

Charte éthique

2025

Notre Charte présente les grands principes, notamment éthiques, qui s'imposent à tous, et notamment à toutes les personnes impliquées dans la fourniture du service de Cloud de confiance.

Sans pour autant se substituer aux textes applicables, ni viser l'exhaustivité des situations auxquelles les salariés ou la Direction de Bleu sont susceptibles de faire face au quotidien, elle guide les actions et les décisions de Bleu, de ses salariés et de la Direction.

Toute personne concernée, si elle souhaite obtenir des précisions quant au contenu de la présente Charte ou à l'occasion d'une situation à laquelle elle doit faire face, est invitée à contacter la direction juridique et conformité de Bleu ou un membre de la direction.

De manière plus détaillée, les objectifs de la Charte sont de :

- contribuer à la confidentialité et à la protection de toutes les informations hébergées et traitées par Bleu dans le cadre de ses prestations de service ;
- prévenir les usages et comportements répréhensibles et/ou préjudiciables et, le cas échéant, les sanctionner, conformément au Règlement intérieur ;
- prévoir une procédure d'alerte professionnelle.

Les salariés et dirigeants de Bleu sont engagés avec passion dans leur mission et mettent en œuvre les valeurs de Bleu au quotidien.

Jean COUMAROS
Président de Bleu

La société Bleu (« Bleu » ou la « Société ») a vocation à fournir notamment aux administrations publiques, opérateurs d'importance vitale (O.I.V), et aux opérateurs de services essentiels (OSE) un service d'informatique « en nuage » (Cloud) de confiance, capable d'assurer l'hébergement, la confidentialité et la sécurité de leurs données, y compris sensibles, sur le territoire national. Eu égard à son objet social, la Direction de Bleu s'engage à exercer ses activités avec loyauté et discrétion à l'égard de ses clients, partenaires et fournisseurs. Gage de confiance de ses partenaires, la Société place au cœur de ses préoccupations l'éthique de ses collaborateurs. C'est pourquoi nous avons souhaité mettre en place la présente Charte.

Notre Charte est importante car elle donne force à notre raison d'être ainsi qu'aux valeurs de Bleu, partagées par nos salariés et notre Direction.

Notre raison d'être

Créer un environnement numérique sécurisé et responsable permettant aux acteurs français de libérer leur potentiel en toute confiance.

Nos principes fondateurs

Ces principes fixent les valeurs directrices que Bleu dans son ensemble applique dans chacune de ses actions. Ils représentent ce que nous voulons promouvoir, ils sont notre culture mise en œuvre dans le cadre de notre mission.

Intégrité

- Agir avec transparence et honnêteté vis-à-vis de nos clients et partenaires.
- Promouvoir l'inclusivité et l'épanouissement personnel.

Innovation

- Proposer un modèle unique de cloud combinant sécurité, confiance et innovation.
- Faire évoluer en permanence notre plateforme et notre offre de services.

Collaboration

- Assembler les meilleures compétences par notre culture de partenariat.
- Privilégier le travail en équipe et la réussite collective.

Engagement

- Agir en étant soucieux de notre impact environnemental, économique et social.
- Se dépasser sans cesse pour répondre aux besoins des clients et partenaires.

SOMMAIRE

1. Champ d'application de la charte	5
2. Respect de la législation et des bonnes pratiques	5
3. Respect des règles de base	5
4. Protection des informations confidentielles et des données personnelles	6
5. Comportements	7
6. Communication sur Internet ou auprès des médias	8
7. Gérer les enquêtes règlementaires et judiciaires	9
7.1. Demandes émanant d'autorités administratives ou professionnelles ou visites de ces	9
7.2. Assignations, enquêtes judiciaires ou autre procédure judiciaire.....	9
7.3. Autres demandes	9
8. Conflits d'intérêts	9
9. Corruption	10
10. Respect des lois et règlements applicables	10
11. Santé et la sécurité.....	10
12. Environnement	10
13. Egalité des chances, traitement équitable et absence de discrimination.....	11
14. Droits fondamentaux, Travail des enfants et le travail forcé	11
15. Droit de la concurrence	12
16. Respect de la Charte éthique	12
17. Contrôle hiérarchique	12
18. Audit	12
19. Les sanctions en cas de non-respect de la présente Charte	13
20. Dispositif de d'alerte interne.....	13
21. Publicité, dépôt et entrée en vigueur	13

1. Champ d'application de la charte

La présente Charte s'applique à :

- l'ensemble des collaborateurs internes de la Société, quel que soit leur statut et leur qualification professionnelle (salariés, dirigeants, etc.) ;
- l'ensemble des personnes physiques extérieures à la Société, intervenant pour son compte dans la fourniture d'un service au profit de ses clients (personnel intérimaire, salariés portés, mis à disposition ou détachés, stagiaires, etc.) ;
- toute personne morale (partenaire commercial, intermédiaire fournisseur, sous-traitant, etc.) en relation, directe ou indirecte, avec la Société.

Pour une meilleure information, ce document sera communiqué et signé par chaque salarié (lors de son embauche) et par chaque personne physique ou morale impliquée dans la fourniture du service par la Société, pour qu'ils en prennent connaissance.

Les responsables hiérarchiques de la Société sont chargés du respect et de l'application de la présente Charte vis-à-vis des membres du personnel placés sous leur responsabilité.

2. Respect de la législation et des bonnes pratiques

La conformité à la loi au sens large est le premier niveau d'exigence. Tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau hiérarchique ou leur niveau de privilèges techniques d'administration, sont tenus de :

- observer et faire observer les lois et règlements en vigueur ;
- respecter les politiques de sécurité internes de l'entreprise ;
- ne recourir qu'aux règles, procédures, méthodes, outils et techniques adoptées par la Société, y compris celles énoncées dans le Règlement intérieur, dans la Charte de confidentialité et de sécurité de l'information ainsi que dans la présente Charte.

3. Respect des règles de base

Les personnes visées à l'article 1er de la présente Charte s'engagent à :

- 1) être loyales, dans l'exécution de la prestation. L'obligation de loyauté se décline en une obligation de confidentialité portant sur toutes les informations traitées par elles, directement ou indirectement, et en une obligation de discrétion. Vis-à-vis de la Société, l'obligation de loyauté leur interdit de se livrer à une autre activité professionnelle sur leur temps de travail et d'avoir (ou contribuer à) des agissements pouvant nuire directement ou indirectement à la Société ;
- 2) être impartiales, sans qu'aucun client de la Société ne soit plus privilégié qu'un autre ; se comporter envers Bleu d'une manière loyale pour préserver les intérêts de la Société.
- 3) respecter la dignité et la vie privée des personnes impliquées dans la fourniture du service, qu'ils soient salariés de la Société ou extérieurs à cette dernière ;
- 4) agir en toute circonstance dans l'intérêt la Société, sans se laisser influencer par des considérations d'ordre moral, politique, philosophique ou religieuse, ou liées aux relations d'ordre privé ;

- 5) ne pas outrepasser ni détourner les compétences qui leur ont été attribuées, qu'elles soient d'ordre managériales ou techniques, ni enfreindre les règles internes en vigueur ;
- 6) appliquer et faire appliquer le principe du moindre privilège, consistant à limiter les droits d'accès et d'administration d'une personne intervenant dans la fourniture du service à ce qui lui est strictement nécessaire aux fins du bon accomplissement de sa mission ;
- 7) appliquer et faire appliquer les procédures et les mesures de sécurité applicables dans le cadre des activités qu'il réalise au sein de la Société ;
- 8) exercer une supervision et un contrôle des tâches qui ont été déléguées à d'autres personnes, internes ou externes à l'entreprise, afin de demeurer pleinement responsables du bon accomplissement de leurs missions ;
- 9) appliquer et faire appliquer le principe du moindre besoin d'en connaître, consistant à limiter les échanges d'information relatifs à la fourniture du service, avec toute personne interne ou externe à l'entreprise, à ce qui lui est strictement nécessaire d'en connaître au regard de ses fonctions, missions et tâches qui lui incombent d'accomplir ;
- 10) signaler à la Direction de Bleu tout contenu ou toute information manifestement illicite, découvert à l'occasion de l'exécution de la prestation.

4. Protection des informations confidentielles et des données personnelles

Bleu est opérateur d'un service cloud de confiance. Bleu attache une importance particulière à la protection des données de ses parties prenantes.

Les données confidentielles auxquelles ont accès ou peuvent avoir accès les personnes visées à l'article 1er sont définies comme suit :

- Toute information, procédé, objet, document, réseau informatique, donnée informatisée ou fichier, détenue par la Société, ses partenaires ou ses clients, (i) qui n'est pas, en elle-même ou dans l'assemblage de ses composants, généralement connue ou aisément accessible pour les personnes familières de ce type d'informations au sein du secteur d'activité des services numériques, (ii) qui revêt une valeur commerciale, effective ou potentielle, du fait de son caractère secret, et (iii) fait l'objet de la part de son détenteur légitime de mesures de protection raisonnables, compte tenu des circonstances, pour en conserver le caractère secret, au sens des articles L. 151-1 à L. 154-1 du Code de commerce.
- Toute information, procédé, objet, document, réseau informatique, donnée informatisée ou fichier, à caractère secret, détenue par la Société, ses partenaires ou ses clients, et dont la révélation porterait atteinte aux intérêts et aux droits des personnes morales précitées, au sens des articles 226-13 à 226-15 du Code pénal.
- Toute information, procédé, objet, document, réseau informatique, donnée informatisée ou fichier présentant un caractère de secret de la défense nationale, au sens des articles R. 2311-1 et suivants du Code de la Défense.

Les données personnelles auxquelles ont accès ou peuvent avoir accès les personnes visées à l'article 1er sont définies comme suit :

- Toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable; est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale.

Les données confidentielles et les données personnelles précitées doivent être protégées contre toute intrusion, conservation, divulgation ou suppression, de la part de toute personne interne ou externe à la Société, et qui n'aurait pas été préalablement autorisée par la Direction de la Société et/ou par la Direction du client commanditaire, ou qui n'aurait pas nécessité d'en connaître.

Le personnel de la Société est astreint à une obligation générale de diligence et de prudence à l'égard des données confidentielles et personnelles précitées, et doit prendre toutes les mesures qui s'imposent pour entraver, faire cesser ou prévenir toute atteinte au caractère confidentiel de ces données, par intrusion, conservation, divulgation ou suppression de ces dernières.

Le personnel de la Société doit veiller en particulier :

- A ne pas utiliser des données confidentielles ou personnelles auxquelles il a accès à des fins autres que celles prévues par ses attributions.
- A ne faire aucune copie de ces données sauf à ce que cela soit nécessaire à l'exécution de ses fonctions.
- A prendre toutes les mesures conformes à l'état de l'art et aux règles internes dans le cadre de ses attributions afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces données.
- A prendre toutes précautions conformes à l'état de l'art et aux règles internes pour préserver la sécurité physique et logique de ces données.
- A s'assurer, dans la limite de ses attributions, que seuls des moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces données.
- En cas de cessation de ses fonctions, restituer intégralement les données, fichiers informatiques et tout support d'information relatif à ces données.

Les personnes visées à l'article 1er de la présente Charte s'engagent à respecter la politique de sécurité des systèmes d'information, la Charte de confidentialité et de sécurité de l'information et la politique de protection des données de la Société.

5. Comportements

Chaque salarié de Bleu doit veiller à la bonne exécution de ses prestations. Pour ce qui concerne les responsables hiérarchiques, ceux-ci sont tenus de veiller à la bonne exécution de la prestation par les équipes qui leur sont confiées et il leur appartient également de s'assurer que les salariés qu'ils supervisent respectent la présente Charte.

En cas de difficultés sérieuses avec un salarié dans l'exercice des tâches qui lui sont assignées, la direction des ressources du personnel doit être immédiatement informée.

Les membres du personnel sont tenus de respecter l'autorité hiérarchique et d'exécuter loyalement les tâches qui leur sont assignées, pour autant que celles-ci soient conformes à leurs fonctions. Si, dans l'exercice des tâches qui leur sont assignées, ils rencontrent des difficultés sérieuses avec leur supérieur, ils doivent en aviser la direction des ressources humaines, sans que cela ne puisse leur être reproché.

La Société encourage les membres de son personnel à faire preuve d'un esprit de coopération et de bonne foi. La désinformation ou la rétention d'information, le refus injustifié de collaborer avec des collègues ainsi que, d'une manière générale, les comportements d'obstruction ou de dénigrement systématique sont fermement condamnés à tous les niveaux.

Tout membre du personnel est encouragé à signaler tout comportement manifestement illicite.

6. Communication sur Internet ou auprès des médias

Les personnes citées à l'article 1er de la présente Charte jouissent de la liberté d'expression ; il leur est toutefois demandé de respecter les dispositions de la Charte d'usage des réseaux sociaux annexée disponible sur l'intranet.

Les médias (par exemple, les personnes physiques associées à des journaux, des émissions, des magazines et toute autre forme de publications imprimées ou électroniques) peuvent contacter la Société pour demander certaines informations.

Seuls le Président et la Directrice Marketing et Communication sont habilités à communiquer de leur propre initiative aux médias ou réseaux sociaux professionnels sur tout sujet relatif à la Société.

Toute déclaration au sujet de la Société doit être validée au préalable par le Président et la Directrice Marketing et Communication, en concertation avec le responsable hiérarchique (le contenu de la déclaration et le canal de diffusion).

La Charte d'usage des réseaux sociaux, disponible sur le site intranet de l'Entreprise compile les règles et bonnes pratiques à appliquer en matière d'utilisation de ces réseaux à titre professionnel, par l'ensemble des salariés de Bleu.

Les tiers (notamment les courtiers, agents, fournisseurs, banquiers, consultants, etc.) ne doivent pas effectuer de communications publiques portant sur les activités de Bleu sans l'autorisation écrite préalable du Président et la Directrice Marketing et Communication. Les communications pour lesquelles une autorisation est nécessaire incluent, notamment, les communiqués de presse, les témoignages et les études de cas préparées par un tiers.

7. Gérer les enquêtes règlementaires et judiciaires

7.1. Demandes émanant d'autorités administratives ou professionnelles ou visites de ces autorités

Les contacts ou toutes demandes (par écrit ou par oral) d'informations ou de documents émanant d'autorités administratives ou professionnelles, notamment des agents des administrations fiscales, sociales, environnementales, de la santé et de la sécurité doivent être signalés immédiatement au Président et au Directeur Juridique et conformité ou tout autre membre de la Direction.

En cas de sollicitations orales, telles une demande téléphonique, le membre du personnel recevant la demande doit demander à l'autorité administrative ou professionnelle d'adresser sa requête par écrit. S'il ne peut pas avoir cette demande écrite, il doit obtenir le nom, l'agence, l'adresse, le numéro de téléphone de l'agent effectuant la demande et des précisions sur l'information demandée mais ne doit pas accepter de fournir une quelconque information avant d'avoir reçu l'autorisation du Président et du Directeur Juridique et conformité ou de tout autre membre de la Direction.

7.2. Assignations, enquêtes judiciaires ou autre procédure judiciaire

Le personnel doit signaler immédiatement à un membre au Président et au Directeur Juridique et conformité toute signification ou notification d'une assignation ou l'ouverture d'une enquête (que ce soit par écrit ou par oral). Il sera de la responsabilité de la Direction de répondre à ces assignations ou enquêtes et aucune réponse ni communication y afférente ne devra être faite par toute personne autre qu'un membre de la Direction ou sans son accord.

7.3. Autres demandes

Périodiquement, des avocats, comptables ou autres peuvent présenter des demandes d'informations concernant la Société, ses clients ou son personnel. Toute demande d'informations qui n'est pas généralement divulguée par la Société dans le cours normal de ses affaires à des personnes extérieures à la Société doit être soumise à un membre de la Direction.

8. Conflits d'intérêts

Dans le cadre de l'obligation de loyauté précisée ci-dessus, les personnes mentionnées à l'article 1 de la présente Charte doivent prévenir toute situation de conflit d'intérêts. Cette obligation s'apprécie à la mesure du rôle la personne concernée et s'applique de manière renforcée aux cadres et dirigeants de Bleu. Il existe un risque de conflit d'intérêts dès lors qu'une personne pourrait favoriser ses intérêts propres au détriment des intérêts de Bleu ou de ses clients.

Une telle situation pourrait conduire cette personne à agir de façon inappropriée et à concrétiser le conflit d'intérêts.

Les exemples ci-dessous constituent des cas possibles de conflits d'intérêts, donnés à titre d'illustration : détention d'intérêts directs ou indirects dans une société concurrente, cliente ou fournisseur, fourniture de prestations à une autre société, sollicitation et/ou acceptation directe ou indirecte de cadeau (autre qu'objets promotionnels ou de valeur raisonnable qui sont considérés comme raisonnables dans la pratique courante des affaires : restaurant, opéra, événement sportif) ou de faveur pour soi ou pour un tiers. Veuillez-vous reporter au Guide de lutte contre la corruption de Bleu disponible sur l'intranet. L'embauche d'anciens salariés de clients du secteur privé comme du secteur public peut donner lieu à des conflits d'intérêts.

Lorsqu'une personne citée à l'article 1 estime qu'elle se trouve en conflit d'intérêts, elle est invitée à en informer son responsable et à essayer avec lui de déterminer les moyens à mettre en œuvre pour corriger la situation.

9. Corruption

Dans l'exercice de ses fonctions, chaque membre de Bleu veille à se comporter conformément aux lois et aux règlements et à ne commettre aucun acte susceptible d'être qualifié de trafic d'influence, ou corruption publique ou privée, active ou passive, au sens notamment du Code pénal.

10. Respect des lois et règlements applicables

Bleu souhaite appliquer l'ensemble des textes en vigueur et qui concerne son activité. Dans ce cadre, Bleu attend des parties citées à l'article 1, qui agissent en son nom, en fassent de même. La présente Charte n'a pas vocation à être exhaustive quant aux règles et normes que Bleu et les personnes visées à l'article 1 se doivent d'observer. Néanmoins, Bleu souhaite attirer particulièrement l'attention sur certaines normes particulièrement importantes, mentionnées dans les articles ci-dessous.

Bleu applique notamment la n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre

11. Santé et la sécurité

Bleu attache une attention particulière aux règles applicables en matière de sécurité et de santé au travail et spécifiquement aux risques psychosociaux.

12. Environnement

Dans toutes ses activités, Bleu est résolue à protéger et à améliorer la qualité de l'environnement en mettant en œuvre, directement ou indirectement (via ses prestataires notamment), des pratiques responsables et vertueuses.

Bleu encourage des projets visant la préservation et à l'amélioration de l'environnement.

Au-delà des enjeux globaux de la protection de l'environnement et de la réduction de l'impact de ses activités, le respect des réglementations environnementales par ses collaborateurs est primordial à la continuité et à la pérennité des activités de Bleu.

Bleu se conforme aux lignes directrices de la norme ISO 26000.

13. Egalité des chances, traitement équitable et absence de discrimination

Pour Bleu, toute personne a droit à un traitement identique. Ce traitement identique implique qu'il soit exempt de toute discrimination (race, ascendance, origine, religion, sexe et orientation sexuelle, âge, grossesse, état matrimonial, conditions sociales, appartenances politiques, handicap). Cet engagement vise l'ensemble des phases de la vie professionnelle chez Bleu notamment en matière d'accès à l'emploi, l'évaluation et l'évolution de carrière, mais aussi la formation, l'évaluation des compétences, les promotions, les mutations, les mises à pied, les licenciements ou toute autre sanction disciplinaire, la rémunération ainsi que toutes les autres pratiques ou conditions de travail, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables.

De même Bleu refuse toute action pouvant conduire directement ou indirectement à une situation de harcèlement. A ce titre, Bleu reconnaît à chaque personne le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement sexuel ou moral au sens et de discrimination au sens du Code du travail. Bleu mettra tout en œuvre pour éviter que ses salariés et candidats soient victimes de harcèlement ou de discrimination fondés sur l'un ou l'autre des motifs cités dans la loi que ce soit au moment du recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou dans le cadre d'un contrat de travail.

L'ensemble des personnes citées à l'article 1 ci-dessus sont responsables de l'application de cette politique. Non seulement elles doivent tout mettre en œuvre pour prévenir une situation de discrimination ou de harcèlement mais encore elles sont tenues d'intervenir aussitôt qu'ils détectent ou qu'on leur signale un problème de cet ordre. De plus, chacune de ces personnes doit s'abstenir de toute forme de harcèlement et de discrimination contre toute personne.

Sans préjudices des prérogatives des représentants du personnel, toute personne désignée à l'article 1er qui estime être victime de discrimination ou de harcèlement ou qui en est informée peut et devrait, en toute confiance et sans crainte de représailles procéder à une alerte. Cette alerte peut notamment être faite dans les conditions prévues au sein de la procédure d'alerte professionnelle (Annexe A de la présente Charte) via la plateforme d'alerte sur le site internet de Bleu.

Au besoin, des mesures disciplinaires proportionnelles à la gravité des faits reprochés pourront être prises à l'encontre des personnes responsables d'une situation de discrimination ou de harcèlement. Bleu veillera également à soutenir toute personne qui a été victime de discrimination ou de harcèlement.

14. Droits fondamentaux, Travail des enfants et le travail forcé

Bleu reconnaît et respecte les lois applicables notamment en matière de droits fondamentaux ainsi que les valeurs de l'Union Européenne relatives au respect de la dignité humaine, à la liberté, à l'égalité, à la démocratie, à l'état de droit et aux droits sociaux et à la protection de l'environnement tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Principes et Droits Fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail, les Directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales et la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant.

Bleu s'engage contre le travail des enfants, le travail forcé, l'esclavage et la discrimination. Bleu s'engage à garantir la liberté syndicale, le droit à la négociation collective, une rémunération suffisante et des conditions de travail permettant d'assurer l'hygiène et la sécurité de leurs collaborateurs dans les limites du droit applicable.

Bleu encourage ses propres clients, fournisseurs et sous-traitants à adhérer aux principes évoqués ci-dessus.

Bleu s'engage contre le travail des enfants, le travail forcé, et toute autre forme de traite d'êtres humains dans le cadre de ses activités. Bleu veille à ce que ces principes soient également respectés par l'ensemble de ses partenaires et fournisseurs dans leur chaîne d'approvisionnement.

15. Droit de la concurrence

Bleu est tenue de prendre les décisions qui servent le mieux ses intérêts en toute indépendance. A ce titre, les salariés et dirigeants de Bleu ne doivent en aucun cas chercher à conclure des accords avec des concurrents ou avec d'autres acteurs qui pourraient avoir pour objet ou pour effet de restreindre les principes de libre concurrence tels qu'ils résultent des textes applicables. Ainsi, à titre d'exemple, les discussions avec des concurrents concernant les prix, les pratiques de vente, la répartition de marchés ou des clients ainsi que d'autres pratiques anticoncurrentielles sont totalement prohibées. En cas de doute sur un sujet lié à la libre concurrence, veuillez contacter la Direction juridique et de la Conformité de Bleu.

16. Respect de la Charte éthique

Toute personne impliquée dans la fourniture du service doit lire, comprendre et respecter la présente Charte.

Pour toute question relative à la présente Charte ou en cas de doute quant au comportement à adopter face à une situation déterminée, les salariés sont invités à se rapprocher de leur supérieur hiérarchique ou de la Direction des Ressources Humaines de Bleu.

17. Contrôle hiérarchique

Tout collaborateur exerçant des responsabilités hiérarchiques veille au respect des lois et règlements applicables ainsi que des règles internes de la Société, notamment la présente Charte, par ses subordonnés. Il apporte également aide et conseils à ceux qui l'interrogent ou lui font part de leurs préoccupations en matière d'éthique.

18. Audit

La Société se réserve le droit de procéder, par tout moyen et périodiquement, sans en avertir préalablement le personnel, à des audits de contrôle de la bonne application de la présente Charte. Elle pourra également diligenter un audit sur la base d'indications laissant prévoir un comportement contraire à la présente Charte.

19. Les sanctions en cas de non-respect de la présente Charte

Le non-respect des dispositions de la présente Charte peut entraîner de graves conséquences pour la Société, ses dirigeants et l'ensemble de ses collaborateurs et conduire à l'engagement de la responsabilité civile et pénale de la Société et de l'auteur des faits.

La violation par un salarié de la Société des dispositions de la présente Charte ou des dispositions légales et réglementaires applicables est dès lors susceptible de faire l'objet d'une procédure disciplinaire et, le cas échéant, d'une sanction disciplinaire prévue à l'article 18.1 du règlement intérieur de la Société, pouvant aller jusqu'au licenciement du ou des salariés impliqués, et ce, sans préjudice des poursuites civiles et/ou pénales qui pourraient être engagées par la Société au regard des éventuelles infractions constatées.

20. Dispositif de d'alerte interne

Il est rappelé que Bleu a mis en place un dispositif interne de recueil des alertes professionnelles, établi conformément aux dispositions du chapitre II de 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.

La procédure de recueil des alertes professionnelles de Bleu est annexée à la présente Charte (Annexe A). Elle peut notamment être utilisée pour signaler tout manquement à la Charte éthique de Bleu qui entrerait dans son champ d'application.

21. Publicité, dépôt et entrée en vigueur

La présente Charte, qui constitue une annexe au règlement intérieur de la Société, sera :

- transmise, en double exemplaires, à l'inspection du travail conformément aux dispositions de l'article L.1321-4 du Code du travail,
- déposée au greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre
- portée à la connaissance de toute personne ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche par affichage et diffusion sur le site intranet de l'entreprise.

La présente Charte qui annule et remplace les précédentes versions entrera en vigueur le dans un délai d'un mois après l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt par Bleu.

Fait à Paris, le 16 janvier 2025



Collaborer & innover en confiance