

Annexe 3 du Règlement intérieur d'ARTE G.E.I.E.

Table des matières

Préambule	2
Engagement des instances dirigeantes	2
I. Contexte	3
• Qu'entend-on par risque de corruption ?	3
• Qu'est-ce que le « code de conduite et déontologie professionnelle » ?	3
II. Prévention des conflits d'intérêts	4
• Le cumul des activités	5
• La prise d'intérêt	6
III. Relation avec les partenaires d'affaires, prestataires ou fournisseurs	7
• La neutralité dans le choix d'un prestataire ou d'un fournisseur	7
• L'indépendance dans les relations avec les fournisseurs et prestataires	7
• L'obligation de discrétion, le secret professionnel et le respect de l'image de l'entreprise .	7
• Vigilance à l'égard de nos partenaires d'affaires	8
IV. Cadeaux, invitations et voyages	8
V. Paiements de facilitation	10
VI. Signaler une alerte	11

Engagement des instances dirigeantes

La réputation est partie prenante de l'image de marque d'ARTE ; à ce titre, elle doit être considérée comme un matériau vivant. Chacun d'entre nous doit promouvoir et protéger la culture « ARTE » et ses valeurs. L'image et l'intégrité d'ARTE doivent être préservées à tout moment, par tous les collaborateurs du groupe, quels que soient leurs rôles ou leurs actions, individuelles ou collectives, en s'engageant à respecter une déontologie professionnelle irréprochable.

Conformément à ces valeurs, ARTE G.E.I.E. et ses dirigeants s'engagent à exercer leurs activités de manière équitable et honorable, en toute intégrité. ARTE G.E.I.E. se conforme ainsi à la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016), dite loi Sapin II. Cette loi vise entre autres à lutter contre les phénomènes de corruption et de trafic d'influence et impose la mise en place d'un programme de conformité anticorruption. Le présent Code de conduite s'inscrit dans cette démarche, en servant de référence commune et en aidant chacun d'entre nous à adopter au quotidien un comportement conforme à nos valeurs. **L'éthique et la conformité relèvent de notre responsabilité à tous et s'applique à tous, dirigeants ou collaborateurs, quelles que soit leurs fonctions et responsabilités.**

L'engagement de l'instance dirigeante sur une politique de tolérance zéro envers tout comportement contraire à l'éthique, en général, et tout risque de corruption, en particulier, constitue un élément fondateur de notre démarche de prévention et de détection de la fraude et de la corruption. En pratique, cet engagement se matérialise par :

- l'approbation du dispositif de prévention et de détection de la corruption,
- la nomination d'une personne chargée de s'assurer de la conformité à la loi et l'allocation de ressources proportionnées aux enjeux de l'entreprise,
- l'approbation du présent « Code de conduite et déontologie professionnelle »,
- l'élaboration d'un régime disciplinaire et l'application de sanctions le cas échéant,
- l'adoption d'une politique de communication interne et externe adaptée.

I. Contexte

En sa qualité de chaîne de service public, ARTE se doit d'être une entreprise de média exemplaire. Pour les équipes d'ARTE, poursuivre cet engagement constant au service des valeurs fondatrices de la chaîne doit se transcrire dans chacun de leurs actes au quotidien. **L'éthique est l'affaire de tous, et s'applique à tous, dirigeants ou collaborateurs, quelles que soit leurs fonctions et responsabilités.**

ARTE G.E.I.E. est confiante dans la loyauté, les motivations, les compétences et le sens des responsabilités de ses collaborateurs. Elle attend d'eux qu'ils fassent preuve de la plus grande intégrité et qu'ils évitent toute situation de conflits d'intérêt.

L'existence et le maintien de cette confiance supposent le respect, à tous les échelons, d'une déontologie professionnelle irréprochable au sein de l'entreprise ainsi que dans les relations avec les prestataires, fournisseurs et partenaires d'ARTE G.E.I.E.

Les principes ci-dessous n'ont pas vocation à tout prévoir ou à tout codifier, mais doivent aider chaque collaborateur à être vigilant face aux situations de son quotidien professionnel et savoir comment réagir dans les situations potentiellement risquées. Ces quelques règles, alliées au sens commun et à la conscience de chacun de sa propre responsabilité, constituent des références nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Ces principes reprennent et précisent notamment les règles édictées par le règlement intérieur, l'accord d'entreprise et le règlement financier.

Tout manquement à ces dispositions peut entraîner des sanctions disciplinaires telles que définies dans le règlement intérieur en vigueur.

Ce code de conduite s'adresse à tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau hiérarchique et leur fonction dans l'entreprise.

- **Qu'entend-on par risque de corruption ?**

La corruption est traditionnellement définie par le fait d'employer des moyens condamnables dans l'optique d'influencer une personne dans ses décisions, ou de la faire contrevenir aux obligations auxquelles elle est soumise. Le trafic d'influence traduit le fait d'accomplir tout acte (invitations, dons, cadeaux, promesses ou avantage quelconque) ayant pour objet de compromettre l'objectivité et la transparence d'un processus décisionnel au bénéfice, direct ou indirect, d'ARTE ou ses partenaires.

Dans le cadre de ses activités, ARTE G.E.I.E. a identifié 4 situations qui pourraient présenter des risques de corruption et face auxquelles chacun doit rester vigilant dans ses agissements, à savoir :

- Les conflits d'intérêts
- Les relations avec les partenaires d'affaires, prestataires, fournisseurs
- Les cadeaux, invitations et voyages
- Les paiements de facilitation

- **Qu'est-ce que le « code de conduite et déontologie professionnelle » ?**

Le code de conduite décrit les principes fondamentaux qu'ARTE G.E.I.E. s'engage à respecter en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Il a pour but de prévenir certains risques susceptibles d'exposer le collaborateur ainsi que l'entreprise à des sanctions disciplinaires et/ou judiciaires (pénal, civil). S'agissant en particulier des procédures d'achat public, il recommande la

plus grande vigilance s'agissant des relations avec les opérateurs économiques qu'ils soient titulaires ou candidats à un marché ou non.

Le présent code est applicable et opposable à l'ensemble des personnels de l'entreprise, partout où l'entreprise exerce une activité, y compris à l'étranger ; il peut alors être adapté aux spécificités locales et à la nature des activités. Le « code de conduite et déontologie professionnelle » peut être transmis aux tiers par simple communication sous une forme adaptée à la confidentialité ou par le biais d'une clause contractuelle.

A retenir

Une tolérance zéro est appliquée envers tout acte de corruption, sous toutes ses formes, actives ou passives, que ce soit par des collaborateurs ou des parties prenantes d'ARTE.

Toute action pouvant conduire directement ou indirectement à de la corruption est strictement interdite, et peut entraîner, outre des sanctions disciplinaires, des sanctions pénales pour le collaborateur et l'entreprise.

II. Prévention des conflits d'intérêts

De façon générale, on peut considérer comme conflit d'intérêt toute relation qui, réellement ou en apparence, ne sert pas les intérêts d'ARTE.

L'existence d'un conflit d'intérêt peut altérer votre capacité à exercer vos engagements et à assumer vos responsabilités de manière indépendante, impartiale et objective. En présence d'un tel conflit, vous êtes tenu d'en référer à votre supérieur hiérarchique qui portera le cas à la connaissance du Comité de gérance ; ce dernier décidera de la suite à donner.

Tout collaborateur en mesure d'influencer une décision, par l'exercice de ses fonctions, est susceptible de se trouver - ou sembler se trouver - confronté à des situations dans lesquelles son intérêt personnel, ou celui de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié ou dont il est proche, peut entrer en contradiction avec l'intérêt d'ARTE G.E.I.E.

Un conflit d'intérêt conduisant à une décision partielle peut constituer un acte de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêt ou de favoritisme.

Quelques exemples de situations susceptibles d'entraîner un conflit d'intérêts :

- Un de mes proches dirige une entreprise susceptible de répondre à un appel d'offres pour ARTE. **Est-il interdit de conclure un contrat avec cette société ?**
 - Non, mais je signale l'existence de ce lien au responsable des appels d'offres ou à mon supérieur hiérarchique, et n'interfère à aucun moment et en aucune manière dans la procédure d'achat.
- Je participe aux choix des programmes de mon Unité. Un membre de ma famille est impliqué dans un des programmes examinés. **Que dois-je faire ?**
 - Je le signale – sans délai et formellement - à mon supérieur hiérarchique et ne participe pas à la validation du projet sans son accord formalisé.
- Un prestataire me sollicite pour appuyer le CV d'un membre de sa famille pour un poste au sein de l'entreprise. **Comment réagir ?**
 - J'informe le prestataire de la politique de recrutement d'ARTE et lui demande de faire candidater par le site internet dédié au recrutement.

- Il m'est offert de recevoir une compensation, sous quelque forme que ce soit, de la part d'un tiers (concurrent, fournisseur, client, prestataire) en lien contractuel avec l'organisation. **Qui dois-je informer ?**
 - Je le signale à mon supérieur hiérarchique ou au référent éthique en cas de doute, pour déterminer comment réagir.

Il appartiendra à chacun d'entre vous de se déterminer en toute conscience, eu égard à votre devoir de loyauté envers l'entreprise et d'en référer à votre supérieur hiérarchique qui en informera le directeur gérant compétent le cas échéant. C'est grâce au bon sens de chacun et à sa conscience personnelle que les conflits d'intérêts sont évités.

A retenir

Toute situation de conflit d'intérêts avéré ou potentiel doit être reportée sans délai et formellement à votre supérieur hiérarchique et/ou à la direction des ressources humaines. En cas de doute, vous pouvez vous adresser au référent éthique nommée par ARTE G.E.I.E., qui vous accompagnera si nécessaire pour remplir le **formulaire de déclaration de conflit d'intérêt** (décrivant la situation et les mesures à prendre en cas de conflit avéré). Ce formulaire doit être rempli et signé par vous-même ainsi que par votre responsable, puis transmis à la Référente éthique et votre Directeur-gérant ainsi qu'à votre Chargé de ressources humaines. Il doit être renouvelé tous les 3 ans ou en cas d'évolution de la situation déclarée.

De plus, pour éviter tout conflit d'intérêt, il y a également lieu de veiller aux points suivants :

- **Le cumul des activités**

Le cumul d'emploi n'est en principe pas interdit. Il est notamment tenu compte de la spécificité des métiers de la production audiovisuelle, de la communication audiovisuelle et de l'information, sous réserve de transparence. Le cumul d'activités peut toutefois être réduit, soumis à information ou autorisation de l'employeur, voire interdit dans certains cas en fonction de :

- la durée globale de travail,
- d'un potentiel conflit d'intérêt,
- d'une concurrence qui peut être interdite dans le contrat de travail par une clause d'exclusivité.

Eu égard à leur devoir de loyauté vis à-vis d'ARTE G.E.I.E., les collaborateurs s'engagent à ne pas exercer directement ou indirectement d'activité qui les placerait dans une situation de conflit d'intérêts avec la Chaîne. Le cumul d'activité est ainsi à éviter quand l'activité supplémentaire est réalisée pour le compte d'un fournisseur ou prestataire d'ARTE.

Pour rappel, ***l'article III-5. Exclusivité de collaboration de l'accord d'entreprise du 22.12.1994*** :

« La collaboration des salariés relevant du présent Accord est exclusive.

Il est dérogé à ce principe pour les salariés à temps partiel, sous réserve de dispositions expresses des contrats individuels.

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction pour chaque salarié d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, hors de l'entreprise qui l'emploie.

Il est dérogé à ce principe lorsque l'employeur a accordé un congé non rémunéré pour convenance personnelle à un salarié qui l'a expressément demandé pour exercer une activité lucrative, salariée

ou non. Dans ce cas, si l'employeur refuse le congé sollicité, le salarié ou les délégués du personnel peuvent saisir la commission paritaire compétente.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont autorisées sans préjudice de la responsabilité du salarié si ces activités ne nuisent pas à la bonne exécution de son contrat de travail.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteurs d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques sous réserve de respecter la discrétion professionnelle. »

Toutefois, les salariés [1] en charge d'assurer un choix éditorial concernant un contenu de programme ne peuvent pas en être l'auteur, le réalisateur ou avoir assuré une prestation rémunérée de conseil éditorial auprès du producteur [2].

[1] Il peut s'agir des salariés exerçant les fonctions de chargé de programmes, d'éditeur, de rédacteur-reporter, chef d'édition, responsable d'offre numérique.

[2] Prestation telle que direction ou conseil artistique, conseil littéraire, etc.

Conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise, tout collaborateur fournit les renseignements utiles le cas échéant pour permettre la vérification de l'absence de conflit d'intérêts. **Dans tous les cas, il y a lieu d'informer votre supérieur hiérarchique et de transmettre à la DRH le formulaire « CUMUL D'EMPLOI » disponible sur l'intranet, et de renouveler cette information tous les 3 ans.** Une **autorisation préalable** est nécessaire dans les cas d'un potentiel conflit d'intérêt ou en présence d'une clause d'exclusivité par exemple.

- **La prise d'intérêt**

L'article III-6 de l'accord d'entreprise du 22.12.1994 *« interdit à tout salarié de posséder soi-même ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec l'entreprise (ou susceptible de l'être en raison de son activité), des intérêts de nature à compromettre son indépendance, ainsi que d'être lié par contrat avec une telle entreprise, quelles que soient la forme et la nature juridique de ce contrat. Tous les renseignements utiles sont fournis à l'employeur, par les salariés, pour permettre la vérification du respect de cette disposition ».*

Concrètement, le Comité de gérance entend par « personne interposée » soit la notion communément admise « d'homme de paille », soit une personne en lien de parenté jusqu'au troisième degré (Ex : oncle – tante).

III. Relation avec les partenaires d'affaires, prestataires ou fournisseurs

- **La neutralité dans le choix d'un prestataire ou d'un fournisseur**

Le choix d'un prestataire ou d'un fournisseur ne doit être guidé que par la défense des intérêts d'ARTE G.E.I.E. et en se fondant sur la notion de meilleur rapport qualité/prix. Les motifs du choix doivent être en rapport avec l'achat effectué et fondé sur une totale impartialité.

Dans le cadre de la mise en concurrence ou lors d'un choix d'un fournisseur ou d'un prestataire, **il est demandé à tout collaborateur ou dirigeant** participant à tout ou partie de la procédure, **de signaler** à sa hiérarchie, **les situations dans lesquelles ses relations avec un candidat** à un appel d'offres **ou avec un futur prestataire est telle que sa neutralité peut être mise en doute**. En cas de doute, vous pouvez vous adresser au référent éthique nommée par ARTE G.E.I.E., qui vous accompagnera si nécessaire pour remplir le **formulaire de déclaration de conflit d'intérêt** (décrivant la situation et les mesures à prendre en cas de conflit avéré. Le directeur gérant compétent décidera de la suite à donner à la participation de la personne concernée à la procédure d'appel d'offres ou au choix du prestataire/producteur.

Dans de tels cas, et en tout état de cause, le collaborateur concerné ne pourra pas être désigné membre de la commission d'appel d'offres (dans le cadre de l'application du Code de la Commande Publique).

D'autre part, la traduction de ces principes dans la législation en matière d'appel d'offres (ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 relative aux marchés publics) s'établit de la manière suivante :

- Le choix d'une offre doit se faire en référence à la notion d'offre économiquement la plus avantageuse qui peut être définie par le « meilleur rapport qualité/prix ». Cette notion exige de juger toutes les offres de la même façon, en application de critères définis et pondérés préalablement,
- Les procédures d'appel d'offres doivent se faire en respectant les principes de la commande publique : liberté d'accès à la commande publique, égalité de traitement des candidats, et transparence des procédures.

Le respect des procédures détaillées dans le règlement financier et dans les règles d'application permet la mise en œuvre des principes définis ci-dessus et veille à éviter tout favoritisme susceptible d'être puni par la loi (*Article 432-14 du code pénal : délit de favoritisme*).

- **L'indépendance dans les relations avec les fournisseurs et prestataires**

Tout collaborateur ou dirigeant doit garder une totale indépendance dans la prise de décision ou dans la formulation de recommandations concernant un prestataire ou un fournisseur.

Cette indépendance est assurée en respectant notamment les principes suivants :

- Une relation basée sur les services rendus non professionnels, à fortiori quand ils sont d'ordre personnel ou privé, sont à proscrire.
- Les cadeaux ou avantages autres que ceux d'usage et d'une valeur modeste ne peuvent être acceptés. Tout cadeau doit être déclaré à son supérieur hiérarchique.

- **L'obligation de discrétion, le secret professionnel et le respect de l'image de l'entreprise :**

Article 12 du règlement intérieur : *Obligation de discrétion*

« Les salariés doivent garder une discrétion absolue sur toutes les opérations à caractère confidentiel dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions et sur tout ce qui a trait aux secrets et procédés concernant l'activité de l'entreprise, sous réserve du droit d'expression et des droits des institutions représentatives du personnel. »

Il est notamment à préciser que dans le cadre des procédures de mise en concurrence et d'appel d'offres :

- Une stricte confidentialité est à observer dans les relations avec les candidats potentiels dans la phase préparatoire à un appel d'offres,
- Aucune information sur les études préalables ainsi que sur les éléments constitutifs et les conditions de préparation du dossier de consultation ne doivent être divulgués,
- Le budget prévisionnel affecté à l'achat ne doit être communiqué à aucun tiers, prestataire ou fournisseur,
- Les demandes de renseignements sur les résultats des appels d'offres et la communication des documents sont encadrées par le secteur Appels d'offres de la Direction financière.

De plus, et en toutes circonstances, la conduite des collaborateurs se veut loyale et inspirée par l'intérêt de la Chaîne. ARTE GEIE, en tant que média de service public, a pour ambition d'agir en entreprise responsable vis-à-vis de ses collaborateurs mais également vis-à-vis de ses partenaires et de toutes ses parties prenantes internes et externes. Il doit être clair que les opinions exprimées sur les réseaux sociaux, en dehors des activités professionnelles, sont purement personnelles et n'engagent pas la Chaîne, conformément aux règles applicables au sein de l'entreprise.

• Vigilance à l'égard de nos partenaires d'affaires

ARTE G.E.I.E. s'engage à exercer ses activités de manière équitable et honorable, en toute intégrité. Nos fournisseurs et sous-traitants ont également un impact sur notre image et notre réputation, c'est pourquoi il est essentiel qu'ils partagent et appliquent les principes d'ARTE, notamment en matière de prévention de la corruption. En effet, ARTE peut également être tenue responsable des fautes de tiers agissant pour son compte ou en son nom.

Tout collaborateur appelé à contractualiser avec des partenaires d'affaires doit s'assurer qu'ils agissent conformément aux lois et réglementations en vigueur, notamment en matière de lutte contre la corruption. Cette vigilance doit être particulièrement importante lorsque les partenaires sont susceptibles d'agir notre nom.

IV. Cadeaux, invitations et voyages

Nous sommes conscients que dans leur grande majorité les cadeaux et invitations relèvent de pratiques commerciales saines et sans intention délictueuse. Néanmoins, l'offre ou l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation peut, dans certaines circonstances, constituer un acte de corruption, c'est le cas lorsqu'elle a pour finalité de déterminer l'accomplissement ou le non-accomplissement d'un acte par une personne, en méconnaissance de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles. ARTE s'est engagée dans une politique exigeante en matière de prévention de la corruption, de la fraude et des conflits d'intérêt, il convient donc de se conformer aux principes ci-après.

Article 13 du règlement intérieur : **Cadeaux**

« Aucun cadeau et gratification éventuels offerts aux salariés par des tiers, ne devront être acceptés sans l'autorisation du/de la Directeur / Directrice de la Gestion. Cette interdiction ne vaut pas pour les petits cadeaux et autres petits présents offerts traditionnellement à certaines occasions. On englobe notamment sous ces termes les objets publicitaires ou les présents de même type offerts à Noël ou lors de fête particulières, les invitations à des repas dans le cadre de l'activité professionnelle. Ces cadeaux ne doivent en aucun cas influencer sur l'exercice de l'activité professionnelle, ni nuire à l'impartialité et à l'intégrité qui s'y attache.

*La limite communément admise pour un petit cadeau ou présent est de **60 euros par an.** »*

Les collaborateurs ne doivent pas accepter de cadeau reçu au domicile, ni de cadeau sous forme monétaire ou sous forme de service ou avantage en nature. Pour les cadeaux reçus sur le lieu de travail et dans les limites admises, la bonne pratique invite à en faire un usage collectif au sein du service concerné.

En aucun cas, un collaborateur ou dirigeant ne peut, directement ou indirectement, accorder ou solliciter à un prestataire ou un fournisseur, une faveur ou un avantage indu [3] pour lui-même ou pour un tiers.

[3] À titre « d'avantages indus » : pression sur le prestataire pour faire embaucher un membre de sa famille, accepter une invitation en vacances, frais d'hébergements et de représentations autres que ceux liés à des missions professionnels, chèques-cadeaux ou objets à usage privé, l'octroi de rabais autres que ceux qui sont habituellement consentis à l'entreprise en générale ou à un groupe professionnel déterminé.

Par ailleurs, les collaborateurs d'ARTE G.E.I.E. dont la fonction les amène à contribuer à des procédures de commande publique ne peuvent accepter aucun cadeau (en dehors d'objets promotionnels de faible valeur liés aux usages culturels). Il en est de même en période d'appels d'offres et en période de prise de décision susceptible de concerner l'auteur de l'invitation, pour tous les collaborateurs des services concernés par l'appel d'offres.

- **Invitations et voyages**

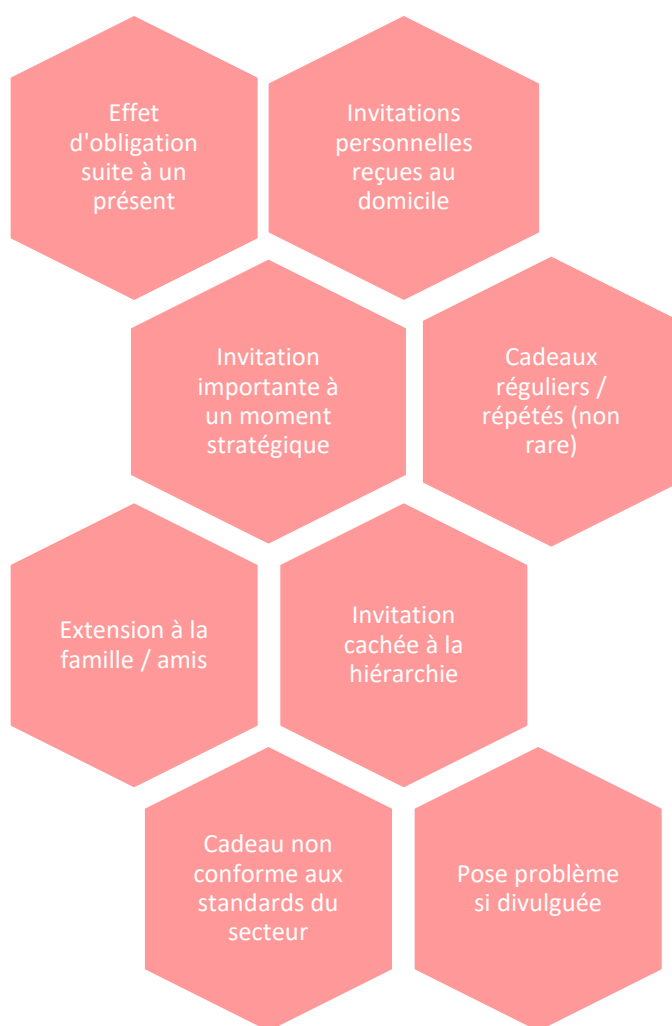
Les invitations peuvent faire partie des usages de courtoisie dans les relations professionnelles, mais leur acceptation ou offre doit respecter certaines règles pour ne pas être perçue comme destinée à obtenir ou accorder un avantage inapproprié, ou conduire à un soupçon de trafic d'influence.

Dans ce contexte, les invitations à déjeuner sont autorisées si elles sont à caractère professionnel, d'un niveau raisonnable (d'une valeur inférieure à 40€ comme pour les frais de représentation) et n'interviennent pas en période d'appels d'offres.

De la même manière, les invitations à des manifestations extérieures, séminaires ou voyages peuvent être autorisées, si elles sont en lien avec la fonction exercée dans l'entreprise, à caractère professionnel, et approuvées par le responsable hiérarchique. Dans le cas des journalistes, les principes professionnels précisés dans la Charte d'éthique et de déontologie des journalistes d'ARTE G.E.I.E. s'appliquent.

En lien avec la loi Sapin 2 et le renforcement des contrôles sur les relations avec les tiers et la prévention de la corruption, il est attendu de tous les collaborateurs que les frais de déplacements qui pourraient être pris en charge par des tiers soient signalés sur les demandes préalables de mission et que soit systématiquement informé le directeur-gérant concerné.

Quelques exemples de situations non conformes :



V. Paiements de facilitation

Le paiement de facilitation désigne le fait de rémunérer, directement ou indirectement, de façon indue, un agent public pour la réalisation de formalités administratives, qui devraient être obtenues par des voies légales normales. Sera également considéré comme paiement de facilitation un paiement effectué par un tiers / partenaire au nom ou pour le compte d'ARTE.

Les paiements de facilitation sont interdits au sein d'ARTE G.E.I.E. dans la mesure où ils sont considérés comme des actes de corruption par les principales lois en matière de lutte contre la corruption.

L'entreprise à laquelle un tiers demande de verser un paiement de facilitation est mise en situation de risque et sa responsabilité est engagée. Le respect des dispositions du code de conduite et déontologie professionnelle au sein du groupe est la solution qui prévaut sur les pratiques culturelles.

=> A l'exception des cas de paiements exigés sous la contrainte ou exposant un collaborateur à un risque pour son intégrité ou sa sécurité, l'entreprise attend du collaborateur :

- qu'il soit attentif aux motifs des paiements sollicités, et qu'il obtienne systématiquement un reçu précisant le motif du paiement ;
- dans le cas de demande inappropriée, qu'il refuse courtoisement la demande, en se référant au présent Code de conduite qu'il peut partager avec la personne ayant sollicité le paiement,
- qu'il informe immédiatement son supérieur hiérarchie et le Référent éthique, pour assurer le suivi et la traçabilité de la démarche.

VI. Signaler une alerte

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, dite « Sapin 2 », a créé un régime général de protection des lanceurs d'alerte.

Cette loi oblige, à compter du 1er Janvier 2018, toute organisation publique ou privée d'au moins 50 salariés à mettre en place un **dispositif d'alerte**, clair, accessible et sécurisé, **garantissant aux lanceurs d'alerte une stricte confidentialité** (des identités, des informations).

ARTE G.E.I.E. a désigné l'audit interne, en la personne de Marion Conti-Weidner, comme référente éthique en charge de recueillir les alertes.

Sont indiqués dans le document disponible sur l'intranet ainsi que le site web d'ARTE les étapes de la procédure de recueil des signalements, notamment les modalités de communication et de traitement du signalement.

Contact : referentethique@arte.tv