Ministère de la Justice relative à la présentation et la mise en œuvre des dispositions pénales prévues par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.
- b) Tandis que les principales dispositions législatives italiennes en matière d'alerte professionnelle applicables à TELT SAS figurent dans la Loi du 30 novembre 2017, n. 179, entrée en vigueur le 29 décembre 2017, portant sur "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".
- c) Directive UE 2019/1937 du 23 octobre 2019 qui devra être transposée par les Etats membres d'ici le 31 décembre 2021.

Destinataires de la procédure

Les "Destinataires" de la présente procédure sont :

- a) Les dirigeants de la Société et les membres des organes sociaux de TELT SAS ;
- b) Les salariés de TELT SAS ;
- c) Les partenaires, les fournisseurs et prestataires, les consultants, les collaborateurs externes.

Les destinataires, ayant eu connaissance de faits pouvant potentiellement faire l'objet d'un signalement, sont invités à effectuer sans délai un signalement à travers les modalités décrites ci-après, et de s'abstenir de prendre des initiatives d'analyse et/ou de recherche autonomes.

Le signalement

L'« alerte professionnelle » désigne tout signalement, visant à protéger l'intégrité de la Société, concernant un délit, une infraction ou une violation du Code d'éthique, des procédures internes adoptées par la Société ou de la discipline externe applicable à la Société, fondé sur des faits précis et concordants, dont les Destinataires auraient eu personnellement connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Recevabilité et contenu des signalements

- tout signalement d'une alerte doit être effectué de bonne foi et de manière désintéressée, l'alerte ne donne lieu à aucune rémunération ou gratification ;
- le lanceur d'alerte doit avoir eu personnellement connaissance des faits ou des actes signalés ;
- lorsqu'un signalement est transmis anonymement, ce dernier doit indiquer clairement les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles se sont vérifiés les faits objet de l'alerte, ainsi que l'identité ou d'autres éléments permettant d'identifier le sujet auquel sont contestés les faits signalés ;
- il est par ailleurs utile d'apporter des documents qui puissent fournir des éléments de validité des faits faisant l'objet du signalement, ainsi que d'indiquer l'identité des sujets susceptibles de contribuer à étayer autant que possible les faits signalés ;
- les signalements doivent être effectués avec un esprit de responsabilité, avoir un intérêt pour le bien commun, et entrer dans les catégories de violations pour lesquelles le dispositif a été mis en œuvre ;
- les signalements fondés sur de simples soupçons ou rumeurs, ou contenant des informations dont le lanceur d'alerte connaît le caractère mensonger ne sont pas prises en compte ;
- les signalements anonymes, dépourvus d'éléments permettant d'en identifier l'auteur, transmis par le biais des modalités décrites au paragraphe ci-après, seront pris en compte uniquement s'ils présentent des éléments suffisamment circonstanciés concernant des faits particulièrement graves.

Modalités de signalement

Les signalements - anonymes ou non - sont adressés au référent éthique nommé au sein de la Société et/ou au Comité d'éthique. Les modalités sont les suivantes :

- i. en utilisant la plateforme indépendante dédiée hébergée chez EQS
URL du système d'alerte : <https://telt.integrityline.com>
- ii. en employant le modèle ci-joint, par remise en main propre du signalement ou par voie postale, préférablement sous forme de recommandé avec avis de réception, à l'adresse suivante :

Pour le référent ou le Comité éthique

WOJO - TELT SAS

A l'attention du référent éthique de TELT, Delphine CROIZER
16 rue Washington - F-75008 PARIS

Afin de bénéficier de la garantie de confidentialité et dans la perspective de l'inscription au protocole réservé des échanges par le référent éthique, il est nécessaire que le signalement soit inséré dans une enveloppe fermée portant la mention « Réservé au référent éthique ».

- iii. en rencontrant le référent ou en le contactant par téléphone (+33 6 14 37 38 73)

Accusé de réception

A la réception du signalement, le référent éthique informe le lanceur d'alerte :

- de la réception du signalement, dans un délai de sept jours à compter de la réception par le référent éthique ;
- le cas échéant, des éléments restant à fournir avant de pouvoir procéder au traitement de l'alerte ;
- les modalités selon lesquelles le lanceur d'alerte sera informé des suites données, y compris le délai de traitement de l'alerte, qui devra être supérieur à trois mois à compter de la réception du signalement.

Traitement confidentiel de l'alerte

Le traitement et l'examen préliminaire du bien-fondé des circonstances énoncées dans l'alerte sont confiés au référent éthique, qui agit dans le respect des principes d'impartialité et de confidentialité en effectuant toute activité nécessaire, y compris l'audition personnelle du lanceur d'alerte et de toute personne pouvant rendre compte des faits signalés. Le référent éthique est tenu de s'abstenir de toute évaluation en cas d'éventuel conflit d'intérêts ; dans ce cas, il s'abstiendra du traitement de l'alerte et en saisira le Comité d'éthique.

Dans le cadre de l'examen préliminaire, le référent éthique s'assurera que le lanceur d'alerte a agi selon les conditions posées par la réglementation en vigueur et dans le respect de la procédure de TELT. S'il considère que tel n'est pas le cas, le lanceur d'alerte en est informé sans délai.

- Le cas échéant, le référent éthique peut demander au lanceur d'alerte qu'il lui fournisse des éléments complémentaires avant de procéder à l'examen du signalement.
Les formulations utilisées pour décrire la nature des faits signalés lors du traitement de l'alerte font apparaître leur caractère fondé, en alléguant des preuves et en témoignant des faits, et non sur la base de suspicions ou hypothèses.
- Dans le cadre du traitement de l'alerte, le référent éthique pourra procéder à toutes les investigations qu'il estimera nécessaires aux fins de vérification du caractère fondé ou non du signalement. Le référent éthique peut impliquer – dans le strict respect des obligations de confidentialité - tout collaborateur ou supérieur hiérarchique dont l'intervention est nécessaire dans le cadre de la vérification ou du traitement de l'alerte.
- Si le référent éthique estime qu'un délai plus long que le prévisionnel annoncé est nécessaire, il en informe le lanceur d'alerte en lui indiquant l'état actuel du traitement de l'alerte.
- Tout au long de la procédure, le traitement de l'alerte respecte la réglementation en la matière en vigueur en Italie et en France. Le référent éthique peut soumettre certaines alertes au Comité d'éthique pour avis.

Achèvement de la procédure

Lorsque des éléments utiles et suffisants à considérer le signalement fondé sont constatés ou déduits à la suite de l'examen préliminaire, la phase suivante des approfondissements spécifiques sera déclenchée, notamment :

- a) Effectuer les analyses spécifiques en faisant appel, le cas échéant, aux organes compétents de la Société ou à des experts externes ;
- b) Convenir d'un éventuel plan d'action nécessaire à la suppression des défaillances de contrôle relevées avec la direction responsable de la SO concernée par le signalement ;
- c) Convenir avec la Direction juridique d'éventuelles actions nécessaires à la sauvegarde des intérêts de la Société (sanctions judiciaires ou disciplinaires, ou, le cas échéant, saisine des autorités administratives ou indépendantes chargées des missions de contrôle et surveillance) ;
- d) Demander, le cas échéant, une procédure disciplinaire à l'encontre du lanceur d'alerte, dans le cas de signalements par rapport auxquels la mauvaise foi du déclarant et/ou l'intention purement diffamatoire sont constatées, et éventuellement confirmées par l'absence de fondement du signalement.

Lorsqu'aucune suite n'est donnée, les éléments – quel que soit le support – permettant l'identification du lanceur d'alerte et des personnes visées sont supprimés dans un délai de deux mois.

Afin de garantir le traitement et la traçabilité des autres signalements et des relatives activités afférentes, le référent éthique archive tous les documents justificatifs du signalement pendant de 2 ans à compter de l'achèvement de la procédure.

Les données personnelles et sensibles contenues dans le signalement, y compris celles concernant l'identité du lanceur d'alerte ou d'autres personnes concernées, seront traitées conformément aux règles de protection des données personnelles et de la politique adoptée par la Société en la matière.

Le lanceur d'alerte ainsi que les personnes visées sont informés de la clôture de la procédure et, le cas échéant, des suites données.

Le référent éthique informe régulièrement, a minima dans le cadre son rapport annuel, le Comité d'éthique de TELT des signalements reçus et des traitements réservés, dans le respect des règles de confidentialité.

Confidentialité et interdiction de représailles et/ou de mesures discriminatoires

TELT SAS assure la prise en charge, dans les modalités énoncées ci-avant, de tous les signalements ayant les caractéristiques mises en évidence ci-dessus même lorsqu'ils sont présentés sous forme anonyme.

La garantie de la confidentialité de son identité est reconnue au lanceur d'alerte, non seulement au sujet de son nom, mais également en référence à tous les éléments du signalement, y compris les documents annexés, dans la mesure où leur dévoilement peut permettre, même indirectement, l'identification du lanceur d'alerte. Le traitement de ces données doit être caractérisé avec une grande prudence, à partir de l'occultation des informations lorsque, pendant l'instruction, celles-ci devraient être communiquées à d'autres personnes.

Il appartient au référent éthique ou au Comité d'éthique de garantir la confidentialité du lanceur d'alerte à partir de la prise en charge du signalement, afin d'éviter tout risque de représailles et/ou de discriminations à l'encontre de l'auteur du signalement. Le référent éthique (ayant reçu le signalement de la part du lanceur d'alerte) est tenu par un engagement de confidentialité renforcé et formalisé par rapport à l'identité du lanceur d'alerte et de la personne signalée.

Sans préjudice des droits reconnus au lanceur d'alerte conformément aux articles 15 et suivants du Règlement (UE) 2016/679, le signalement et les documents annexés ne peuvent faire l'objet d'éventuelles demandes de visualisation ou copie.

A l'exception des cas de responsabilité dans le cadre de plainte pour dénonciation calomnieuse ou diffamation conformément aux dispositions législatives civiles ou pénales, et dans les hypothèses où l'anonymat n'est pas opposable à l'autorité judiciaire (comme, par exemple, dans le cas d'enquêtes criminelles, fiscales ou administratives, inspections des organes de contrôle), l'identité du lanceur d'alerte est néanmoins protégée dans toutes les phases postérieures au signalement ; ainsi, sauf les exceptions indiquées ci-dessus, l'identité du lanceur d'alerte ne peut pas être révélée sans son consentement exprès.

Notamment, concernant les procédures disciplinaires, l'identité du lanceur d'alerte peut être dévoilée au responsable de la fonction titulaire des procédures disciplinaires et/ou à la personne concernée, uniquement dans les cas où :

- Il y a un consentement exprès du lanceur d'alerte ;
- L'accusation disciplinaire résulte fondée uniquement sur la base du signalement et la connaissance de l'identité du lanceur d'alerte est absolument indispensable à la défense de l'accusé, selon sa demande écrite et motivée. Dans cette circonstance, il revient au responsable de la SO des procédures disciplinaires d'évaluer la demande de la personne concernée, ainsi que la condition de besoin absolu de connaître l'identité du lanceur d'alerte à des fins de défense. Lorsqu'elle est fondée, le responsable de la SO devra transmettre une demande motivée au référent éthique, contenant une exposition claire et précise des raisons pour lesquelles la connaissance de l'identité du lanceur d'alerte est indispensable.

Dans tous les cas, le traitement des données personnelles des personnes concernées et/ou mentionnées dans les signalements effectués conformément à la présente procédure aura lieu conformément à la réglementation en vigueur et aux procédures sociales en matière de tutelle des données personnelles.

TELT SAS ne tolère aucune représaille ou discrimination, directe ou indirecte, à l'égard du lanceur d'alerte, qui sont susceptibles d'affecter les conditions de travail, pour des raisons liées directement ou indirectement au signalement. Toute action disciplinaire injustifiée et toute autre forme de répression entraînant une dégradation des conditions représentent des représailles et/ou discriminations.

La violation de l'obligation de confidentialité ou la conduite de représailles ou d'actes discriminatoires à l'égard du lanceur d'alerte entraîne une responsabilité disciplinaire, sans préjudice de toute autre forme de responsabilité prévue par la loi.

Sont également interdites toutes formes de représailles ou discrimination affectant les conditions de travail de toute personne collaborant aux activités d'examen du bien-fondé du signalement.

Toute personne qui estime avoir subi une discrimination du fait d'avoir signalé une violation ou une irrégularité doit en informer, de manière détaillée, le référent éthique qui, le cas échéant, signalera l'hypothèse de discrimination aux structures, fonctions ou organes compétents.

Sans préjudice de ce qui précède, sont néanmoins source de responsabilité toute forme d'abus de la présente procédure, tels que les signalements infondés, ou manifestement opportunistes et/ou effectués délibérément ou avec faute grave (signalement effectué de mauvaise foi).

Tutelle de la personne visée par une alerte

La personne visée par une alerte bénéficie de la protection de la confidentialité de son identité, d'éviter toute conséquence préjudiciable, notamment sur sa réputation, dans le cadre du travail où la personne signalée est insérée.

Le signalement ne suffit pas à déclencher une procédure disciplinaire à l'encontre de la personne signalée.

Lorsqu'il est décidé, suite à des constatations concrètes acquises au sujet du signalement, de poursuivre l'instruction, la personne visée par l'alerte pourra être contactée afin de lui consentir la possibilité de fournir tout éventuel éclaircissement, et de s'exprimer sur la véracité réelle ou supposée des faits ; elle peut accéder aux données et en demander la modification ou la suppression si elles sont inexactes. Elle ne peut, en aucun cas, obtenir, de la part de la Société, communication de l'identité du lanceur d'alerte.

La tutelle de la personne visée par l'alerte s'applique sans préjudice des dispositions législatives imposant l'obligation de communiquer l'identité de la personne objet du signalement suspecté d'être responsable de la violation (i.e. demande de l'Autorité judiciaire).

Les droits des personnes visées par une alerte

Toute personne visée par une alerte est informée par le référent éthique, conformément à l'art. 14 Reg UE 2016/679 (RGPD), de l'enregistrement de données la concernant et des faits qui lui sont reprochés, éventuellement après adoption de mesures conservatoires.

Publication

La présente procédure est portée à la connaissance de tout le personnel par courrier électronique.

La présente communication, ainsi que le « formulaire pour le signalement de comportements illicites » (annexe a), ainsi que les informations fournies conformément à l'art. 13 du Règlement (UE) 2016/679 en complément aux présentes instructions (annexe b) sont publiées dans l'Intranet et sur le site web de la Société.

FORMULAIRE POUR LE SIGNALEMENT DE COMPORTEMENTS ILLICITES

Au Représentant Éthique de TELT SAS

Au Comité d'Éthique de TELT SAS

Conformément à la procédure de dénonciation de l'entreprise, nous vous informons que les rapports anonymes ne seront pris en considération que s'ils sont fondés et faits de manière responsable et de bonne foi. Il n'est PAS obligatoire de remplir cette partie du rapport.
Veillez entrer vos coordonnées :
OUI NON

Données de la partie déclarante	
(Les données saisies seront traitées de manière à protéger la confidentialité de l'identité du déclarant pendant toute la durée de la procédure dont TELT SAS est responsable)	
Nom	
Nom de famille	
Quelle est votre relation avec l'entreprise (employé, fournisseur/entrepreneur, consultant, collaborateur externe, autre)	
Structure organisationnelle actuelle et emplacement	
Téléphone	
Courriel	
Autres coordonnées	

Si le rapport a déjà été fait à d'autres parties (supérieur hiérarchique, employeur, ...), complétez le tableau suivant :

Sujet	Date du rapport	Résultat de l'alerte
	jj/mm/aaaa	
	jj/mm/aaaa	
	jj/mm/aaaa	
Dans la négative, veuillez préciser la raison pour laquelle le signalement a été effectué n'a pas été adressée à d'autres parties :		

Avez-vous déjà fait un signalement par un autre canal que celui-ci ?

OUI **NON**

Si oui, laquelle ?

Données et informations du rapport sur les comportements illicites

Quel type de non-conformité/violation souhaitez-vous signaler	
Dans quelle structure organisationnelle l'événement s'est produit	
Comment avez-vous découvert cette	
Quel est votre niveau d'implication dans l'incident	
Date/période à laquelle l'événement s'est produit	
Lieu physique où l'événement s'est produit	
Estime que l'événement ou ses effets ont pris fin ou se poursuivent encore	
Personne ayant commis l'infraction : Nom, prénom, fonction (plusieurs noms peuvent être saisis)	
Toute autre partie impliquée	
Sociétés concernées, le cas échéant	
Indiquez qui a bénéficié du fait	
Qui a été lésé par le fait	
Selon vous, nous pouvons contacter la personne que vous pensez avoir été lésée par l'incident pour lui demander des informations complémentaires	
Contacts de la partie lésée	
Toute autre personne susceptible de signaler le fait (nom, prénom, fonction, coordonnées)	
Pourriez-vous estimer la dimension économique de la transaction par rapport au fait que	
Avez-vous eu l'occasion de parler à d'autres personnes du fait que vous avez signalé	
Pourriez-vous fournir des documents à l'appui du rapport	

Description détaillée du fait

--

Joignez toute documentation accompagnant le rapport (en plus du présent formulaire).

Le déclarant est conscient des responsabilités et des conséquences civiles et pénales prévues en cas de fausses déclarations et/ou de formation ou d'utilisation de faux documents.

Je confirme avoir lu les informations sur le traitement des données à caractère personnel conformément à l'article 13 du règlement (UE) 2016/679 - GDPR.

(lieu _____) , (date) _____

Signature

POLITIQUE RELATIVE AU TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS conformément à l'article 13 du règlement (UE) n° 2016/679

POURQUOI CES INFORMATIONS

Conformément au Règlement (UE) 2016/679 (ci-après dénommé "le Règlement"), le présent document d'information décrit les modalités et toutes les informations relatives au traitement des données à caractère personnel des personnes concernées dans le cadre de la gestion du dispositif de signalement des infractions.

RESPONSABLE DU TRAITEMENT

Le Responsable du traitement est Tunnel Euralpin Lyon Turin SAS (ci-après TELT SAS), ayant son siège social au 455 chemin de la Cassine - CS 20803 73008 CHAMBERY CEDEX et son siège opérationnel et sa Direction Générale à Turin (Italie) Via Nizza 40, 10125 Torino - Tél. 011 5579221 e-mail : segreteria@telt-sas.com, pec : telt-sas@pec.it.

CATÉGORIE DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Conformément à et aux fins des dispositions de l'article 13 du Règlement (UE) 2016/679 sur la protection des données à caractère personnel (ci-après également "RGPD"), nous vous informons que les données à caractère personnel traitées par notre Responsable dans le cadre de la "Procédure pour la gestion des alertes" seront, lorsqu'elles seront communiquées, vos données d'identification / données à caractère personnel, adresse e-mail / téléphone strictement nécessaires pour vérifier la validité du signalement et permettre son traitement.

FINALITÉ DU TRAITEMENT

Vos données à caractère personnel seront traitées à des fins liées à la gestion des signalements concernant des irrégularités ou des infractions présumées desquelles l'auteur de l'alerte a eu connaissance au cours de la relation de travail, conformément aux dispositions contenues dans la "Procédure pour la gestion des alertes".

BASE JURIDIQUE DU TRAITEMENT

La base juridique du traitement de vos données à caractère personnel communiquées à l'occasion des signalements d'irrégularités ou d'infractions présumées dont vous avez eu connaissance dans le cadre de la relation de travail, sur la base de la " Procédure pour la gestion des alertes", est - pour les personnes concernées résidant sur le territoire italien - l'intérêt légitime du Responsable du traitement à obtenir des informations pertinentes sur les infractions éventuellement commises et affectant divers profils de la Société (ex art. 6 lett. f) RGPD). Pour les personnes concernées résidant sur le territoire français - le respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis (ex art.6 lett. c) en relation avec les dispositions réglementaires de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 et du Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017.

En ce qui concerne les données "particulières" visées à l'article 9 du RGPD, il faut considérer que la base juridique est celle prévue à l'article 9, paragraphe 2, lettre f), c'est-à-dire la constatation, l'exercice ou la défense d'un droit en justice, étant entendu que, pour certains aspects liés à la relation de travail, la base juridique peut être trouvée à la lettre b) de cette même disposition.

La communication de vos données à caractère personnel n'est pas obligatoire, mais le refus de les fournir pourrait rendre impossible ou extrêmement difficile la vérification du bien-fondé du signalement, si ce dernier n'est pas détaillé, s'il ne repose pas sur des éléments précis et cohérents, s'il ne concerne pas des faits vérifiables et/ou s'il ne contient pas tous les éléments nécessaires pour procéder à la vérification susmentionnée.

COMMENT NOUS TRAITONS ET PROTÉGEONS VOS DONNÉES

Le traitement de vos données sera fondé sur des principes d'exactitude, de licéité et de transparence et pourra également être effectué par le biais de méthodes automatisées conçues pour les stocker, les gérer et les transmettre. Le traitement sera effectué à l'aide d'instruments aptes à en garantir la sécurité et la confidentialité grâce à l'utilisation de procédures appropriées pour éviter les risques de perte, d'accès non autorisé, d'utilisation illicite et de diffusion.

LES AUTORISATIONS DE TRAITEMENT

Les données que vous fournissez sont traitées par les "Responsables du traitement des données à caractère personnel" de TELT SAS conformément aux procédures établies par le "Responsable du traitement" et dans le respect de la législation en vigueur [Règlement (UE) n° 20016/679], en garantissant les principes de licéité, d'exactitude et de pertinence.

Les autorisations de traitement sont contrôlées par le "Délégué à la Protection des Données", également connu sous le nom de « Data Protection Officer » (DPO), joignable à l'adresse suivante : Tunnel Euralpin Lyon Turin SAS - Délégué à la Protection des Données, Via Nizza 40, 10125 Torino, Tél. 011 5579221, int. 228 e-mail : dpo@telt-sas.com.

DESTINATAIRES/CATÉGORIES DE DESTINATAIRES DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Le destinataire de vos données personnelles est le référent éthique qui, conformément aux dispositions de la législation en vigueur et à la "Procédure pour la gestion des alertes" adoptée par la Société, est tenu de garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte.

Dans la phase de vérification du bien-fondé du rapport, si cela est nécessaire à la conduite des activités d'instruction en raison des caractéristiques des enquêtes à mener, vos données personnelles sont susceptibles d'être transmises au Comité d'éthique de la Société. Dans ce cas, les personnes qui ont été impliquées en soutien au référent éthique sont soumises aux mêmes règles de conduite visant à garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte.

Vos données à caractère personnel peuvent être divulguées au responsable de la SO chargée des procédures disciplinaires et/ou à l'accusé exclusivement dans les cas où :

- il y a un consentement explicite de votre part;
- soit l'accusation disciplinaire résulte fondée uniquement sur la base de votre signalement et la connaissance de l'identité du lanceur d'alerte est absolument indispensable à la défense de l'accusé.

Si nécessaire, vos données à caractère personnel peuvent également être communiquées à des tiers (par exemple, autorités judiciaires, organismes d'enquête, etc.)

En tout état de cause, vos données personnelles ne seront pas diffusées.

TRANSFERT DE DONNÉES VERS DES PAYS HORS UE

Aucun transfert de données personnelles collectées dans des pays tiers n'est prévu.

DURÉE DE CONSERVATION DES DONNÉES COLLECTÉES

Les données à caractère personnel collectées aux fins susmentionnées seront conservées dans nos locaux pendant le temps nécessaire à la vérification du bien-fondé du signalement et, le cas échéant, à l'adoption des mesures disciplinaires consécutives et/ou à l'épuisement de tout litige engagé à la suite du signalement.

Par la suite, ces données seront détruites (droit à l'oubli) ou rendues anonymes (pseudonymisation) si nécessaire à des fins statistiques ou historiques.

DROITS DE LA PERSONNE CONCERNEE

En ce qui concerne le traitement susmentionné, vous avez le droit, en tant que lanceur d'alerte, d'obtenir de TELT SAS, dans les cas prévus, l'accès à vos données à caractère personnel et leur rectification ou leur effacement ou la limitation du traitement les concernant ou l'opposition au traitement (articles 15 et suivants du Règlement (UE) 2016/679). La demande pour l'exercice de vos droits, dans les limites de leur compatibilité avec la législation en matière d'alerte professionnelle, est soumise au Délégué à la Protection des Données ou directement au Responsable du traitement des données en envoyant un courriel à dpo@telt-sas.com ou par courrier à l'adresse du siège social de la société.

TUNNEL EURALPIN LYON TURIN SAS



ANNEXE 2

PACTE DE RESPONSABILITÉ
SOCIALE ET INTÉGRITÉ DES
ENTREPRISES DU LYON-TURIN



PACTE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET INTÉGRITÉ DES ENTREPRISES DU LYON-TURIN

INTRODUCTION

La ligne Lyon-Turin est un ouvrage unique, non seulement de par sa complexité technologique, mais aussi et surtout en raison de sa portée économique, politique et symbolique. Consciente de l'importance de sa mission, la société TELT s'est engagée à se conformer aux normes éthiques et professionnelles les plus élevées qui correspondent à ses valeurs fondamentales, au système qualité, au Code éthique et aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies auquel elle a adhéré depuis 2015.

En concluant ce Pacte, les « entreprises de la ligne Lyon-Turin » se forment une identité solide, basée sur les principes de la responsabilité sociale d'entreprise, et partagent avec TELT la conscience de l'importante mission qui lui a été confiée. Ce « Pacte », qui fait partie intégrante du Code éthique, comprend les principes pratiques de cet engagement qui réside non seulement dans les termes contractuels, mais surtout dans la fierté de participer à la création d'un cercle vertueux, sans précédent, un exemple à suivre et à généraliser à d'autres ouvrages et dans d'autres contextes.

TELT remercie tous les maillons de sa chaîne de fournisseurs pour leur collaboration et se tient à disposition pour répondre à toutes les questions sur le sujet qui devront être transmises à : info@telt-sas.com.

DE TELT AUX ENTREPRISES DE LA LIGNE LYON-TURIN : UNE IDENTITÉ UNIQUE

L'adhésion au Pacte mondial est un élément fondamental du système intégré de gestion de la qualité (pour lequel TELT s'est dotée des certifications ISO 9001 Qualité, ISO 27001 Sécurité de l'information, ISO 14001 Environnement et OHSAS 18001 Sécurité des travailleurs) qui, à son tour, se reflète dans les politiques de TELT.

Le « Pacte de responsabilité sociale des entreprises de la ligne Lyon-Turin » est né dans le cadre de ce système et dans le contexte des principaux domaines d'intervention de la responsabilité sociale au sein de TELT : **environnement, personnes, création de valeur, lutte contre la corruption et intégrité**. Les valeurs fondamentales de TELT se reflètent par ricochet sur toutes les entreprises qui participent à cet ouvrage et inspirent les processus, les décisions et les bonnes pratiques. Chaque valeur fondamentale est soutenue par des déclarations sur la façon d'agir et des comportements spécifiques qui unissent TELT et les entreprises de la ligne Lyon-Turin dans une même identité d'entreprise.

1 Environnement

Proactivité

Qualité, innovation et éco-durabilité

Sensibilisation à l'utilisation des ressources

2 Personnes

Respect des droits universels

Respect et valorisation des ressources humaines

Objectif « Safety First »

La confidentialité considérée comme un droit

3 Création de valeur

Qualité et diligence dans les rapports avec TELT

Rapport avec le territoire

4 Lutte contre la corruption et intégrité

Un parcours toujours encadré par la loi

Comportement exemplaire

Culture de la lutte contre la corruption

Dispositif d'alerte éthique

TELT se réserve le droit de mettre à jour, le cas échéant, les présentes lignes directrices afin de mieux refléter les changements du cadre réglementaire ou de l'environnement des entreprises.

1 Environnement

Les entreprises de la ligne Lyon-Turin sont conscientes de leur impact sur l'environnement et s'engagent à préserver les ressources naturelles pour les générations futures. Elles s'engagent à agir en accordant une plus grande attention aux espèces vivantes et, outre le respect de la politique environnementale de TELT, à déployer tous les moyens possibles pour se conformer aux principes de l'Agenda 2030.

1.1 Proactivité

En particulier dans le domaine de l'environnement, la réalisation d'un ouvrage complexe tel que la ligne Lyon-Turin exige de ses concepteurs un engagement qui ne peut se réduire à la simple conformité à certaines règles.

En effet, les entreprises de la ligne Lyon-Turin ont une attitude proactive pour introduire dans leurs activités des comportements qui peuvent contribuer à la réduction des émissions et de la consommation des ressources naturelles.

Dans le cadre de ce pacte, elles se sont également engagées pour :

- le développement et l'utilisation de technologies et de pratiques permettant d'optimiser les processus et de réduire la consommation d'énergie et d'eau ;
- la mise en place, tant dans l'entreprise que dans la filière des sous-traitants, de toutes les solutions possibles pour utiliser des énergies « propres » et renouvelables ;
- la participation au processus de suivi du coût du cycle de vie de TELT, en fournissant des données de mesure allant même au-delà des dispositions légales en matière de suivi environnemental, selon les indications fournies par le responsable du contrat.

De son côté, TELT s'engage à fournir aux entreprises de la ligne Lyon-Turin des outils d'information et de sensibilisation appropriés pour les employés et les entrepreneurs.

1.2 Qualité, innovation et éco-durabilité

Qualité, sécurité des travaux, des produits et des services et conception éco-durable : TELT s'est concentrée sur la recherche des normes de qualité et de sécurité les plus élevées en mettant en place et en maintenant un système intégré de gestion de la qualité selon la norme internationale ISO 9001. Les entreprises de la ligne Lyon-Turin partagent et s'alignent sur cette approche, en acceptant les principes et les engagements avec l'objectif commun de maximiser la qualité et de garantir des niveaux élevés d'innovation. En ce sens, la recherche du développement technologique doit être continue et se faire en collaboration avec les communautés locales dans lesquelles les activités sont réalisées, en mettant en exergue le concept d'innovation ouverte qui vise à créer de vastes réseaux de recherche pour collaborer et générer une valeur positive entre tous les acteurs concernés. L'éco-durabilité est un choix primordial dans les principaux processus des entreprises de la ligne Lyon-Turin et TELT est à leur disposition pour identifier les domaines d'optimisation et soutenir les initiatives d'amélioration.

1.3 Utilisation consciente des ressources

Aux fins de la construction de l'infrastructure qui lui a été confiée, TELT considère qu'il est essentiel d'adhérer aux objectifs de développement durable des Nations Unies d'ici 2030 comme principal moteur du développement économique. Les entreprises de la ligne Lyon-Turin s'engagent à :

- gérer de manière durable leurs rejets d'eau provenant de la transformation des produits et de la prestation de services ;
- investir, dans la mesure du possible, dans des sources d'énergie propres, telles que les sources d'énergie solaire, éolienne ou thermique, miser sur les technologies qui réduisent la consommation d'électricité et de combustibles fossiles et réaliser des projets qui contribuent à fournir de l'énergie aux communautés locales les plus défavorisées ;
- promouvoir les processus industriels qui n'ont pas d'impact sur l'environnement en intégrant les petites et moyennes entreprises dans leur chaîne de valeur ;
- favoriser progressivement l'utilisation de matériaux recyclables et biodégradables dans leurs processus de production ;
- faire tout ce qui est possible pour l'utilisation d'une flotte de véhicules/engins de chantier à faible impact environnemental, conformément aux dernières réglementations sur les émissions polluantes dans le cas de véhicules à carburant fossile ;
- réduire la pollution des océans et des mers résultant de leurs activités ;
- réduire l'impact des activités de production sur les écosystèmes et les habitats, dans le respect de la réglementation environnementale des pays dans lesquels elles sont exercées et en intégrant la conservation de la diversité biologique dans les stratégies commerciales.

2 Personnes

Les entreprises de la ligne Lyon-Turin choisissent leurs employés sur une base professionnelle et croient en la valeur des personnes.

2.1 Respect des droits universels

Le Promoteur public TELT exerce son activité dans des territoires où la qualité de vie est très élevée et où les entreprises chargées des travaux doivent non seulement connaître et appliquer toutes les normes relatives au respect des travailleurs, au salaire minimum et à la discrimination, mais elles doivent également défendre les principales lignes directrices pour le respect des droits universels des travailleurs (tels qu'ils sont exprimés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail).

- Le recrutement doit se fonder uniquement sur les exigences liées au travail de l'individu et il y a lieu de garantir le respect des différences telles que la race, la religion, l'âge, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'origine sociale ou ethnique, l'état civil, la grossesse, un handicap, l'état de santé, l'affiliation politique ou l'appartenance à un syndicat.
- Lorsque l'État dans lequel l'entreprise exerce son activité promeut le recrutement de certaines catégories défavorisées, les entreprises de la ligne Lyon-Turin respectent ces prescriptions et favorisent l'intégration des personnes dans l'entreprise en surveillant le climat et l'environnement de travail.

2.2 Respect et valorisation des ressources humaines

Il est essentiel de valoriser les personnes qui travaillent au sein des entreprises de la ligne Lyon-Turin aux fins de la bonne réalisation de l'ouvrage. C'est la raison pour laquelle TELT invite ses fournisseurs à :

- proposer aux employés une formation pour développer leurs compétences ;
- étudier, dans la mesure du possible, une politique sociale qui améliore le bien-être du travailleur et de sa famille, par exemple avec des avantages tels que l'assurance maladie, les chèques-repas, les politiques de loisirs, etc. ;
- créer un environnement de travail sain excluant dans tous les cas les événements négatifs susceptibles d'affecter la vie personnelle des employés (comme les formes de comportement discriminatoire entre collègues ou, dans les cas les plus graves, le harcèlement et la violence, tant physique que mentale).

La liberté des employés d'adhérer ou de s'abstenir d'adhérer aux organisations de travailleurs de leur choix et de participer aux conventions collectives, tel que prévu par la loi, relève des droits inaliénables que les entreprises de la ligne Lyon-Turin doivent également respecter scrupuleusement. Enfin, TELT encourage vivement tous les fournisseurs à verser à leur personnel un salaire approprié qui tienne compte du coût réel de la vie dans le pays où ils exercent leur activité.

2.3 Participer à l'Objectif « Safety First »

TELT considère que le respect des normes et des lignes directrices relatives à la sécurité est une condition minimale sine qua non, mais qu'elle n'est pas suffisante pour un ouvrage tel que la ligne Lyon-Turin. Afin de garantir que l'objectif « zéro décès » et « zéro accident » sur le chantier (et dans les autres lieux où TELT exerce son activité) puisse être effectivement réalisé, les fournisseurs sont invités à utiliser tous les outils mis à leur disposition par TELT pour éviter les accidents, même mineurs, sur le chantier ou dans l'exécution d'un service, en mettant en œuvre une campagne systématique d'information/formation, en vérifiant périodiquement le niveau de formation sur un nombre « statistiquement » significatif de travailleurs et en mettant en place des procédures de contrôle et des systèmes de sécurité de pointe, ainsi que des tests périodiques de gestion des urgences sur le chantier. Les entreprises de la ligne Lyon-Turin surveillent également le personnel afin d'éviter la consommation de stupéfiants/substances pharmacologiques et d'alcool sur le chantier, susceptible d'avoir des conséquences graves sur l'attention et donc sur la sécurité. Pour ce motif et, plus généralement, par sens de responsabilité envers leurs employés, les entreprises de la ligne Lyon-Turin encouragent une culture contre l'abus de ces substances, y compris en dehors de la vie professionnelle.

2.4 La confidentialité considérée comme un droit

Les entreprises de la ligne Lyon-Turin protègent la vie privée de leurs employés au-delà du respect des lois applicables en matière de confidentialité des données. De même, elles protègent les données concernant l'ouvrage, conformément aux lignes directrices fournies par la Maîtrise d'ouvrage, contre tout accès et toute utilisation non autorisés et ne les réutilisent pas sans le consentement préalable de TELT. Elles reconnaissent que l'utilisation, le partage ou la conservation de données personnelles, quels qu'ils soient, doivent avoir fait l'objet d'un consentement préalable ou être soutenus par une finalité commerciale légitime convaincante et conforme aux termes et conditions convenus avec TELT. Les entreprises de la ligne Lyon-Turin s'accordent également pour souligner l'importance d'une utilisation respectueuse et professionnelle des réseaux sociaux par leurs employés et font tout leur possible pour éviter la publication de contenus qui encouragent des comportements non conformes aux valeurs exprimées dans le présent pacte.

3 Création de valeur

Les entreprises de la ligne Lyon-Turin cherchent en permanence à améliorer leurs produits et services et sont conscientes de la valeur économique générée par leurs dépenses. C'est pourquoi leurs stratégies d'entreprise doivent être axées sur le développement à long terme en investissant non seulement dans les biens mais aussi dans les personnes, les systèmes d'information et les processus internes.

3.1 Qualité et diligence dans les rapports avec TELT

Après l'attribution d'un contrat, les entreprises de la ligne Lyon-Turin entrent dans un circuit qui se caractérise par la qualité et la responsabilité sociale d'entreprise. Pour ce motif, elles s'engagent non seulement à ne pas utiliser de processus de production autres que ceux indiqués dans le contrat signé avec TELT sans autorisation préalable, mais aussi à maintenir les mêmes normes de qualité que celles contenues dans l'offre qui a conduit à l'attribution du contrat et à les améliorer, dans la mesure du possible, grâce à un système de contrôle des processus.

Conformément au contrat signé, la Maîtrise d'ouvrage peut réaliser des audits liés au respect des politiques du système intégré de gestion de la qualité et des normes pour lesquelles TELT s'est dotée de certifications (ISO 9001 Qualité, ISO 27001 Sécurité de l'information, ISO 14001 Environnement et ISO 45001 Sécurité des travailleurs). Toutefois, les entreprises de la ligne Lyon-Turin peuvent également signaler à la Maîtrise d'ouvrage toute situation critique concernant leur conformité à ces lignes directrices avant l'audit de TELT démontrant ainsi leur proactivité et leur implication dans la mission de TELT.

3.2 Rapport avec le territoire

Les entreprises de la ligne Lyon-Turin sont conscientes que les chantiers et les services du tunnel de base du Lyon-Turin peuvent être un moteur pour l'économie des pays concernés et, en particulier, des régions où l'ouvrage est réalisé. C'est la raison pour laquelle, tout comme TELT, elles collaborent avec la Démarche Grand Chantier en France et le Pacte pour le territoire en Italie, au-delà des prescriptions déjà contenues dans le contrat, notamment pour l'accueil des travailleurs, le recrutement de la main-d'œuvre (appartenant à des classes sociales définies comme « défavorisées »), les collaborations éventuelles avec la filière des petites entreprises et artisans locaux.

De même, et afin que les entreprises de la ligne Lyon-Turin puissent agir dans un véritable cercle vertueux, elles respectent l'importance de la qualité de vie des citoyens des territoires concernés par l'ouvrage et répondent de manière proactive à la promotion de cette valeur par toutes les entités impliquées (communes, régions et TELT).

4 Lutte contre la corruption et légalité

Les entreprises de la ligne Lyon-Turin s'engagent pleinement à respecter le Principe X des Nations Unies : « Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin ».

4.1 Un parcours toujours encadré par la loi

Le respect de la loi reste fondamental et représente un cadre que TELT considère comme essentiel : les entreprises de la ligne Lyon-Turin non seulement connaissent et respectent les lois sur la concurrence partout où elles exercent des activités commerciales, mais aussi elles les promeuvent dans toute la filière de leurs fournisseurs. Au cœur de cette double activité de respect et de contrôle, il y a aussi le flux d'argent qui, en plus d'être toujours tracé par TELT, doit aussi être la préoccupation de toutes les entreprises qui travaillent à l'ouvrage à quelque titre que ce soit. Les entreprises de la ligne Lyon-Turin ne font qu'un dans la lutte pour un ouvrage sans mafia, sans criminalité et sans violence quels qu'en soient la forme et le degré.

4.2 Comportement exemplaire

Les entreprises de la ligne Lyon-Turin sont également un exemple à imiter dans les domaines de la lutte contre la corruption et de l'éthique. Du plus petit détail, comme le respect de l'article 2.2.1. du Code éthique de TELT auquel il convient de se référer, aux politiques, pratiques et informations diffusées dans l'entreprise, les entreprises de la ligne Lyon-Turin sont toujours au-dessus de tout soupçon et fournissent aux employés et aux fournisseurs tous les outils possibles pour construire des sociétés transparentes et toujours irréprochables sur le plan éthique.

4.3 Dispositif d'alerte éthique

La protection du « lanceur d'alerte » (ou « whistleblower » en anglais) est fondamentale pour les entreprises de la ligne Lyon-Turin non seulement pour le respect des règles, mais aussi parce qu'elles se sentent investies du pouvoir d'éclairer les activités liées à l'ouvrage et, plus encore, elles estiment être dans l'obligation d'exercer leur droit et leur devoir de « refléter la lumière » à travers le dispositif d'alerte. Au sens de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « loi Sapin II » qui s'applique à TELT en tant qu'entité de droit français et ayant pris connaissance de l'article 54-bis du décret législatif italien n° 165/2001, TELT est dotée d'un dispositif d'alerte pour les comportements pouvant être assimilés à des tentatives de corruption. Conformément à cette ligne appliquée par la Maîtrise d'ouvrage, les entreprises de la ligne Lyon-Turin encouragent donc une culture de la transparence au sein de leur organisation et de leur chaîne de sous-traitance et sont tenues de signaler les violations présumées de ces règles par tout sous-traitant. Le signalement peut être fait anonymement au référent éthique de l'entreprise selon les modalités précisées dans la procédure annexée au Code éthique. TELT protège les fournisseurs et leurs employés contre toute forme de représailles suite à un signalement et garantit une confidentialité maximale.

UN PACTE CONCRET : DIALOGUE DIRECT AVEC TELT

Les entreprises de la ligne Lyon-Turin participent activement au parcours mis en place avec ce pacte et dialoguent avec TELT afin de trouver les outils adaptés à la mise en œuvre. TELT peut également vérifier le respect par le fournisseur des lignes directrices exprimées dans le pacte. Ces vérifications peuvent être effectuées sous demande de la Personne Responsable du Contrat et, dans les cas des chantiers, suite au consensus du Chef de Chantier Opérationnel. Les contrôles peuvent être effectués pendant les heures normales de travail, chaque année, et TELT fera connaître par écrit son intention de réaliser ces vérifications avec un préavis de 15 jours. TELT effectuera les contrôles de manière à ne pas interrompre les activités. Les employés de TELT responsables des audits soumettront aux fournisseurs les accords de confidentialité appropriés avant la vérification. Aux fins de l'audit, le fournisseur devra garantir aux auditeurs de TELT un accès approprié aux informations pertinentes sur les politiques et les procédures. TELT informera le fournisseur en cas de doute après la vérification et les parties pourront convenir d'une réunion pour en discuter.

Documents annexés :

- Politiques du système intégré de gestion de la qualité de TELT
http://bit.ly/TELT_ISO14001
- Déclaration universelle des droits de l'homme :
<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>
Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relatives aux principes et droits fondamentaux au travail : <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

TELT | Tunnel Euralpin Lyon Turin

FRANCE

Bâtiment LINKLAB
455 chemin de la Cassine - BP20803
73008 Chambéry Cedex

ITALIA

Via Nizza, 40
10125 Torino

info@telt-sas.com - www.telt.eu





www.telt.eu

