



PROCEDURE DE RECUEIL ET DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Cette procédure a pour objet de préciser les modalités de recueil et de traitement d'un signalement conformément à la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, dite "Sapin II" relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique et à la loi n°2022-401 du 21 mars 2022, dite « Loi Wasserman » relative au renforcement de la protection des lanceurs d'alerte.

Pour rappel, le [CSE](#) dispose également d'un droit d'alerte permettant de rapporter à l'employeur des faits d'atteintes aux droits des salariés, à l'environnement et à la santé publique. Les modalités de signalement sont différentes du dispositif d'alerte éthique.

1. Quel est l'objet du signalement ?

Le signalement vise :

- Tout manquement au Code de conduite Ethique et Conformité du Groupe GreenYellow
- Tout fait constitutif d'un crime ou d'un délit,
- Tout fait qui pourrait mettre en danger ou nuire directement à l'entreprise, sa réputation et/ou à ses parties prenantes,
- Toute violation ou tentative de dissimulation de violation de lois et règlements français, et internationaux¹,
- Tout fait constituant une atteinte grave envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé, l'environnement ou encore la sécurité des personnes résultant de l'activité de GreenYellow.

¹ *Tout fait constitutif d'une violation ou d'une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'une violation ou d'une tentative de dissimulation d'une violation d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'une violation ou d'une tentative de dissimulation d'une violation du droit de l'Union Européenne, d'une loi ou d'un règlement français.*

2. A qui adresser le signalement ?

Le signalement doit être adressé aux **déontologues-référents**, à savoir :

- Karine Anne Huberfeld, Secrétaire générale et déontologue du Groupe,
- Claire Ledoux, compliance officer.

Leurs coordonnées :

- **https://whistleblowersoftware.com/secure/GreenYellow_Ethical_Line**
- Adresse postale : Tour Initiale, 1 terrasse Bellini, 92 800 Puteaux
- Numéro de téléphone (ligne directe) :
 - o Karine Anne Huberfeld : + 33 (0)6 75 33 03 57
 - o Claire Ledoux : +33 (0)6 02 01 54 50

Si le signalement met directement et personnellement en cause les déontologues-référents, l'Auteur du signalement pourra s'adresser à Pascal Kertoubi, Directeur Groupe des ressources humaines :

- **https://whistleblowersoftware.com/secure/GreenYellow_Ethical_Line**
- Adresse Postale : Tour Initiale, 1 terrasse Bellini, 92 800 Puteaux

Ces coordonnées sont également affichées au sein de la société et publiées sur le site internet et intranet de la société.

3. Qui peut effectuer un signalement ?

Cette faculté appartient :

- 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 ayant été et étant en processus de recrutement (lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature)
- Aux actionnaires, aux associés et aux titulaires de droits de vote
- Aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance
- Aux collaborateurs extérieurs et occasionnels
- Aux cocontractants, 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 sous-traitants ainsi qu'aux membres de leur personnel.

4. Comment adresser un signalement à vos Déontologues-référents ?

Le signalement doit être adressé, **par écrit**, aux Déontologues-référents, par le biais de la **plateforme Whistleblower Software** ou par **lettre recommandée** avec accusé de réception portant la mention « **Confidentiel** ».

Le signalement doit indiquer les faits constatés de la façon la plus **précise et détaillée** possible : date, heure, lieu, personne(s) impliquée(s).

Il est rappelé que les informations communiquées dans le cadre du Signalement doivent rester factuelles et présenter un lien direct avec l'objet du Signalement. Il s'agit de faits dont l'Auteur du signalement a personnellement connaissance ou qui lui ont été rapportés dans le cadre de son activité professionnelle.

L'Auteur d'un signalement peut transmettre tout document ou élément de preuve qu'il estimerait pertinent.

L'Auteur du signalement reçoit un **lien unique et sécurisé**, afin de se connecter à la plateforme pour échanger avec le Déontologue-référent et suivre l'état d'avancement du signalement.

Le signalement peut être anonyme. Dans ce cas, aucune donnée permettant d'identifier l'Auteur du signalement ne sera transmise au Déontologue-référent.

Les Déontologues-référents communiquent avec l'Auteur d'un signalement pour :

- Accuser réception du signalement dans un délai de 7 jours ouvrés à compter de sa réception ;
- Demander un complément d'informations ;
- L'informer, dans un délai raisonnable n'excédant pas 3 mois à compter de l'accusé de réception, des suites données au signalement.

Le signalement pourra également être adressé à l'une des organisations officielles et compétentes identifiées en annexe du décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022.

5. Quelles sont les protections garanties à l'Auteur du signalement ?

Le signalement est confidentiel et peut également être réalisé anonymement si l'Auteur du signalement le souhaite.

Seuls les Déontologues-référents traitant le signalement connaissent l'identité de l'Auteur du signalement (excepté en cas de signalement anonyme), ces informations sont maintenues confidentielles, sauf si le signalement nécessite l'intervention des autorités judiciaires.

Cette procédure de signalement permet à l'Auteur d'un signalement de bénéficier du statut de **lanceur d'alerte**.

Ce statut protecteur ne peut concerner que l'Auteur d'un signalement ayant agi sans contrepartie financière, sur la base d'informations dont il a eu personnellement connaissance ou obtenues de manière licite dans le cadre de son activité professionnelle.

Toutefois la protection offerte par le statut de lanceur d'alerte est également ouverte aux personnes dites « **facilitateurs** ». Il s'agit de toute personne physique ou morale (de droit privé à but non lucratif) ayant aidé le lanceur d'alerte à effectuer le signalement.

Cette protection est également étendue aux proches du lanceur d'alerte pouvant faire l'objet de représailles (famille, collègues, etc) et/ou aux entités juridiques qu'il contrôle ou avec lesquelles il entretient une relation professionnelle.

La protection inclut :

- La garantie de la confidentialité.
- L'irresponsabilité civile. L'Auteur du signalement ne pourra pas être poursuivi pour l'éventuel préjudice causé par son signalement, si ce dernier est réalisé de bonne foi.
- L'irresponsabilité pénale. Dans l'hypothèse où l'Auteur du signalement révèle un secret légalement protégé, il ne peut pas être pénalement poursuivi. Attention, afin de bénéficier de cette protection, la divulgation doit être **nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause**. (*Cette protection ne s'applique pas si le lanceur d'alerte porte atteinte au secret de la défense et de la sécurité nationale, au secret médical ou encore au secret entre un avocat et son client*).
- L'interdiction et la condamnation de toutes formes de représailles à l'encontre du lanceur d'alerte (intimidation, harcèlement et discrimination, atteinte à la réputation, mise à pied, réduction de salaires, etc). Toute tentative de représailles sera punie par une amende civile (jusqu'à 60.000 euros).
- Toute discrimination exercée à l'encontre d'un lanceur d'alerte est condamnée par une peine allant jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende *conformément aux articles 225-1 à 225-4 du Code pénal*.
- Le juge prévoit une provision financière pour les frais de justice du lanceur d'alerte qui conteste une mesure de représailles.

Attention : l'utilisation abusive de cette procédure peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires, notamment pour dénonciation calomnieuse.

6. Respect de la confidentialité

Les Déontologues-référents sont les garants de la stricte confidentialité et de l'intégrité des informations recueillies dans un signalement, notamment s'agissant de l'identité de l'Auteur du signalement, des personnes visées et de tout tiers qui y est mentionné.

Le strict respect de la confidentialité est mis en œuvre de la façon suivante :

- Les signalements sont recueillis par le biais de la plateforme sécurisée Whistleblower Software ou encore par voie postale ;
- Tout signalement donne lieu à l'ouverture d'un dossier électronique dédié sur la plateforme sécurisée Whistleblower Software. Ce dossier est accessible uniquement par les personnes sélectionnées, grâce à un mot de passe ;
- Dès lors que la constitution d'un dossier papier est nécessaire, celui-ci sera placé dans une armoire sécurisée.

Dans l'hypothèse où les Déontologues-référents jugeraient nécessaire, pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement, de contacter des tiers (notamment témoins, sachants, etc.), l'identité de l'Auteur du signalement et, par extension, tous éléments permettant de l'identifier, seront tenus strictement confidentiels, sauf si l'Auteur du signalement donne son accord écrit afin que son identité puisse être révélée.

D'autre part, si la nature du signalement et/ou des éléments de preuve recueillis nécessitent que les autorités judiciaires soient saisies, l'identité de l'Auteur du Signalement pourra leur être révélée.

L'identité de la ou des personnes qui sont visées par le signalement, ou les éléments permettant d'identifier cette ou ces personnes, ne pourront être révélés, sauf à l'autorité judiciaire.

Ces éléments pourront également être transmis à la Direction Générale de la société, à la Direction Juridique ou à la Direction des Ressources Humaines dès lors que des mesures conservatoires ou disciplinaires s'imposeraient.

Les communications avec les tiers, pour les besoins du traitement du signalement, se feront via la plateforme d'échanges sécurisée.

7. Protection des données personnelles

Le responsable du traitement des données est le représentant légal de la société. La base légale du traitement de données personnelles est l'obligation légale de mise en œuvre de la présente procédure.

A l'occasion du recueil du signalement ainsi que de son traitement, les données suivantes pourront être collectées :

- Identité, fonctions et coordonnées de l'Auteur du signalement,
- Identité, fonctions et coordonnées des Personnes faisant l'objet du Signalement/d'Opérations de vérification,
- Identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou le traitement de l'alerte,
- Faits signalés (formulés de façon objective et faisant apparaître leur caractère présumé),
- Eléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés,
- Compte rendu des opérations de vérification,
- Suites données au signalement
- Tout document constitutif d'une preuve.

Les faits consignés seront strictement délimités par les informations figurant dans le signalement.

Ces données sont destinées aux Déontologues-référents (ou à la personne spécialement désignée en cas de vacances ou de mise en cause de ce dernier dans les mêmes conditions de confidentialité) pour l'accomplissement de sa mission.

L'Auteur du signalement ainsi que les témoins et victimes qui seront entendus dans le cadre du traitement du signalement disposeront d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement et, le cas échéant, d'un droit à la limitation au traitement des données les concernant. Pour exercer ses droits, l'Auteur du signalement ou la personne concernée peut s'adresser aux Déontologues-référents.

La Personne objet d'un signalement disposera d'un droit d'accès et de rectification aux données personnelles la concernant dès lors qu'une procédure disciplinaire sera mise en œuvre à son encontre.

Il est toutefois souligné à ce titre que la Personne visée par le signalement ne peut en aucun cas obtenir communication, sur le fondement de son droit d'accès, de l'identité de l'Auteur du signalement.

8. Archivage et/ou destruction des données collectées

Lorsque le signalement n'est pas suivi d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte seront détruites dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification et traitement du signalement.

Dans l'hypothèse de l'ouverture d'une procédure judiciaire, le dossier est mis à la disposition des autorités judiciaires et conservé par les Déontologues-référents jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

Dans l'hypothèse d'une action disciplinaire, le dossier est archivé à la suite de cette procédure par la Direction des Ressources Humaines puis détruit au terme de la prescription.