

Procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alertes

DOCUMENT	
Date de diffusion	
Rédigé par	Syndie PEREIRA-NIETO
Vérifié par	Julien GERNIGON
Validé par	Julien GERNIGON

DIFFUSION		
Destinataires	Pour action	Pour information
CSE		X

HISTORIQUE DES RÉVISIONS			
Version	Date	Rédacteur	Objet de la révision
X.X			

Sommaire

Périmètre	3
Objectifs	3
Cadre légal	3
1. Champ d'application	3
1.1. Qui peut être lanceur d'alerte ?	3
1.2. A qui s'applique la procédure interne de signalement des alertes ?	4
1.3. Quels sont les domaines concernés ?	4
2. Dispositifs de signalement	5
2.1. Effectuer un signalement en interne auprès du référent désigné par l'OCIRP	5
2.2. Effectuer un signalement externe	5
2.3. Signalement ou divulgation publics	5
3. Procédure interne de signalement des alertes	6
3.1. Désignation d'un référent	6
3.2. Confidentialité	6
3.3. Recommandations sur le contenu et la forme de l'alerte	7
3.4. Procédure de traitement des alertes	7
4. Protection du lanceur d'alerte et des données	9
4.1. Protection du lanceur d'alerte	9
4.2. Protection des données	10

Périmètre

OCIRP OCIRP VIE DIALOGUE & SOLIDARITÉ FONDATION D'ENTREPRISE OCIRP

Objectifs

L'OCIRP a toujours été soucieux de respecter les règles légales et réglementaires applicables dans tous les domaines et conduit son activité en se fondant sur son Code Ethique et ses accords d'entreprise et règlements qui rappellent les principes d'égalité de traitement, non-discrimination et prohibition du harcèlement moral et sexuel.

Dans ce cadre, l'OCIRP met en place une procédure de traitement des alertes permettant à ses collaborateurs et partenaires de signaler une violation de la loi ou de l'intérêt général. Cette procédure répond aux exigences de la loi Sapin 2.

Cadre légal

La loi a institué un cadre général pour la protection des personnes qui révèlent ou signalent, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur faits graves dont elles ont eu connaissance, personnellement ou non :

- loi n°2016-1961 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin 2 », qui met en place dans les entreprises l'obligation d'un code de conduite et d'un dispositif de signalement interne destiné aux membres de son personnel et ses collaborateurs extérieurs
- la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 relative à l'amélioration de la protection des lanceurs d'alertes, élargissant la définition des personnes considérées comme lanceurs d'alertes, des faits susceptibles d'être signalés comme tels, et de la protection dont ils bénéficient
- le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022, apportant précision sur les procédures de traitement des alertes

1. Champ d'application

1.1. Qui peut être lanceur d'alerte ?

En application de l'article 6.-I.- modifié de la loi du 9 décembre 2016 :

« Art. 6.-I.- Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

1.2. A qui s'applique la procédure interne de signalement des alertes ?

En application de l'article 8.-I.-A modifié de la loi du 9 décembre 2016, les personnes ci-dessous listées qui ont obtenu ou ont connaissance, dans le cadre de leurs activités professionnelles, d'un délit ou d'un crime ou menace pour l'intérêt général qui se sont produits ou sont susceptibles de se produire au sein de l'OCIRP, peuvent signaler ces informations par la voie interne notamment lorsqu'elles estiment qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par cette voie et qu'elles ne s'exposent pas à un risque de représailles.

Cette procédure s'applique :

- Aux membres du personnel, aux personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'OCIRP, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- Aux membres du conseil d'administration et de direction de l'OCIRP ;
- Aux collaborateurs extérieurs et occasionnels, aux cocontractants de l'OCIRP, à leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et soustraitants ainsi qu'aux membres de leur personnel

1.3. Quels sont les domaines concernés ?

En application de l'article 6.-I.- modifié de la loi du 9 décembre 2016, peuvent faire l'objet d'un signalement dans le cadre de la présente procédure les informations portant sur :

- un crime ou un délit ;
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

2. Dispositifs de signalement

2.1. Effectuer un signalement en interne auprès du référent désigné par l'OCIRP

Tout salarié ou partenaire victime ou témoin d'un crime ou un délit est invité en premier lieu à prendre contact avec sa hiérarchie, sauf s'il a des raisons de penser qu'il peut s'exposer à des risques ou des représailles.

Dans ce cas spécifique, le salarié ou partenaire prend contact avec le référent, qui dispose des compétences, de l'autorité et des moyens lui permettant de traiter les alertes du ressort de l'OCIRP. La procédure de traitement des alertes internes est détaillée en paragraphe 3 de la présente procédure.

2.2. Effectuer un signalement externe

Cette faculté est ouverte soit après avoir effectué un signalement interne, soit directement auprès de toute autorité compétente listée à l'article 8.II modifié de la loi du 9 décembre 2016, à savoir :

- Le Défenseur des droits, qui orientera l'auteur du signalement vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;
- L'autorité judiciaire ;
- Toute institution, organe ou organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 ;
- Toute autorité mentionnée au 1° du II de l'article 8 modifié de la loi du 9 décembre 2016 qui figure en annexe au décret d'application n°2022-1284 du 3 octobre 2022.

2.3. Signalement ou divulgation publics

Si le signalement interne effectué selon le canal visé au 2.1 ci-dessus¹ n'est pas traité dans un délai de trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement, la personne à l'origine du signalement sera autorisée à le rendre public.

Par exception à ce qui précède, toute alerte peut être directement rendue publique :

- en cas de danger grave et imminent ;
- s'agissant d'informations obtenues dans le cadre d'activités professionnelles, en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible ;

¹ ATTENTION : Si le signalement n'est pas effectué selon la procédure interne ci présente, le délai ci-dessus indiqué ne s'applique pas.

- lorsque la saisine de l'autorité compétente fait courir un risque de représailles à l'auteur de l'alerte ou qu'elle ne peut permettre de remédier efficacement à l'alerte en raison de circonstances particulières.

3. Procédure interne de signalement des alertes

Lorsque le salarié ou le partenaire considère que l'alerte ne peut être traitée par les voies hiérarchiques classiques, pour des raisons de confidentialité ou de protection, le signalement interne doit passer par la plateforme EQS disponible à l'adresse web suivante :

Adresse web EQS (en cours de mise en place)

La plateforme garantit la confidentialité des informations et de l'identité du lanceur d'alerte, aussi l'OCIRP recommande fortement son utilisation à l'exclusion de tout canal classique comme le mail ou le courrier.

3.1. Désignation d'un référent

Le référent est le point d'entrée des alertes à l'OCIRP. Le référent est le seul à recevoir les signalements internes et à conduire les opérations de recevabilité des signalements qu'il reçoit, via l'application sécurisée EQS.

Il a pour rôle de catégoriser, orienter, demander des informations complémentaires, afin de mener à bien le traitement de l'alerte tout en respectant les impératifs de confidentialité.

A l'OCIRP, le/la responsable de service conformité endosse le rôle de référent. En cas d'absence, jours, les alertes sont traitées par le/la responsable des ressources humaines.

3.2. Confidentialité

Lorsque l'auteur du signalement n'est pas anonyme, le référent garantit la stricte confidentialité de son identité, 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.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci.

Ils peuvent toutefois être communiqués à l'autorité judiciaire, dans le cas où les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements sont tenues de dénoncer les faits à celle-ci. Le lanceur d'alerte en est alors informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire. Des explications écrites sont jointes à cette information. 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.

Le référent s'engage à conserver de manière sécurisée les éléments recueillis dans le cadre d'un signalement, via l'application. Si les éléments sont conservés informatiquement en dehors l'application, les informations sont doivent être protégées par un identifiant personnel du référent et un mot de passe connu de lui seul. Si des

éléments sont détenus physiquement, ils doivent être conservés en son local professionnel, et stockés dans un endroit fermé à clé.

3.3. Recommandations sur le contenu et la forme de l'alerte

Le système EQS permet de recueillir le signalement soit par oral soit par écrit.

Tout auteur de signalement doit également, autant que possible :

- indiquer la date des faits dénoncés, le lieu, le ou les personnes en cause et la description détaillée des faits ;
- fournir les faits, informations ou documents en sa possession sous, de nature à étayer son signalement (de préférence sous format informatique afin de sécuriser les informations)

Il est rappelé aux auteurs de signalements que :

- que les informations communiquées dans le cadre d'un dispositif d'alertes doivent rester factuelles et présenter un lien direct avec l'objet de l'alerte .
- Seules les informations présentant un caractère illicite ou portant atteinte à l'intérêt général peuvent faire l'objet de signalement ou d'une divulgation. De simples dysfonctionnements ne peuvent fonder une alerte.
- Le régime de l'alerte n'est pas applicable lorsque la divulgation des informations et documents est interdite par les lois et règlements relatifs au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat

Tout auteur de signalement doit fournir au référent, à sa demande, hormis le cas où le signalement est anonyme, tout élément justifiant qu'il appartient à l'une des catégories de personnes autorisées à effectuer un signalement définies au paragraphe 1.1 de la précédente procédure.

3.4. Procédure de traitement des alertes

Le logigramme de traitement des alertes est joint en annexe à la présente procédure .

3.4.1 Réception du signalement

Le référent informe par écrit l'auteur du signalement, dans un délai sept jours suivant sa réception, par le biais du système de réponse de l'application:

- de la bonne réception du signalement ;
- du délai de 30 jours maximum nécessaire à l'examen de sa recevabilité ;
- du fait qu'il sera informé des suites données à son signalement à l'issue de l'examen de sa recevabilité ;
- de son droit d'accès et de rectification aux données le concernant.

3.4.2 Examen de la recevabilité du signalement et instruction du signalement

Le référent procède à un examen de la recevabilité du signalement. Il examine, au vu des faits signalés et des documents fournis, si le signalement entre dans le champ d'application de la loi du 9 décembre 2016 modifiée.

Pour apprécier la recevabilité de l'alerte, le référent s'appuie sur le formulaire complété par l'auteur du signalement sur EQS et sur les documents transmis. Lors de l'examen de la recevabilité, le référent peut demander tout renseignement complémentaire nécessaire au traitement à l'auteur du signalement.

- **Cas 1 : alerte irrecevable ou mal orientée**

Si le signalement ne respecte pas les conditions mentionnées à l'article 6 et l'article 8-1, A de la loi du 9 décembre 2016 modifiée, s'il apparaît que les allégations sont inexactes ou infondées, ou si le signalement devient sans objet, le référent peut le déclarer irrecevable et le classer sans suite.

Le référent procède à la clôture du signalement et en informe l'auteur de l'alerte sous 10 jours à compter de l'accusé de réception de l'alerte en présentant les raisons qui motivent sa décision.

Si l'OCIRP n'est pas le bon interlocuteur pour traiter d'une alerte juridiquement fondée, le référent oriente le lanceur d'alerte vers l'organisme adéquat sous 10 jours à compter de la réception de l'alerte.

- **Cas 2 Alerte recevable**

Si l'alerte est recevable, le référent met en œuvre les moyens à sa disposition pour remédier à l'objet du signalement selon la procédure décrite en annexe :

- Envoi sécurisé de l'alerte via l'application EQS aux experts métiers concernés pour traitement avec accusé de suivi de la demande au lanceur d'alerte
- Réponse sous 30 jours à compter de la réception de l'alerte pour un cas simple par les experts métier via l'application EQS, ou réponse sous 90 jours pour un cas de complexe nécessitant l'intervention du comité des dirigeants effectifs et d'une investigation par le pôle audit

Le référent ou l'expert métier communique lors de sa réponse par écrit à l'auteur du signalement les informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement ainsi que sur les motifs de ces dernières.

Lors de cette réponse, l'auteur du signalement et le(s) personne(s) visée(s) par l'alerte sont informés de la clôture et de l'archivage l'ensemble des opérations de recevabilité et/ou de vérification menées par le référent. dans les délais définis conformément à la RGPD. Ils sont évoqués au paragraphe 4.2 de la présente procédure.

4. Protection du lanceur d'alerte et des données

4.1. Protection du lanceur d'alerte

En vertu de l'article L.1132-3-3 alinéas 1 et 2 du Code du travail, tel que modifié par l'article 10 de la loi du 9 décembre 2016 et la loi du 21 mars 2022 :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. 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, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, 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. (...) »

En vertu du nouvel article 10-1, I.- et II.- de la loi du 9 décembre 2016, créé par l'article 6 de la loi du 21 mars 2022 :

« I.- Les personnes ayant signalé ou divulgué publiquement des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 ne sont pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'elles y ont procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause. Les personnes ayant signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux mêmes articles 6 et 8 bénéficient de l'irresponsabilité pénale prévue à l'article 122-9 du code pénal.

II.- Les personnes auxquelles sont applicables l'article L. 1121-2 du code du travail, l'article L. 135-4 du code général de la fonction publique ou le III de l'article L. 4122-4 du code de la défense ne peuvent faire l'objet, à titre de représailles, ni des mesures mentionnées aux mêmes articles, ni des mesures de représailles mentionnées aux 11° et 13° à 15° du présent II, pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la présente loi. Dans les mêmes conditions, les personnes autres que celles mentionnées au premier alinéa du présent II ne peuvent faire l'objet de mesures de représailles, ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures, notamment sous les formes suivantes :

- 1° Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- 2° Rétrogradation ou refus de promotion ;
- 3° Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail
- 4° Suspension de la formation ;
- 5° Evaluation de performance ou attestation de travail négative ;

6° Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;

7° Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;

8° Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;

9° Non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;

10° Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ;

11° Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;

12° Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans le secteur ou la branche d'activité ;

13° Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;

14° Annulation d'une licence ou d'un permis ;

15° Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical. Tout acte ou décision pris en méconnaissance du présent II est nul de plein droit. (...) » 5

Enfin, en vertu du nouvel un article 6-1 de la loi du 9 décembre 2016 modifiée, la protection accordée au lanceur d'alerte est étendue :

- aux « facilitateurs », entendus comme les personnes physiques et morales de droit privé à but non lucratif (tels que les syndicats et associations) qui ont aidé le lanceur d'alerte à réaliser un signalement ;

- aux personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte risquant de faire l'objet de mesures de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles ;

- les entités contrôlées par le lanceur d'alerte, ainsi que celles pour lesquelles il travaille.

4.2. Protection des données

Conformément au nouveau référentiel concernant les dispositifs d'alertes professionnelles publié par la CNIL, le présent dispositif de recueil et de gestion des alertes professionnelles nécessitant un traitement de données à caractère personnel est encadré par la loi du 9 décembre 2016 modifiée par la loi du 21 mars 2022.

4.2.1 Conservation des données à caractère personnel

La mise en œuvre du présent dispositif de recueil et de gestion des alertes professionnelles peut impliquer plusieurs durées de conservation des données à caractère personnel qui dépendront en partie de l'obligation légale qui sert de base juridique à leur traitement.

Ainsi, les données d'une alerte qui ne rentre pas dans le champ du dispositif seront supprimées ou anonymisées sans délai.

Dans l'hypothèse où le référent décide de ne pas donner suite à une alerte qui rentre dans le champ de son dispositif, les données seront supprimées ou anonymisée dans un délai de deux mois maximum.

En cas de procédure disciplinaire ou contentieuse, les données seront conservées jusqu'au terme de la procédure.

Si le référent décide de conserver les données afin d'assurer la protection du lanceur de l'alerte ou de permettre la constatation des infractions continues, les données seront conservées pendant une durée maximale de trois ans.

4.2.2 . Information et droits des personnes concernées

Conformément au nouveau référentiel publié par la CNIL, sont considérées comme « personnes concernées » par un dispositif d'alertes professionnelles toutes les personnes qui peuvent potentiellement émettre un signalement via le dispositif ou être visées par une alerte.

- Information spécifique de la personne visée par l'alerte : Le référent informe toute personne visée par une alerte (par exemple, en tant que témoin, victime ou auteur présumé des faits) dans un délai raisonnable, ne pouvant pas dépasser un mois, à la suite de l'émission d'une alerte. Néanmoins, conformément à l'article 14-5-b) du RGPD, cette information peut être différée lorsqu'elle est susceptible « de compromettre gravement la réalisation des objectifs dudit traitement ». Cette information est réalisée selon des modalités permettant de s'assurer de sa bonne délivrance à la personne concernée. Elle ne contient pas d'informations relatives à l'identité de l'émetteur de l'alerte ni à celle des tiers. Toutefois, lorsqu'une sanction disciplinaire ou une procédure contentieuse est engagée suite à l'alerte à l'égard de la personne visée, celle-ci peut obtenir la communication de ces éléments en vertu des règles de droit commun.
- Droits des personnes concernées : Les personnes concernées, au sens du référentiel publié par la CNIL, disposent des droits suivants, qu'elles exercent dans les conditions prévues par le RGPD : droit d'accès, de rectification et d'effacement des données qui les concernent (articles 15 et 16 du RGPD) ; droit de s'opposer au traitement de leurs données, sous réserve des conditions d'exercice de ce droit en application des dispositions de l'article 21 du RGPD ; droit à la limitation du traitement (par exemple lorsque la personne conteste l'exactitude de ses données, celle-ci peut demander au référent le gel temporaire du traitement de ses données, le temps que celui-ci procède aux vérifications nécessaires)