

Programme de conformité Groupe - Dispositif d'alerte interne -

Création : 13/06/2017

Actualisation :

- Mai 2018 : harmonisation avec les recommandations de l'AFA, publiées le 22 décembre 2017
- Novembre 2018 : intégration du lien d'accès <https://groupe-soufflet.signalement.net>

Validation :

- Comité Conformité du 31.01.2019



Table des matières

Préambule	2
Chapitre 1. Cadre juridique général.....	3
1.1. Objectifs du dispositif d’alerte.....	3
1.2. Périmètre du dispositif d’alerte	3
1.3. Conditions liées à l’auteur de l’alerte.....	4
Chapitre 2. Dispositif d’alerte du Groupe Soufflet.....	5
2.1 Désignation des Référents Groupe	5
2.2 Modalités de saisine des Référents Groupe	5
2.3 Identification de l’auteur de l’alerte et l’anonymat	6
2.4 Examen de la recevabilité du signalement.....	6
2.5 Traitement de l’alerte	7
Chapitre 3. Protection du lanceur d’alerte	8
3.1 Conditions préalables.....	8
3.2. Etendue de la protection	8
3.2.1 Irresponsabilité pénale.....	8
3.2.2 Interdiction des mesures discriminatoires ou disciplinaires	8
3.2.3 Limites de la protection.....	8
Chapitre 4. Confidentialité.....	9
4.1. Mesures garantissant la confidentialité.....	9
4.2. Gestion documentaire	10
4.3. Protection des données personnelles	10
4.4 Modalités de diffusion auprès des collaborateurs	10

Préambule

En application des dispositions de la loi Sapin II, complétée par un décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 ainsi que par des recommandations de l'Agence Française Anticorruption – « AFA » du 22 décembre 2017, le Groupe Soufflet a mis en place un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant des salariés relatifs à l'existence de conduites ou de situations non-conformes aux réglementations en vigueur.

Le présent document définit les conditions d'utilisation de ce dispositif.

A titre préliminaire, il est important de préciser que le Groupe fait généralement appel à des collaborateurs à la personnalité et au jugement fiables, qui agissent de manière intègre, exemplaire et responsable. Toutefois, en raison de la complexité de certaines situations sur le terrain, il peut arriver que des questions liées à la conformité surgissent. Dans ce cas, le Groupe encourage **le climat de dialogue et de confiance réciproque** afin de permettre à tout un chacun de s'exprimer et de partager son point de vue, ses inquiétudes ou ses interrogations.

C'est pourquoi, **la procédure habituelle** pour évoquer un quelconque sujet est **la communication interne**. Ainsi, si vous observez un comportement qui vous préoccupe ou qui est susceptible de constituer une violation aux principes d'actions et/ou aux règles de comportement fixées dans la Charte d'entreprise ou le Code de conduite du Groupe, vous devez :

- Exposer vos préoccupations et demander conseil à votre responsable hiérarchique ou votre manager direct. Le Groupe encourage la politique « porte ouverte » et dans de nombreuses situations, votre manager est la meilleure ressource.
- Si le fait d'en parler à votre responsable hiérarchique vous pose problème, adressez-vous à un responsable hiérarchique placé plus haut dans votre domaine d'activités ou consultez un autre service doté d'une expertise appropriée, comme, selon le cas, la Direction Audit & Conformité, la Direction Juridique, la Direction Financière ou la Direction des Ressources Humaines.
- Si cette démarche ne vous semble pas être possible, faites part de votre préoccupation au Référent Conformité de votre Division ou à la Direction Audit & Conformité.

Il vous appartient de choisir le moyen qui vous paraît le plus adéquat pour communiquer avec votre hiérarchie et/ou votre Référent Conformité : entretien individuel, courrier, appel téléphonique, message électronique. En privilégiant les voies de communication interne, vous donnez au Groupe la possibilité de faire face au problème et de le résoudre rapidement.

Si vous considérez toutefois qu'un problème important signalé de cette manière n'a pas été traité avec tout le soin voulu, vous pouvez faire usage du dispositif d'alerte dans les conditions définies ci-après.

Lancer une alerte interne est un droit : aucun collaborateur ne saurait être sanctionné, démis de ses fonctions ou soumis à un traitement discriminatoire, directement ou indirectement, pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi et conformément aux règles figurant au sein du présent document.



Chapitre 1. Cadre juridique général

1.1. Objectifs du dispositif d'alerte

Le dispositif de recueil des alertes professionnelles a notamment pour objectif d'accompagner les démarches du Groupe entreprises dans le cadre de la mise en œuvre de son programme de conformité. Il doit également permettre de compléter les moyens d'expression des collaborateurs afin que chacun puisse être un acteur de la prévention des risques de non-conformité.

Les expressions « Groupe Soufflet » ou « Groupe » désignent l'ensemble constitué par la société « Silos Soufflet » immatriculée auprès de RCS Troyes sous le n°334.076.056, la société « Etablissements J. Soufflet » immatriculée auprès de RCS Troyes sous le n° 642.880.785 ainsi que l'ensemble de leurs filiales respectives, au sens de l'article L.233-3 du Code de commerce.

Il est rappelé que le présent dispositif de recueil des alertes professionnelles est un dispositif complémentaire qui n'a pas vocation à se substituer aux canaux traditionnels de communication interne, selon les règles applicables dans chaque pays, tels que la voie hiérarchique et les organes de représentation des salariés.

1.2. Périmètre du dispositif d'alerte

Conformément aux dispositions légales, le dispositif de recueil des alertes peut être utilisé par toute personne physique qui signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un fait qu'elle estime constituer :

- Une action potentiellement contraire au Code de conduite Groupe, en particulier lorsqu'elle concerne l'un des domaines suivants :
 - La « corruption » au sens des recommandations de l'Agence Française Anticorruption – AFA,
 - Les pratiques comptables et financières,
 - Le devoir de vigilance des sociétés-mères,
 - Les sanctions financières internationales ou les embargos,
 - Les pratiques anticoncurrentielles,
 - La fraude externe ou interne.
- Un crime ou un délit, une violation grave et manifeste 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, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont l'auteur de l'alerte a eu personnellement connaissance.

Le signalement ne peut toutefois pas porter sur des éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et un client.

A titre d'illustration, une alerte pourrait porter sur :

- La violation :
 - Des lois anti-corruption ;
 - Du droit de la concurrence ;
 - Du droit bancaire et comptable ;
 - Des obligations définies par les règlements européens et par le code monétaire et financier dont la surveillance est assurée par l'Autorité des marchés financiers.

- Des faits susceptibles de constituer :
 - Une fraude interne ou externe ;
 - Une situation de harcèlement moral ou sexuel ;
 - Un risque pour la sécurité.

Ainsi qu'il résulte des textes en vigueur régissant des alertes professionnelles, les faits susceptibles de faire l'objet d'un signalement doivent présenter un **certain degré de gravité**. Le critère de gravité s'apprécie au regard de la loi, qui mentionne un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international pris par la France ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général. **Les délits de corruption répondent à ce critère de gravité.**

Seules les alertes strictement limitées aux domaines précités pourront être prises en compte. Tout signalement n'entrant pas dans le périmètre défini ci-dessus ne sera pas traité dans le cadre du dispositif d'alerte, sa destruction ou sa conservation sera assurée dans les conditions prévues par le point 4.2 ci-après.

Le dispositif d'alerte doit permettre une communication sincère, fiable et responsable. Le Groupe garantit la confidentialité des données traitées dans le cadre des alertes professionnelles et interdit toute forme de représailles ou de menaces de représailles envers les collaborateurs qui en feront usage.

Les personnes en charge de la gestion des alertes sont liées par un strict devoir de confidentialité au regard des informations qu'elles reçoivent lorsqu'elles traitent des alertes. Ces personnes sont en nombre limité, elles sont astreintes à une obligation renforcée de confidentialité.

1.3. Conditions liées à l'auteur de l'alerte

L'auteur de l'alerte est :

- **Une personne physique**, collaborateur du Groupe Soufflet. Le terme « collaborateur » désigne :
 - Tout membre du personnel travaillant au sein des structures composant le Groupe Soufflet,
 - Les collaborateurs extérieurs et occasionnels travaillant pour le compte du Groupe, en particulier les consultants, les stagiaires, les intérimaires ou le personnel mis à disposition, les salariés des prestataires de service intervenant sur les sites du Groupe.

En application de la loi Sapin II, les instances représentatives du personnel ou les associations professionnelles, dotées respectivement d'une personnalité civile et morale, ne peuvent pas faire usage du dispositif d'alerte.

Afin que l'alerte soit recevable, **l'auteur du signalement** doit remplir les conditions suivantes :

- **Agir de manière désintéressée** : l'auteur de l'alerte ne peut pas tirer un avantage quelconque, financier, matériel ou autre, de l'alerte et son objectif ne doit pas être uniquement de régler sa situation individuelle.

A titre d'illustration, une alerte motivée par un grief ou une animosité personnelle ne constitue pas une action désintéressée. En revanche, le soutien que l'auteur de l'alerte est susceptible de rechercher, par exemple l'accompagnement par un représentant des instances représentatives du personnel, ne remet pas en cause le caractère désintéressé de la démarche.

- **Agir de « bonne foi »** : l'auteur de l'alerte doit avoir des motifs suffisants et une croyance raisonnable dans l'exactitude des faits et des risques qu'il souhaite signaler au moment où il les rapporte.

Les collaborateurs qui émettraient des alertes dont ils savent qu'elles sont totalement ou partiellement inexactes ou celles dont l'intention serait de nuire à une ou plusieurs personnes ou plus généralement au Groupe, ne pourraient pas bénéficier des mesures de la protection des lanceurs d'alertes, détaillées ci-après. L'utilisation abusive du dispositif d'alerte ou d'un autre processus de signalement pour harceler quelqu'un intentionnellement ou pour sciemment déposer de fausses informations ne sera pas tolérée.

Il est rappelé à cet égard que l'auteur d'allégations qu'il sait pertinemment fausses ne peut être considéré de « bonne foi » et encourt les poursuites prévues par la loi à l'encontre des auteurs des dénonciations calomnieuses.

A l'inverse, l'utilisation de bonne foi du dispositif d'alerte n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire, quand bien même les faits s'avèreraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite.

- **L'auteur de l'alerte a personnellement connaissance des faits allégués** : sont ainsi exclues les informations issues de ouï-dire ou les simples suppositions.

Les alertes devront être formulées de manière objective, en rapport direct avec le périmètre du dispositif d'alerte et strictement nécessaires à la vérification des faits allégués. Les formulations utilisées pour décrire des faits signalés doivent permettre de faire apparaître leur caractère présumé. C'est pourquoi, afin de permettre le traitement adapté, l'alerte devra, dans la mesure du possible, être étayée et accompagnée de toute information ou tout document utile, quel que soit leur support ou leur forme.

Chapitre 2. Dispositif d'alerte du Groupe Soufflet

2.1 Désignation des Référents Groupe

Quatre Référents Groupe sont chargés de la réception et de l'enregistrement des signalements, du suivi des investigations nécessaires et de la gestion de la documentation afférente.

Ils sont des interlocuteurs de l'auteur du signalement dès la réception de l'alerte, tout au long de son traitement et au-delà.

2.2 Modalités de saisine des Référents Groupe

Le collaborateur qui décide d'émettre une alerte professionnelle peut contacter les Référents Groupe en se rendant sur la plateforme dédiée à cet effet : <https://groupe-soufflet.signalement.net>

A l'occasion de l'émission de l'alerte, l'auteur de celle-ci indique aux Référents Groupe les modalités selon lesquelles il souhaite être contacté et les coordonnées pour ce faire. S'il en dispose, et quelle qu'en soit la forme et sur quel que support que ce soit, l'auteur du signalement joint tout document utile ou toute information nécessaire afin d'étayer les faits relatés. L'alerte déclenchée par le collaborateur sera traitée de manière confidentielle (cf. infra, point 4.1)

Le collaborateur utilisant le dispositif d'alerte professionnelle bénéficiera de la protection légale attachée au statut de « lanceur d'alerte » (cf. infra, point 3.2).

Ce n'est qu'en l'absence de diligences des Référénts Groupe dans un délai raisonnable que l'émetteur d'une alerte peut envisager d'en référer aux autorités judiciaires, administratives ou aux ordres professionnels, et, à défaut de diligence de ces derniers dans un délai de trois mois, de la rendre publique. Cette règle de graduation de l'alerte ne s'applique pas toutefois en cas de danger grave ou imminent ou en présence d'un risque de dommage irréversibles.

2.3 Identification de l'auteur de l'alerte et l'anonymat

L'émetteur d'une alerte professionnelle doit s'identifier, en contrepartie de quoi il bénéficie d'un traitement confidentiel de son identité et des données personnelles le concernant, dans le respect de la législation applicable (cf. infra, point 4.3).

Toutefois, vous pouvez effectuer un signalement de manière anonyme si la gravité des faits mentionnés est établie et que les éléments factuels transmis sont suffisamment détaillés.

En ce qui concerne plus particulièrement la possibilité d'opter pour une alerte anonyme, vous êtes informé que si les faits remontés ne sont pas suffisamment graves ou suffisamment détaillés, ils ne feront l'objet d'aucun traitement et seront immédiatement rejetés. A l'inverse, si les faits sont suffisamment graves et détaillés, dans ce cas, le signalement sera traité mais l'instruction sera plus longue et moins efficace, car l'interaction entre vous et la personne en charge du traitement sera plus complexe.

Lorsque vous cochez cette case « Garder l'anonymat », aucune donnée d'identification n'est requise, vous pouvez toutefois à la fin de signalement renseigner votre e-mail pour recevoir une copie de votre alerte et être notifié(e) des évolutions concernant le traitement de celle-ci.

Enfin, lors de la transmission de l'alerte, qu'elle soit anonyme ou non, un code confidentiel s'affiche automatiquement sur l'écran de votre terminal informatique. A l'aide de ce code confidentiel, vous avez la possibilité de vous connecter ultérieurement sur la plateforme afin de suivre le traitement de votre signalement, communiquer avec les Référénts Groupe ou transmettre des compléments d'information que vous jugez nécessaires à tout moment. **Ce code confidentiel est strictement personnel, il convient de le garder secret. Nous vous recommandons de ne jamais communiquer ce code à qui que ce soit.**

2.4 Examen de la recevabilité du signalement

Dès réception d'une alerte professionnelle par les Référénts Groupe, l'auteur du signalement reçoit un accusé de réception automatique de l'alerte émise. Il est ensuite informé par écrit émanant d'un des Référénts Groupe du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité. Ce Référént Groupe indique aussi à l'auteur de l'alerte des modalités selon lesquelles il sera informé des suites données à son signalement.

La personne visée par l'alerte peut être informée par les Référénts Groupe, dès la réception de l'alerte. Si des mesures conservatoires sont nécessaires au regard notamment de la nécessité de réunir des preuves ou des documents pour les besoins des investigations, la notification à cette personne peut intervenir après l'adoption de ces mesures.

L'information à la personne visée par l'alerte est réalisée par un entretien individuel donnant lieu à un compte-rendu écrit contresigné par l'ensemble des participants à cet entretien. Ce compte-rendu devra obligatoirement préciser l'entité du Groupe responsable du dispositif, les faits signalés, les services destinataires de l'alerte et les modalités d'exercice des droits d'accès et de rectification. Une copie du présent document est remise obligatoirement à la personne visée par l'alerte.

Dans une première phase dite de vérification, les Référénts Groupe procèdent à une évaluation préliminaire pour déterminer si le signalement entre dans le champ d'application du dispositif d'alerte.

Tout signalement dont il serait manifeste qu'il sort du champ d'application du dispositif d'alerte, qu'il n'a aucun caractère sérieux, qu'il est fait de mauvaise foi ou de manière intéressée, qu'il constitue une dénonciation abusive, voire calomnieuse, de même que tout signalement portant sur des faits invérifiables, sera détruit sans délais. Son auteur en sera alors averti dans le délai fixé par les Référénts Groupe au moment de la réception de l'alerte professionnelle. Le cas échéant, les Référénts Groupe informent la personne qui a été visée qu'elle faisait l'objet d'une alerte.

Lorsque les résultats de l'évaluation préliminaire menée par les Référénts Groupe font apparaître la recevabilité de l'alerte, son auteur en est informé dans le délai indiqué initialement.

2.5 Traitement de l'alerte

Selon la nature et la complétude des éléments fournis par l'auteur du signalement, les Référénts Groupe prendront toutes les mesures utiles pour traiter l'alerte professionnelle.

Lorsque les faits remontés sont particulièrement graves, des investigations complémentaires peuvent être diligentées, après avis du Comité Conformité.

L'enquête pourra alors être menée soit par des services internes spécifiquement formées et/ou sensibilisés pour appréhender ces missions et qui sont astreints à une obligation de confidentialité renforcée, soit, si les faits le justifient, par des tiers spécialisés dans la conduite d'enquêtes ou dans certains domaines utiles à ces démarches. Dans ce dernier cas, les tiers s'engageront, par voie contractuelle, à ne pas utiliser les données à des fins détournées, à assurer leur confidentialité dans le respect des standards professionnels admis dans ce domaine.

Les Référénts Groupe suivent le déroulement des investigations en étant garants de la diligence avec laquelle elles sont conduites. Les services et/ou les experts externes sollicités fournissent un rapport détaillé en fin d'investigations sur leur champ d'intervention. Ce rapport est remis aux Référénts du Groupe, accompagné des documents et informations recueillis pendant les investigations.

Sur la base du ou des rapports de fin d'investigations et des documents recueillis, les Référénts Groupe organisent une restitution orale des conclusions de l'enquête auprès de l'émetteur de l'alerte pour l'informer des suites envisagées pour le traitement du signalement : transmission au Comité spécial, sanctions disciplinaires, saisine des autorités judiciaires ou administratives, classement sans suite. Cette restitution sera réalisée dans le respect des obligations de confidentialité au regard des autres personnes citées dans le rapport.

Si des mesures disciplinaires ou correctives et des suites judiciaires sont nécessaires au regard de la gravité des faits signalés, elles seront menées dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Chapitre 3. Protection du lanceur d'alerte

3.1 Conditions préalables

La loi SAPIN II instaure une protection renforcée pour le lanceur d'alerte sur le plan pénal ainsi que contre d'éventuelles réticences ou représailles de l'employeur.

Pour bénéficier de cette protection, l'auteur du signalement doit s'inscrire dans le cadre fixé par la loi précitée :

- Il doit dénoncer un ou plusieurs faits prévus par la loi (cf. supra, point 1.2) ;
- Il doit répondre à la définition du lanceur d'alerte (cf. supra, point 1.3) ;
- La procédure du signalement par palier doit avoir été respectée (cf. supra, point 2.2).

3.2. Etendue de la protection

3.2.1 Irresponsabilité pénale

L'auteur du signalement n'est pas pénalement responsable si, pour procéder à son alerte, il porte atteinte à un secret protégé par la loi, notamment en cas de violation du secret de la vie privée. Cette protection ne vaut toutefois que dans la mesure où la divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause et sous réserve de la loi applicable dans le pays concerné.

3.2.2 Interdiction des mesures discriminatoires ou disciplinaires

L'auteur d'un signalement ne peut être écarté d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une formation du fait du signalement qu'il a effectué. De même, il ne peut faire l'objet d'une sanction, d'un licenciement ou d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte du fait de ce signalement. Aucun collaborateur ne saurait non plus faire l'objet de harcèlement, ou subir des conséquences négatives quant à son emploi pour avoir émis une alerte de bonne foi.

En cas de litige sur une décision prise à l'encontre de l'auteur du signalement et si celui-ci démontre qu'il a agi de bonne foi et dans le cadre de la procédure instituée par la loi, c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver qu'il s'est fondé sur des éléments objectifs étrangers à son alerte.

Il est en outre rappelé que la peine maximale encourue pour le fait de faire obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'une alerte est d'un an d'emprisonnement et 15.000 € d'amende.

3.2.3 Limites de la protection

L'utilisation abusive du dispositif d'alerte expose l'auteur d'un signalement à des sanctions disciplinaires. Ce sera notamment le cas d'une personne qui, de mauvaise foi, dénonce des faits qu'elle sait erronés. L'auteur du signalement s'expose également à des poursuites judiciaires pour diffamation ou dénonciation calomnieuse. Il est rappelé qu'en application de la loi SAPIN II le montant maximum de l'amende civile qui peut être prononcée à la suite d'une plainte pour diffamation contre le lanceur d'alerte est de 30.000 €.

En revanche, et même si les faits dénoncés s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, l'utilisation de bonne foi du dispositif ne peut exposer l'auteur du signalement à des sanctions. Autrement dit, l'utilisation de bonne foi du dispositif d'alerte n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire, quand bien même les faits s'avèreraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite.

Chapitre 4. Confidentialité

4.1. Mesures garantissant la confidentialité

Dans le cadre du recueil et du traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte, le Groupe garantit la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées par ce signalement, ainsi que des informations recueillies.

En application des dispositions de la loi SAPIN II, l'identité de l'auteur du signalement n'est connue, sauf consentement de celui-ci, que des destinataires du signalement. En dehors des personnes intervenant confidentiellement dans le traitement d'une alerte, les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement du lanceur d'alerte.

Ainsi, les collaborateurs qui viendraient à utiliser le dispositif d'alerte peuvent être assurés que toutes les précautions sont prises en vue de garantir leur identité et leurs données personnelles seront tenues strictement confidentielles.

En ce qui concerne des éléments permettant d'identifier les personnes mises en cause par l'alerte, ceux-ci ne peuvent être divulgués qu'une fois le caractère fondé de l'alerte est établi. Toutefois, le Groupe peut, à tout moment, décider de porter ces éléments à la connaissance de l'autorité judiciaire.

Dans le cas où les investigations sont conduites en interne, les collaborateurs participant à ces investigations interviennent sous couvert d'une lettre de mission précisant le cadre de leurs actions et les règles de confidentialité à respecter tout au long de la procédure et après la remise de leurs rapports. A ce titre, ils doivent :

- Faire preuve d'objectivité, de neutralité, d'indépendance et d'honnêteté dans le traitement des signalements. En cas de conflit d'intérêts, ils doivent en avertir les Référents Groupe.
- Utiliser des méthodes et moyens d'investigation légaux, pertinents et proportionnés.
- Assurer la stricte confidentialité des faits, paroles et informations qui leur sont rapportés et ne conserver aucun élément après transmission du rapport d'investigations.

Lorsqu'il est fait appel à des experts externes, ceux-ci n'ont qu'un accès très limité aux données personnelles que les alertes émises pourraient contenir. Ces accès sont strictement encadrés par le Groupe : des engagements contractuels prévoyant un haut niveau d'exigence concernant les obligations de confidentialité sont obligatoirement mis en place.

Enfin, l'entité du Groupe responsable du traitement de données personnelles collectées dans le cadre du dispositif d'alerte, prendra toute précaution utile pour préserver la sécurité des données, notamment en restreignant l'accès aux données au moyen d'identifiants et de mots de passe individuels régulièrement renouvelés.

4.2. Gestion documentaire

La gestion documentaire et archivage sont assurés par les Référents Groupe. Trois situations doivent être distinguées :

- En cas d'irrecevabilité du signalement, les pièces du dossier sont immédiatement archivées après anonymisation, ce pendant un an, puis elles sont détruites.
- En l'absence de suites disciplinaires ou judiciaires, les pièces du dossier sont anonymisées et archivées dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification. Elles sont archivées pendant 3 ans, puis détruites.
- Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur de l'alerte abusive, les pièces et informations sont conservées en l'état jusqu'au terme de la procédure et expiration des voies de recours, puis archivées pendant un délai de 3 ans après anonymisation, puis elles sont détruites.

Les données peuvent être conservées plus longtemps, en archivage intermédiaire, si le Groupe en a l'obligation légale (par exemple, pour répondre à des obligations comptables, sociales ou fiscales) ou s'il souhaite se constituer une preuve en cas de contentieux et dans la limite du délai de prescription/forclusion applicable.

4.3. Protection des données personnelles

Un traitement automatisé des données à caractère personnel est mis en œuvre par le Groupe afin de traiter les signalements émis par les collaborateurs dans le cadre du dispositif d'alerte.

Par conséquent, toute personne identifiée au titre de ce dispositif bénéficie des droits en matière de protection des données personnelles (en particulier : droit à l'information sur les finalités de collecte et sur l'utilisation des données, droit d'accès, de rectification et d'effacement, droit à la limitation du traitement et à la portabilité des données, droit d'opposition). Pour en savoir plus sur les modalités d'exercice de ces droits, veuillez consulter la politique de confidentialité des données du dispositif d'alerte.

Les Référents Groupe peuvent être saisis pour toute demande relative à l'exercice des droits précités. Ces demandes seront traitées dans le respect des dispositions applicables, en particulier conformément au Règlement UE n° 2016/679, dit Règlement général sur la protection des données – « RGPD ». La personne qui fait l'objet d'un signalement ne peut en aucun cas obtenir communication sur le fondement de son droit d'accès, des informations concernant l'identité de l'émetteur de l'alerte.

4.4 Modalités de diffusion auprès des collaborateurs

Les collaborateurs du Groupe sont informés de l'existence du dispositif et y ont accès via la page d'accueil de l'Intranet. Le dispositif d'alerte entrera en vigueur dès sa diffusion.



Jean Michel SOUFFLET
Président