



Dispositif d'alerte professionnelle

Politique de recueil et de traitement des signalements

Sommaire

Partie 1 : Principes	3
1. Qui peut émettre un signalement ?	3
2. Qui peut bénéficier de la protection du statut de lanceur d’alerte ?	3
3. Pourquoi émettre un signalement ?.....	3
4. Comment émettre un signalement ?	4
5. Comment est protégé l’auteur du signalement ?	4
6. Le dispositif d’alerte interne est-il le seul moyen permettant de formuler un signalement ?	5
Partie 2 : Annexes.....	6
2.1 Annexe n°1 – Logigramme de la procédure de recueil et traitement des signalements	6
2.2 Annexe n°2 – Organisation de la procédure de recueil et traitement des signalements internes	7
2.3 Annexe n°3 – Références légales, réglementaires et ressources en ligne	13

Partie 1 : Principes

Nous mettons à la disposition de nos collaborateurs et des parties prenantes externes, un dispositif d'alerte, permettant de signaler un comportement non-éthique, ou contraire à toute législation ou réglementation applicable.

1. Qui peut émettre un signalement ?

Tout collaborateur de l'entreprise peut émettre un signalement (communication d'informations sur une violation des règles éthiques, lois et règlements), qu'il soit salarié, intérimaire, stagiaire ou apprenti. Il en est de même pour toute partie prenante externe (prestataire, sous-traitant, etc.).

2. Qui peut bénéficier de la protection du statut de lanceur d'alerte ?

Pour avoir le statut de lanceur d'alerte (auteur de signalement), la personne concernée doit remplir toutes les conditions ci-dessous :

- Être une personne physique ;
- Agir sans contrepartie financière directe ;
- Être de bonne foi.

La personne à l'origine du signalement ou de la divulgation ne peut faire l'objet de mesures de représailles (tout acte direct ou indirect intervenant dans un contexte professionnel et qui peut causer un préjudice au lanceur d'alerte), ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures, pour avoir signalé ou divulgué des informations.

La procédure mise en œuvre pour recueillir et traiter les signalements permet de prévenir, garantir et s'assurer de la protection du lanceur d'alerte (auteur du signalement), mais également toute personne physique (collègues, proches) ou morale (syndicat notamment) qui l'aide à effectuer le signalement ou la divulgation.

3. Pourquoi émettre un signalement ?

Le dispositif permet à toute personne qui serait victime, témoin ou aurait connaissance d'une situation ou d'un comportement non-éthique, ou contraire à toute législation ou réglementation applicable, de partager ses doutes et ses préoccupations en les signalant.



A titre d'illustrations, sans que cette liste soit limitative ou exhaustive, constituent des agissements non-éthiques :

- le non-respect des règles déontologiques, telles que rappelées dans le Code de conduite éthique et déontologique ;
- la fraude et la corruption ;
- le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et le recel ;
- le délit d'initié et autres violations du droit boursier ;
- la discrimination et le harcèlement ;
- les ententes, abus de position dominante et autres violations du droit de la concurrence ;
- la violation de lois ou de réglementations applicables en matière bancaire ou financière ;
- la fraude fiscale ;
- le faux et la contrefaçon ;
- la production d'états financiers frauduleux ;
- l'utilisation illicite des ressources de l'entreprise ;
- la divulgation illicite ou non-autorisée d'informations confidentielles ;
- la violation de réglementations environnementales ou de normes de santé publique ou de sécurité
- la prise de mesure(s) de représailles contre un lanceur d'alerte (auteur d'un signalement)
- ...

Sont exclus du champ d'application les éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête, le secret de l'instruction judiciaire ou le secret professionnel de l'avocat.

Un signalement peut porter sur une situation qui a déjà eu lieu ou qui est très susceptible d'avoir lieu.

4. Comment émettre un signalement ?

Nous mettons à disposition de nos collaborateurs ou de nos parties prenantes externes, mentionnés au 2), une plateforme dédiée, permettant de signaler des situations, comportements, agissements non-éthiques ou illégaux, tels que visés au 3).

5. Comment est protégé l'auteur du signalement ?

L'entreprise protège les auteurs de signalement tout au long de la procédure de recueil et traitement des signalements contre toute forme de représailles, laquelle inclut une évaluation systématique des risques de représailles.

La procédure mise en œuvre pour recueillir et traiter les signalements permet de prévenir, garantir et s'assurer de la protection du lanceur d'alerte (auteur du signalement) contre toute représaille.

Dans ce cadre, l'usage du dispositif garantit un traitement confidentiel des faits rapportés et la protection de l'auteur du signalement. Toute personne qui utilise le dispositif de bonne foi ne s'expose à aucune sanction ou licenciement, mesure discriminatoire, directe ou indirecte, ou toute autre forme de représailles, quand bien même les faits ne s'avèreraient pas matériellement établis après traitement et enquête. A contrario, toute personne effectuant une alerte afin de fournir intentionnellement des



informations mensongères, pourra, si cela est établi, faire l'objet de sanctions disciplinaires ainsi que de poursuites judiciaires.

L'identité du lanceur d'alerte sera confidentielle, en particulier vis-à-vis des personnes qui pourraient être impliquées dans l'alerte. S'il devenait nécessaire de révéler l'identité du lanceur d'alerte, ce dernier devra en être préalablement informé, et donner son autorisation. Cette confidentialité est la première mesure de prévention contre les formes de représailles. Elle est garantie par la loi, réaffirmée dans notre politique, et mise en œuvre dans le dispositif d'alerte de l'entreprise.

De plus, dans le cadre du dispositif d'alerte, l'auteur du signalement peut décider de rester anonyme.

Enfin, l'auteur du signalement, s'il craint qu'une mesure de représaille, soit prise, ou ait été prise à son encontre, il peut en faire état via le dispositif d'alerte, lors de son signalement initial, ou par un signalement spécifique. Le risque de représailles est, dans tous les cas, évalué dès les premiers stades de la procédure de recueil et traitement des signalements et fait l'objet d'un suivi.

6. Le dispositif d'alerte interne est-il le seul moyen permettant de formuler un signalement ?

La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte dite loi Wasserman et son décret d'application visent à favoriser la révélation de manquements graves, et à renforcer le cadre de protection des lanceurs d'alertes et imposent notamment aux entreprises de plus de 50 salariés de se munir d'un dispositif d'alerte interne.

Néanmoins, le recours au dispositif d'alerte constitue un droit, non une obligation. Ce dispositif doit être utilisé lorsque la personne concernée estime qu'il est le plus approprié pour procéder à un signalement.

Le dispositif d'alerte interne est complémentaire ou alternatif aux signalements pouvant être réalisés :

- par la voie hiérarchique ou par l'intermédiaire des ressources humaines – que les collaborateurs sont invités à privilégier ;

Le dispositif de signalement interne ne remplace pas la chaîne habituelle de management du salarié (supérieur(s) hiérarchique(s), direction des ressources humaines) ou les institutions représentatives du personnel qui peuvent le cas échéant orienter et conseiller les collaborateurs.

- par un signalement à une autorité externe :

Une autorité externe peut être saisie, quelle que soit la situation, sans nécessité d'un signalement préalable par le biais du dispositif proposé.

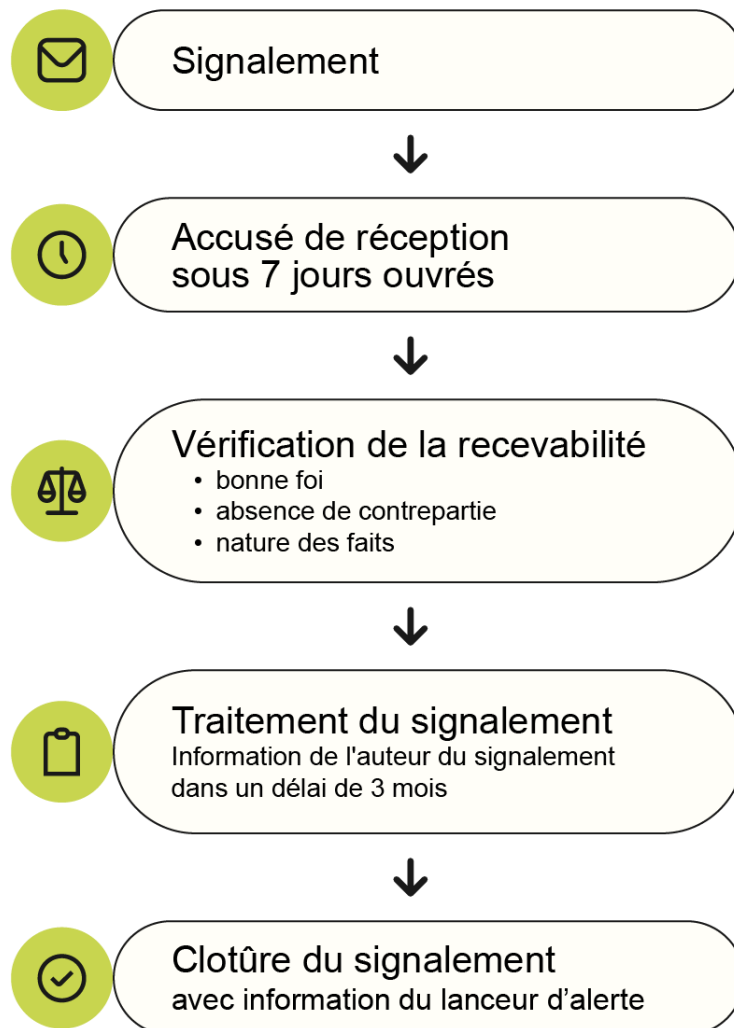
La liste des autorités pouvant être saisies est fixée par décret (Annexe n°3).

En cas de signalement à une autorité externe, l'auteur du signalement dispose des mesures de protection applicables au signalement interne.

- par la divulgation publique, laquelle est possible dans un nombre limité d'hypothèses, voir sur ce point le guide du lanceur d'alerte, édité par le défenseur des droits.

Partie 2 : Annexes

2.1 Annexe n°1 – Logigramme de la procédure de recueil et traitement des signalements





2.2 Annexe n°2 – Organisation de la procédure de recueil et traitement des signalements internes

La procédure mise en œuvre pour recueillir et traiter les signalements garantit la protection de l'auteur du signalement et une stricte confidentialité de l'identité, de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers mentionné dans le signalement et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Effectuer un signalement interne

Le signalement interne peut être effectué par le dispositif d'alerte, accessible via une plateforme dédiée, confidentielle et sécurisée :

<https://inddigo.integrityline.fr/>

L'auteur du signalement complète un formulaire à travers des champs de réponses à des questions. Certains champs sont obligatoires et d'autres facultatifs. Il est possible de joindre, le cas échéant, tout document qu'il juge utile à l'appui de son signalement. Ces champs ont pour objectif de permettre le recueil de faits, informations, éléments (courriels, sms) et le cas échéant de documents pour examiner la recevabilité du signalement (évaluer s'il peut être qualifié d'alerte et ainsi faire l'objet d'une investigation).

L'auteur du signalement sera invité à ouvrir une boîte postale sécurisée, en créant son propre mot de passe, afin de permettre des échanges avec le/les gestionnaire(s) de signalement, tout en garantissant la sécurité et la confidentialité des informations transmises.

Après avoir soumis un signalement, son auteur reçoit un numéro de dossier généré aléatoirement. Ce numéro de dossier, assorti du mot de passe créé préalablement, permet à l'auteur du signalement de se connecter à sa boîte postale sécurisée laquelle donne la possibilité à l'auteur du signalement, le cas échéant :

- De transmettre des informations complémentaires ;
- De recevoir des correspondances et informations de la part du/des gestionnaire(s) de signalement.

Le signalement peut être effectué de manière anonyme. L'ensemble des communications dans le cadre du signalement interne peuvent rester anonymes. L'anonymat comporte néanmoins des désavantages :

- Il nécessite que l'auteur du signalement se connecte régulièrement à la boîte mail sécurisée, pour se tenir informé des différentes correspondances qui lui parviendraient ;
- L'examen de la recevabilité et la gestion de l'alerte s'en trouvent complexifiés.

Une fois que le signalement aura été analysé par le gestionnaire, l'auteur du signalement recevra une réponse dans sa boîte postale sécurisée. Si l'auteur du signalement a renseigné une adresse mail lors de son signalement, il recevra une notification l'informant d'un nouveau message dans sa boîte mail.



Inversement, un signalement anonyme impose à son auteur de se connecter régulièrement à la boîte postale sécurisée afin de consulter les messages reçus.

Il est à noter que les informations et documents partagés par le dispositif d'alerte font l'objet d'un traitement de données à caractère personnel. Les informations concernant les finalités et modalités du traitement des données personnelles sont consultables sur le site internet du dispositif d'alerte.

Réception du signalement

Dans un délai maximal de sept jours ouvrés à compter de la réception du signalement, l'auteur du signalement reçoit un accusé de réception électronique via la messagerie du dispositif d'alerte.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la recevabilité du signalement, et des éventuelles mesures d'investigations et/ou mesures correctives qui pourraient être prises.

Examen de la recevabilité du signalement

Le gestionnaire examine la recevabilité du signalement au regard notamment des critères suivants :

- Bonne foi,
- Absence de contrepartie,
- Nature des faits.

Le gestionnaire basera son analyse sur les informations, les éléments (courriels, sms) et le cas échéant des documents transmis via le dispositif.

Le cas échéant, en fonction de l'objet du signalement, des Personnes Ressources¹ seront associées à l'examen de la recevabilité.

Si le signalement n'est pas recevable, après décision du Comité éthique, le gestionnaire clôture le cas et en indique les motifs à l'auteur du signalement par la boîte mail sécurisée.

Gestion de l'alerte

Investigation

Si le signalement est considéré comme recevable, une investigation est menée en interne, par un gestionnaire de signalement, désigné par le Comité éthique en fonction des faits rapportés, avec le cas échéant, l'assistance d'un conseil externe et/ou d'un prestataire spécialisé dans ce type d'investigation chargé de procéder à une enquête interne (réalisation d'entretiens). Ils sont soumis à une obligation stricte de confidentialité et disposent des compétences, de l'autorité et des ressources nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Le traitement d'une alerte ne nécessite pas obligatoirement l'ouverture d'une enquête interne. Il peut s'agir d'un premier niveau d'investigation, visant à vérifier les éléments apportés par l'auteur du signalement, à comprendre leur contexte et à déterminer si des mesures immédiates doivent être prises notamment pour éviter toute nouvelle atteinte à la conformité, préserver des documents, etc.

¹ Personne Ressource : La Personne Ressource est un intervenant ad hoc, disposant d'une expertise (systèmes d'information, comptables, ressources humaines) et/ou une responsabilité opérationnelle au sein de l'entreprise.



L'investigation peut notamment consister en :

- l'analyse de documents et données internes ;
- des entretiens avec les salariés concernés ;
- toute autre mesure licite et proportionnée permettant d'établir les faits.

Les investigations sont conduites selon les principes suivants :

- Confidentialité : toutes les informations relatives à l'alerte sont traitées de manière strictement confidentielle.
- Impartialité, neutralité et indépendance : les personnes chargées de l'investigation sont désignées en raison de leurs compétences et de leur absence de conflit d'intérêts.
- Proportionnalité : les diligences engagées sont strictement nécessaires à la vérification des faits signalés.
- Respect des droits : les droits des personnes concernées par l'alerte sont garantis, notamment le principe du contradictoire lorsque cela est possible et compatible avec les impératifs de l'enquête.
- Traçabilité : chaque étape du traitement de l'alerte fait l'objet d'une documentation appropriée.

Les données collectées sont limitées à ce qui est strictement nécessaire à l'investigation. Conformément à l'article 14 du RGPD, une information écrite est assurée par le Comité éthique, à toute personne visée par un signalement (témoin, victime, auteur présumé). Cette information peut néanmoins être différée (article 14-5-b du RGPD), notamment pour permettre de prendre des mesures conservatoires visant à préserver les preuves permettant d'établir les faits signalés.

Mesures correctives

A la fin de l'investigation, les services compétents, en lien avec le Comité éthique, définissent, le cas échéant, les mesures correctives (individuelles ou collectives) adaptées à l'objet du signalement et à la gravité des faits, qui doivent être mises en œuvre (sensibilisation, formation, sanctions contractuelles pour certaines parties prenantes externes, sanctions disciplinaires, etc.).

Le gestionnaire de signalement informe l'auteur du signalement via le dispositif d'alerte, des mesures envisagées ou prises dans le cadre de l'investigation dans les 3 mois suivant l'envoi de l'accusé de réception (cf II). Le Lanceur d'alerte doit également être informé de la clôture de l'alerte et de son résultat, ainsi que des mesures correctives envisagées (le cas échéant). Le délai de communication de cette information dépendra (i) du délai d'instruction du signalement (ii) et de la décision relative aux mesures correctives. Néanmoins, le retour d'information, en cas de signalement anonyme, n'est pas obligatoire.

Protection de l'auteur du signalement contre les risques de représailles

L'auteur du signalement bénéficie d'une protection globale via des actions de prévention, des actions de surveillance et des mesures correctives en cas de représailles avérées.

Cette protection s'articule autour de quatre types de mesures :

Prévention des représailles



Le gestionnaire de signalement assure, dans le cadre de son rôle, une surveillance globale et proactive de la situation professionnelle des auteurs de signalement. Dans ce cadre, au sein d'Inddigo, il est destinataire du nom des personnes faisant l'objet l'une des mesures et/ou décision mentionnées aux articles L. 1132-3-3 du code du travail et 10-1 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique au sein de l'entreprise via la direction des ressources humaines et/ou la chaîne hiérarchique opérationnelle.

Dans ce cadre, l'auteur du signalement peut également contribuer à la prévention de ce risque de représailles via le formulaire dédié au recueil du signalement en précisant à la rubrique dédiée les risques qu'il pressent en la matière.

Processus de signalement des suspicions de représailles après le recueil du signalement

Après le recueil d'un signalement, l'auteur du signalement, qui suspecte faire l'objet de mesures de représailles, peut recourir au dispositif d'alerte pour signaler sa situation :

- Soit par la boîte mail sécurisée mis à disposition tout au long du traitement d'un signalement ;
- Soit par un nouveau signalement en remplissant le formulaire prévu à cet effet qui lui permettra d'accéder à la boîte mail sécurisée.

Protection du lanceur d'alerte en cas de représailles

Le gestionnaire de cas procède aux diligences permettant d'identifier le cas échéant les mesures de représailles qui auraient été prises à l'encontre de l'auteur du signalement :

- La sollicitation de Personnes ressources (DSI, DRH, manager...), aux fins de consulter tout type de document utile ;
- Des entretiens avec l'auteur du signalement, et/ou tout tiers pertinent.

A l'issue de l'enquête interne, si les représailles sont avérées, l'auteur de signalement est rétabli dans ses droits, par toute mesure ou décision décidée par le Comité éthique en lien avec, le cas échéant, si cela est possible, le supérieur hiérarchique (directe ou indirect) et la direction des ressources humaines de l'entreprise.

Il est rappelé, à toute fin utile, que l'anonymat complexifie l'analyse de la recevabilité, et la prise des mesures de gestion des représailles suspectées (enquête, décisions et mesures ad hoc).

Enfin, il est rappelé que tout auteur de signalement bénéficie des protections prévues aux articles L. 1132-3-3 du code du travail et I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 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.

Sanction de l'auteur des représailles

Toute personne qui tente d'adopter des mesures de représailles contre l'auteur d'un signalement ou une personne morale ou physique à laquelle elle est liée dans le cadre du signalement², peut faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la cessation de la relation dans le cas d'une partie prenante externe.

² Personne liée à l'auteur d'un signalement :

- Toute personne physique ou morale qui aide l'auteur du signalement à effectuer ledit signalement ;
- Toute personne liée à l'auteur du signalement (collègue, proche...) qui pourrait subir des représailles dans un contexte professionnel ;
- La (les) personne(s) morale(s) pour laquelle l'auteur du signalement travail ou qu'il représente, à quelque titre que ce soit.

Les acteurs de la procédure

Acteur	Mission
Gestionnaire de signalement	<p>Le rôle de gestionnaire de signalement est assuré par au moins deux personnes au sein de notre entreprise, dont ce n'est pas la fonction principale.</p> <p>Un nombre minimal de deux collaborateurs, affectés à ce rôle est une garantie d'impartialité, en permettant notamment de disposer d'un regard croisé.</p> <p>Ils sont chargés de recueillir et de traiter les signalements reçus. Ils participent au Comité éthique et peuvent procéder à des investigations.</p> <p>Ils assurent une surveillance sur la situation des auteurs de signalement, afin de s'assurer de l'absence de mesures de représailles. En cas de suspicion d'une mesure de représailles, ils en réfèrent au Comité éthique.</p>
Réfèrent Signalement	<p>Il est garant du bon fonctionnement de l'ensemble du dispositif d'alerte interne et anime le Comité éthique.</p>
Comité éthique	<p>Ce comité ad hoc garantit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La collégialité de la prise de décision donc la légitimité dans la prise de décision ; ● L'impartialité du traitement des signalements, en permettant un déport de tout membre placé en situation de conflit d'intérêts. <p>Ce comité est chargé d'épauler le gestionnaire de signalement dans le cadre de l'instruction des signalements pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'analyse de la recevabilité des signalements reçus ; ● la conduite des investigations ; ● l'adoption des mesures conservatoires et correctives ; ● la protection des auteurs de signalements. <p>Il prend toute décision relatives à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La recevabilité / irrecevabilité des signalements ; ● La prise des mesures conservatoires ; ● L'organisation d'une enquête interne par un conseil externe (après la réalisation d'une première investigation par le gestionnaire de signalement) ; ● La prise des mesures correctives, et le cas échéant de sanctions à l'encontre d'éventuels auteurs de représailles, en lien le cas échéant avec les services compétents. <p>Il est constitué de membres permanents :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les gestionnaires de signalement (au moins deux) ; ● Le réfèrent Signalement. <p>Le Comité éthique est également chargé de mener les actions et de prendre toute décision visant à (i) prévenir toute forme de représailles à l'encontre de l'auteur du signalement, (ii) décider d'une enquête interne et ainsi, le cas échéant, mandater les gestionnaires de cas et/ou un Conseil externe aux fins de réalisation de l'enquête sur les représailles</p>

	<p>suspectées, (iii) en lien avec, le cas échéant, et si cela est possible, le supérieur hiérarchique (directe ou indirect) et la direction des ressources humaines de l'entreprise, décider des sanctions à l'encontre de l'auteur des représailles et, si nécessaire, des mesures correctives permettant de rétablir la situation de l'auteur du signalement ayant fait l'objet de représailles.</p>
<p>Personne Ressource</p>	<p>La Personne Ressource est un intervenant ad hoc, disposant d'une expertise (systèmes d'information, comptables, ressources humaines) et/ou une responsabilité opérationnelle au sein de l'entreprise. Elles sont identifiées par le Comité éthique.</p> <p>Elles peuvent être sollicitées le cas échéant à toutes les étapes du dispositif pour notamment contribuer à la protection des auteurs de signalement, à l'analyse de la recevabilité des signalements, à la réalisation d'investigations ainsi qu'à la mise en œuvre de mesures correctives.</p> <p>Elles sont soumises aux obligations de confidentialité applicable dans le cadre de la procédure de signalement interne.</p>
<p>Conseil externe</p>	<p>Avocat ou expert susceptible d'être mandaté pour assister le Comité éthique ou procéder à une enquête interne.</p>
<p>Conseil d'administration</p>	<p>Le Conseil d'administration est informé annuellement de l'ensemble des signalements reçus, et de leur traitement, par le Comité éthique.</p>

2.3 Annexe n°3 – Références légales, réglementaires et ressources en ligne

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 [Lien](#)

Directive (UE) 2019/1937 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union européenne [Lien](#)

LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte [Lien](#)

Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte [Lien](#)

Service Public - Lanceurs d'alerte en entreprise [Lien](#)

Défenseur des droits – Guide du lanceur d'alerte [Lien](#)