



## Procédure de recueil des alertes et de protection du lanceur d'alerte

---

- I- Objet et date de mise en œuvre
- II- Le lanceur d'alerte
- III- Le référent et les modalités de la procédure d'alerte
- IV- La confidentialité
- V- L'Information des salariés
- VI- L'Information des administrateurs et des partenaires extérieurs.

Version du : 09/01/2024

### **I- Objet et date de mise en œuvre**

La loi Sapin 2 du 9 décembre 2016, relative à la transparence et à la lutte contre la corruption, a créé une protection au profit du lanceur d'alerte, en imposant aux entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place une procédure de recueil des signalements émis par les salariés ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels.

### **II- Le lanceur d'alerte**

Le lanceur d'alerte est une personne qui, dans le contexte de sa relation de travail, signale un fait grave illégal ou contraire à l'intérêt général, aux personnes ou aux instances ayant le pouvoir d'y mettre fin. Derniers recours lorsque les contrôles sont défailnants, les lanceurs d'alertes jouent un rôle fondamental, notamment dans la lutte contre la corruption.

Le dispositif d'alerte est destiné à permettre le recueillement de signalements relatifs à :

- un crime ou un délit
- une violation grave et manifeste de la loi ou d'un règlement
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général

Les faits susceptibles de faire l'objet d'une alerte sont multiples. Ce peut être, par exemple :

- des faits ou situations de corruption ou de trafic d'influence ;
- un abus de bien social, des détournements de fonds publics ;
- des faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- des agissements susceptibles de faire courir un risque majeur ou un préjudice grave en termes de santé, d'environnement ou de sécurité ;
- etc.

Le lanceur d'alerte a l'obligation d'avoir personnellement connaissance des faits allégués. Il doit fournir des faits, informations ou documents quelle que soit leur forme ou leur support de nature à étayer le signalement. Ces faits doivent être précis et objectifs.

Ainsi, l'alerte peut être traitée sous les conditions suivantes :



- la gravité des faits mentionnés est établie et les éléments factuels sont suffisamment détaillés,
- le traitement de cette alerte doit s'entourer de précautions particulières, tel qu'un examen préalable, par son destinataire, de l'opportunité de sa diffusion dans le cadre du dispositif d'alerte.

Le lanceur d'alerte agit de manière désintéressée et de bonne foi. Il ne doit pas procéder à une alerte dans son intérêt propre et exclusif. Dans le cas contraire, il pourrait faire l'objet d'une plainte en diffamation ou en dénonciation calomnieuse.

### **III- Le référent et les modalités de la procédure d'alerte**

Le lanceur d'alerte devra s'adresser au référent désigné par l'entreprise, à savoir Clémence SAINTOYANT, csaintoyant@groupe-eos.fr. Dans tous les cas, et pour prévenir des signalements abusifs ou malveillants, le lanceur d'alerte doit s'identifier (pas d'anonymat) mais son identité est traitée de manière strictement confidentielle par le destinataire de l'alerte, qui ne peut la divulguer sous peine de sanctions pénales.

Cette adresse mail permettra de conserver l'anonymat du lanceur d'alerte.

L'information des faits doit se faire :

- Auprès du référent désigné par l'entreprise,
- En l'absence de diligence de la personne destinataire de l'alerte, dans un délai raisonnable, saisie de l'autorité judiciaire compétente,
- Si aucun traitement de l'alerte, en dernier ressort, le signalement peut être rendu public.

Cette règle de gradation de l'alerte ne s'applique toutefois pas en cas de danger grave ou imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles.

Dès réception de l'alerte, l'auteur du signalement recevra un mail de confirmation qui lui précisera que la recevabilité et l'examen de son alerte seront étudiés dans un délai maximal de 2 mois à compter de la réception du présent signalement. Les échanges avec le destinataire du signalement se feront par courrier électronique.

### **IV- La confidentialité et la statut protecteur**

La stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits faisant l'objet du signalement et des personnes visées, ainsi que des échanges entre le lanceur d'alerte et du référent sera garantie et sécurisée, y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement.

Le référent diligentera une enquête. A l'issue de cette enquête, un dossier complet sera transmis à la Gérante pour décision de la suite à donner. Si nécessaire, ce dossier pourra être transmis à l'autorité judiciaire.



Les éléments de nature à identifier l'émetteur de l'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de la personne. Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte. Lorsqu'une alerte est considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif dès son recueil par le responsable de traitement, les données la concernant doivent immédiatement être supprimées ou archivées après anonymisation.

Lorsqu'une alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, la suppression ou l'archivage après anonymisation interviendra dans un délai de deux mois après la clôture des vérifications.

L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci seront informés de cette clôture. Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'au terme de la procédure.

Les données faisant l'objet de mesures d'archivage sont conservées, dans le cadre d'un système d'information à accès restreint, pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses.

Le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection spécifique contre toutes sanctions disciplinaires dans le cadre de cette alerte.

ELITS Propreté accordera systématiquement son soutien aux salariés, associés et partenaires extérieurs qui feront prévaloir le respect des règles éthiques de l'entreprise. Conformément à l'article L.1132-3-3 du Code du Travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération,..., de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 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.» Enfin, toute personne faisant obstacle au signalement de quelque façon que ce soit pourra faire l'objet de sanctions pénales.

#### **V- L'Information des salariés**

1/ Information de la personne visée par l'alerte : la personne qui fait l'objet d'une alerte est informée par le référent dès l'enregistrement, informatisé ou non, de données la concernant afin de lui permettre de s'opposer au traitement de ces données. Lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de cette personne intervient après l'adoption de ces mesures.

2/ Information du personnel d'ELITS Propreté : les salariés sont informés par voie d'affichage permanent de l'existence d'une procédure d'alerte et des modalités de saisie du référent.

#### **VI- L'Information des associés et des partenaires extérieurs**

Cette procédure est également transmise à l'ensemble des associés. Elle est accessible aux partenaires extérieurs par le biais du site Internet de l'entreprise.