Déploiement du dispositif unique d'alerte interne

Séché Environnement (le « Groupe ») a opté pour la mise en place d'un seul et unique dispositif technique de recueil des signalements pour l'alerte générale et l'alerte anticorruption dans le respect des dispositions légales en matière de protection des lanceurs d'alerte et des recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA)[1].

Afin de vous soutenir dans l'application des principes éthiques défendus par le Groupe, ce dispositif d'alerte représente un canal venant compléter l'échange direct avec votre responsable hiérarchique.

Sommaire

1. Qui peut lancer une alerte ?
2. Quels faits peuvent être l'objet d'une alerte ?
3. Statut du lanceur d'alerte
4. Sous quelles garanties lancer une alerte ?
5. Comment adresser le signalement ?
6. Modalités de signalement en trois étapes
7. Comment l'alerte est-elle traitée ?
8. Conservation des données personnelles

1. Qui peut lancer une alerte ?

Le dispositif d'alerte du Groupe est ouvert aux membres du personnel et aux collaborateurs extérieurs et/ou occasionnels : salarié en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, stagiaire, apprenti ou alternant, salariés d'une entreprise de travail temporaire travaillant au sein ou pour le compte d'une société du Groupe, salariés mis à disposition...

2. Quels faits peuvent être l'objet d'une alerte ?

Les comportements contraires au code de conduite anticorruption auquel se réfère le Groupe ainsi que les faits entrant dans la définition du lanceur d'alerte (Article 6 de la loi du 9 décembre 2016) :

- Un crime ou un délit ;
- La violation grave et manifeste d'un engagement international ratifié ou approuvé par la France ;
- La violation d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ;
- La violation grave et manifeste d'une loi, d'un règlement ;
- Menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Le dispositif d'alerte permet ainsi aux collaborateurs du Groupe de signaler des faits graves dans les domaines suivants :

- Corruption, concurrence ;
- Comptable, financier ;
- Discrimination, harcèlement ;
- Santé, hygiène et sécurité au travail ;
- Protection de l'environnement.

La liste n'est pas limitative.

3. Statut du lanceur d'alerte

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale associée au statut du lanceur d'alerte, cinq conditions doivent être remplies :

- Être une personne physique ;
- Avoir personnellement connaissance des faits ;
- Agir de manière désintéressée ;
- Agir de bonne foi ;
- Révéler des faits graves.

Lorsque ces critères sont remplis, le lanceur d'alerte bénéficie, en application de la loi, de garanties :

- Une immunité pénale dans les conditions de l'article L. 122-9 du Code pénal ;
- La divulgation de l'information « est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause » et elle intervient dans le respect des procédures de signalement des alertes ;
- Par ailleurs, il ne peut pas être licencié, sanctionné ou discriminé du fait de l'alerte.

La loi prévoit :

- Une peine d'un an de prison et de 15 000 euros d'amende pour toute personne faisant obstacle de « quelque façon que ce soit » à la transmission d'un signalement en interne à l'entreprise ou à l'autorité judiciaire, administrative ou à un ordre professionnel ;
- Un lanceur d'alerte peut également être poursuivi en cas de faux signalement. La loi prévoit une amende civile dont le montant peut atteindre jusqu'à 30 000 euros.

Le statut ne sera pas accordé si l'alerte :

- Est hors du champ d'application du dispositif ;
- Est de mauvaise foi ;
- N'a aucun caractère sérieux ;
- Ne contient pas d'éléments suffisamment précis et ne pouvant être vérifiés.

En cas de dénonciation volontairement calomnieuse, son auteur est passible de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

4. Sous quelles garanties lancer une alerte ?

Toutes les données recueillies dans le cadre du présent dispositif d'alerte seront traitées de manière confidentielle, qu'il s'agisse de :

- L'identité de l'auteur du signalement ;
- Des faits objets du signalement ;
- Ou des personnes visées par le signalement.

Toutes les précautions utiles seront prises pour préserver la sécurité de ces données.

- Les personnes en charge du recueil des alertes ou du traitement de celles-ci sont à cet effet soumises à une obligation de confidentialité renforcée.
- Les données personnelles recueillies dans le cadre du présent dispositif d'alerte sont traitées en conformité avec les obligations du Règlement Général de Protection des Données (RGPD).

5. Comment adresser le signalement ?

Vous avez des doutes ou des questions sur une situation particulière :

N'hésitez pas à en informer et/ou à poser vos questions à votre supérieur hiérarchique ou au Directeur de la Conformité Groupe : ces personnes sont vos interlocuteurs privilégiés et sont à même de vous aider et vous conseiller sur l'attitude à adopter pour respecter le code de conduite du groupe ou sur le présent dispositif.

Si vous ne pouvez pas ou vous ne souhaitez pas vous adresser à votre supérieur hiérarchique, vous pouvez utiliser le dispositif d'alerte éthique disponible sur seche.ethicspoint.com. Les signalements transmis doivent être caractérisés par la bonne foi et le désintéressement de leur auteur. Ce dispositif est facultatif.

Les informations à communiquer sont les suivantes :

- Vos nom, prénom, fonction et lieu de travail ;
- Les faits que vous souhaitez communiquer, de manière objective et suffisamment précise, pour permettre de procéder à la vérification des faits allégués ;
- Vous pouvez également choisir de rester anonyme.

6. Modalités de traitement en trois étapes :

Le signalement peut être adressé au supérieur hiérarchique ou au via le présent dispositif ;

Si le signalement n'a pas été traité dans un délai raisonnable, il peut être adressé à l'autorité judiciaire, administrative ou aux ordres professionnels ;

A défaut de traitement dans un délai de trois mois par l'un des organismes ci-dessus, le signalement peut être rendu public**.**

7. Comment l'alerte est-elle traitée ?

Vous recevrez dans un délai court et raisonnable, un accusé de réception de votre signalement, à l'adresse mail que vous aurez utilisée ou celle que vous aurez indiquée comme étant l'adresse d'échange choisie.

Vous serez informé ensuite du délai prévisible dans lequel le Groupe sera à même d'examiner la recevabilité du signalement.

Le Directeur de la Conformité Groupe et, le cas échéant, ses référents mèneront les investigations nécessaires à la recherche des éléments permettant de démontrer ou non les faits allégués dans un délai raisonnable. Ils sont soumis à des obligations de confidentialité, d'indépendance, d'impartialité et de transparence.

Si le signalement émis établit qu'il y a eu violation du code de conduite anticorruption ou de la législation, les conclusions seront transmises à la Direction Générale et à la Direction des Ressources Humaines qui prendront les mesures correctives et/ou les sanctions adéquates.

8. Conservation des données personnelles

Les signalements qui, entrant dans le champ d'application du dispositif, n'aboutissent à aucune procédure disciplinaire ou judiciaire, seront clôturés sans suite et l'ensemble des données recueillies sera archivé de façon anonyme dans les conditions et délais prévus par les textes en vigueur.

Si une procédure disciplinaire ou judiciaire est engagée à la suite d'un signalement, les données seront conservées jusqu'au terme des procédures et archivées de façon anonyme pour une durée conforme aux délais prévus par les textes en vigueur.

En résumé :

- Vous souhaitez obtenir des informations, des renseignements ou conseils, vous pouvez vous addresser :
  - à votre supérieur hiérarchique ;
  - à votre éventuel référent conformité ;
  - au Directeur de la Conformité Groupe.
- Vous ne pouvez pas ou vous ne souhaitez pas vous adresser à votre supérieur hiérarchique :
  - Vous pouvez utiliser le dispositif d'alerte disponible sur seche.ethicspoint.com.

Annexe

Références aux textes

Le code de conduite anticorruption du Groupe, qui s'adresse aux entreprises françaises de plus de 500 salariés dont le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros, prévoit un dispositif d'alerte interne[3] qui permet le recueil des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires à ce code et susceptible de constituer des faits de corruption.

Cependant, à côté du dispositif prévu au 2° du II de l'article 17, la loi Sapin II instaure au III de son article 8 (chapitre II consacré à la protection des lanceurs d'alerte) une obligation pour toute entreprise d'au moins 50 salariés de mettre en place des « procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels ».

Notes de bas de pages

[1] Cf. Recommandations de l'Agence Française Anticorruption prises en application de l'article 3 de la loi.

[2] Si l'auteur d'un signalement décide de rester anonyme, il ne peut pas bénéficier du statut protecteur de lanceur d'alerte.

[3] Cf. 2° du II de l'article 17 de la loi Sapin 2.