

Dispositif d'alerte interne

Procédure – Février 2023



1. Préambule

La Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 », prévoit la mise en œuvre d'un dispositif d'alerte interne applicable aux entreprises de 50 salariés et plus.

La loi n°2022-401 du 21 mars 2022, dite « Waserman », fait évoluer la définition du lanceur d'alerte, sa protection et la procédure de signalement.

VYV3 a mis œuvre un dispositif d'alerte unique, conformément à l'ensemble des dispositions légales.

La présente procédure a pour objectif de préciser les modalités de recueil et de traitement des signalements émis via le dispositif dédié, ainsi que les principes applicables au bon fonctionnement de celui-ci.

2. Champ d'application

Conformément aux dispositions légales, « le dispositif de recueil des signalements peut être utilisé par 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 ». (extrait [Article 1 loi Waserman](#)).

Le périmètre des faits susceptibles de faire l'objet d'un signalement est de ce fait large. A titre d'illustration est concerné le non-respect des dispositions inscrites dans le Code de conduite de VYV3, incluant les mesures de prévention de la corruption.

Conformément à la Loi sont exclus du dispositif les faits, informations ou documents couverts par le secret médical, le secret de la défense nationale ou le secret de la relation entre un avocat et son client.

Le dispositif d'alerte professionnelle est ouvert à l'ensemble des collaborateurs VYV3, permanents comme occasionnels (CDD, intérimaires, alternants, stagiaires). Il vient en complément des autres moyens d'expression mis à leur disposition (voie hiérarchique, DRH, organes de représentation des salariés). Son utilisation est de ce fait optionnelle et laissée à l'appréciation de chacun.

3. Acteurs

Le référent conformité est chargé de recueillir et traiter les signalements. Il est garant du bon fonctionnement du dispositif et assure le secrétariat du Comité d'éthique. Cette mission est assurée par le représentant de la Direction des Risques et Qualité VYV3.

L'auteur du signalement est la personne physique utilisant le dispositif d'alerte professionnelle afin de transmettre une alerte. Il devient lanceur d'alerte dès lors qu'il remplit les conditions requises pour bénéficier de ce statut (cf. § 4) ; il bénéficie le cas échéant des protections liées au dit statut.

La personne concernée (physique ou morale) est celle mise en cause dans le cadre du signalement effectué.



Le Comité d'éthique est chargé de statuer sur les suites à donner aux rapports émis à l'issue des investigations s'agissant d'alertes recevables. Il détermine et pilote également les travaux éventuels visant à tirer les leçons des cas avérés et ajuster, en tant que de besoin, les référentiels internes applicables (procédures etc.).

Il est composé du Directeur Général Délégué VYV3, de la Directrice Risques et Qualité de VYV3 (réfèrent conformité qui assure le secrétariat du Comité), du Directeur des Ressources Humaines de VYV3.

Si besoin peuvent être invités tout expert utile aux délibérations (exemple : Déléguée à la Protection des Données).

Une note, signée par chaque membre permanent et, le cas échéant, chaque invité au Comité précise les règles de fonctionnement dudit Comité et rappelle les exigences de confidentialité requises.

Les chargés d'investigations sont mobilisés pour réaliser l'instruction des alertes recevables et en formaliser les conclusions à l'intention du Comité d'éthique. Selon le cas d'espèce, ils peuvent se situer au sein de la Direction des Ressources Humaines ou de l'Audit interne Groupe. Des expertises externes sont susceptibles d'être sollicitées le cas échéant, ce recours étant préalablement cadré afin de respecter la confidentialité nécessaire.

4. Responsabilité

L'auteur d'un signalement remplissant les conditions suivantes devient lanceur d'alerte :

- Personne physique,
- Signalement de faits graves tels qu'évoqués précédemment (§ 2),
- Absence d'avantage personnel tiré de sa démarche,
- Signalement effectué de bonne foi.

La bonne foi s'entend lorsqu'un signalement est effectué sans malveillance ou sans attente d'une contrepartie personnelle. Elle suppose que le collaborateur établisse ou produise des données formulées de manière objective, en rapport direct avec le périmètre du dispositif d'alerte et strictement nécessaires à la vérification de faits allégués, au moyen de formulations qui font apparaître le caractère présumé des faits signalés.

Le lanceur d'alerte bénéficie des protections suivantes :

- Confidentialité tout au long de la procédure (cf. ci-après),
- Absence de toute mesure disciplinaire ou poursuite pénale en lien avec l'alerte remontée, et ce que les faits allégués (cf. § 6) :
 - o Soient considérés comme non recevables après première analyse,
 - o Soient considérés comme recevables à une instruction, quelle que soit l'issue de celle-ci.

NB : une alerte peut emporter divulgation d'informations couvertes par un secret protégé par la loi. Dans cette hypothèse, le lanceur d'alerte ne peut être poursuivi dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée, que le signalement est réalisé conformément à la présente procédure et que son auteur répond aux conditions de qualification en tant que lanceur d'alerte.

Ainsi, toute mesure ou menace de représailles, directe ou indirecte, à l'encontre d'un collaborateur qui aurait émis une alerte de bonne foi ou apporté son aide aux personnes en charge du traitement



d'une alerte est interdite. 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.

NB : on entend par « représailles », à titre d'exemples, une sanction disciplinaire, un licenciement, une mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de mobilité ou de renouvellement de contrat, d'action d'intimidation, d'atteinte à la réputation notamment sur les réseaux sociaux, d'orientation abusive vers des soins (orientation vers un traitement psychiatrique ou médical), ou d'inscription sur une liste noire.

A contrario, tout collaborateur qui, sciemment ou de manière manifestement négligente, ferait de fausses déclarations en pleine connaissance de cause, divulguerait des informations trompeuses, agirait de mauvaise foi ou de manière abusive (par exemple dans la seule intention de nuire ou d'en tirer avantage à titre personnel) est susceptible de faire l'objet de mesures disciplinaires ou de poursuites conformément aux lois et réglementations applicables.

5. Confidentialité

Toute personne en charge du traitement de l'alerte ainsi que les personnes ayant à connaître tout ou partie de l'affaire dans le cadre de son instruction (ex : témoins, personnes sollicitées à raison de leur expertise, etc.) sont tenues à l'obligation de **confidentialité la plus stricte**.

6. Etapes de la procédure

Conformément à la loi, tout collaborateur qui décide d'envoyer un signalement peut s'adresser à son supérieur hiérarchique, direct ou indirect, son employeur, ou s'adresser au référent conformité désigné par celui-ci.

6.1 Envoi du signalement

La présente procédure décrit le traitement de l'alerte adressée au référent conformité VYV3 par mail à l'adresse : alerte@vyv3.fr.

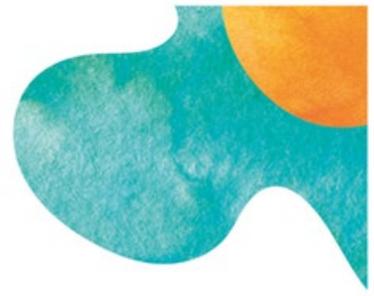
Cette alerte doit comporter, dans le corps du mail ou via des pièces jointes, toute information ou tout élément factuel et objectif permettant d'étayer l'alerte.

Ces éléments sont susceptibles d'être exploités tant pour déterminer la recevabilité de cette alerte que pour réaliser les investigations nécessaires le cas échéant.

L'accès à la boîte mail mentionnée ci-dessus est strictement limité au référent conformité de VYV3. Il peut être élargi temporairement en cas d'absence de ce collaborateur, selon des modalités dûment encadrées.

L'identification de l'auteur du signalement facilite la mise en œuvre de sa protection ainsi que l'instruction des faits signalés. Dès lors, une alerte anonyme ne pourra être traitée qu'en cas de faits graves et suffisamment détaillés.

Le référent adoptera toute précaution nécessaire, dès la phase d'analyse de recevabilité du signalement reçu.



6.2 Réception et vérification de la recevabilité

Le référent accuse réception de l'alerte du signalement par courriel adressé à son émetteur sous 3 (trois) jours ouvrés. Il communique le délai prévisionnel d'analyse de la recevabilité de ce signalement et les modalités d'information quant aux suites données.

L'analyse de la recevabilité est réalisée par le référent en tenant notamment compte :

- De la nature des faits signalés,
- De la gravité de ces faits,
- Des éléments fournis à l'appui du signalement effectué.

Les conclusions en sont les suivantes :

- Recevabilité : le signalement entre dans le champ couvert par le dispositif et les éléments apportés sont en première analyse suffisants pour déclencher des investigations,
- Ou irrecevabilité au motif que :
 - o Le signalement n'entre pas dans le domaine d'application du dispositif d'alerte professionnelle (exemples : cas d'exclusion, auteur n'appartenant pas à la population concernée),
 - o Les faits sont insuffisamment clairs ou établis.

L'auteur du signalement est informé sans délai, par le référent, de l'issue de cette analyse.

En cas de recevabilité :

La personne concernée est informée par le référent de l'existence d'une procédure impliquant l'enregistrement de données à caractère personnel la concernant, conformément au § 8 de la présente procédure, sous les réserves suivantes :

- L'identité de l'auteur du signalement, des données éventuelles relatives à des tiers ou des informations recueillies lors des investigations ne peuvent lui être communiquées,
- Et en cas de risque d'altération ou de destruction d'éléments de preuve, l'information peut être différée jusqu'à la mise en œuvre de mesures conservatoires

La Direction Générale de VYV3 est avisée de l'ouverture d'une enquête en cas de faits particulièrement sensibles (exemple : risque de sanction vis-à-vis de l'entreprise, risque significatif d'atteinte à sa réputation), sauf si elle devait être elle-même mise en cause. Dans cette dernière hypothèse, le Président de VYV3 est informé.

6.3 Instruction du signalement

L'instruction est réalisée dans le respect du principe d'impartialité.

Elle est menée en s'appuyant sur les chargés d'investigations bénéficiant des expertises nécessaires au cas d'espèce (exemples : DRH, Audit interne). Le référent veille à ce que, le cas échéant, aucune personne concernée ne soit associée à la réalisation de tout ou partie des investigations.

En cas de recours à des experts externes (enquêteurs spécialisés, experts informatiques, juridiques, comptables etc.), les garanties contractuelles nécessaires sont prises au préalable pour s'assurer du respect du principe de confidentialité, de la réglementation et des principes définis par VYV3 en termes d'utilisation, conservation et destruction des données transmises dans le cadre des investigations.



Comme précisé supra, toute personne en charge du traitement du signalement ou ayant à connaître tout ou partie de l'affaire dans le cadre de son instruction est tenue à l'obligation de confidentialité la plus stricte.

6.4 Conclusions de l'instruction et suites données

Un rapport est rédigé à l'issue des investigations.

Il reprend :

- La nature du manquement et les personnes impliquées,
- L'exposé des faits,
- Les conclusions sur les manquements et/ou les infractions relevés.

Ce rapport est présenté au Comité d'éthique de VYV3, qui statue après examen sur :

- La nécessité d'investigations complémentaires,
- La clôture du dossier en l'absence de faits établis,
- La transmission du dossier à la direction compétente, en vue par exemple de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre de la personne concernée.

NB : En cas d'ouverture d'une procédure disciplinaire, celle-ci sera menée conformément aux règles en vigueur au sein de l'entité. Elle peut s'accompagner, si jugé nécessaire, de mesures telles qu'une main courante ou un dépôt de plainte, susceptibles d'aboutir à une action judiciaire.

A l'issue du Comité d'éthique, le référent informe l'auteur du signalement de la clôture du traitement de l'alerte et des décisions prises.

7. Règles d'escalade

Conformément à la législation en vigueur :

- Dans un premier temps, le lanceur d'alerte déclenche un signalement interne, et ce n'est que si la personne destinataire de l'alerte ne la traite pas « dans un *délai raisonnable* », (soit 90 jours calendaires après émission du signalement) que le signalement peut passer au niveau supérieur.
- Dans un deuxième temps, en l'absence de diligences à la suite du signalement en interne, l'alerte est adressée « à l'*autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels* ».
- Dans un troisième temps, en l'absence de traitement de l'alerte par les autorités compétentes dans un délai de 3 mois, le signalement peut être rendu public.

Des exceptions à l'obligation de respecter la procédure interne sont prévues. Le lanceur d'alerte peut s'en exonérer en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles. Le signalement peut alors être directement porté à la connaissance des autorités et/ou de l'ordre professionnel, voire être rendu public.



8. Informations Données Personnelles

Finalités

VYV3 est responsable du traitement ayant pour finalité la gestion des alertes reçues. Ce traitement concerne l'ensemble des personnes concernées par le dispositif.

Comme précisé précédemment, la mobilisation du dispositif d'alerte professionnelle VYV3 reste facultative, un signalement pouvant être réalisé notamment au sein de la structure via la voie hiérarchique, par saisine de la DRH ou des organes représentant les salariés.

La personne concernée par le signalement est informée par le référent de l'existence d'une alerte recevable à son encontre dès son enregistrement, sous les réserves évoquées au § 6.2 de la présente procédure. Cette information inclut la finalité du traitement engagé, l'enregistrement des données la concernant (particulièrement les faits signalés), les destinataires de ces éléments, la durée de conservation de ces données et les modalités d'exercice de ses droits d'accès, rectification ou suppression.

Destinataires

Les personnes habilitées à accéder aux informations sont le Directeur ou la Directrice des Directions suivantes : Direction Risques et Qualité en sa qualité de référent conformité, Direction Générale en tant que Responsable de Traitement, les fonctions mobilisées pour le traitement de l'alerte, dont les membres du Comité d'éthique, dans la limite de ce qu'ils ont à en connaître.

Conformément aux lois et réglementations en vigueur, les données personnelles des personnes concernées peuvent être transmises aux autorités compétentes, à leur demande, en leur qualité de tiers autorisés, notamment sur réquisition des autorités judiciaires.

Durée de conservation

Les données personnelles sont conservées pour la durée nécessaire aux opérations pour lesquelles elles ont été collectées ainsi que dans le respect de la réglementation en vigueur.

- **Pour les données qui n'entrent pas dans le champ d'application** : Destruction ou anonymisation (impliquant l'impossibilité d'identifier ou de ré-identifier la personne concernée),
- **En cas d'absence de suite à l'alerte** : Destruction ou anonymisation, dans un délai de 2 mois à compter de la clôture des opérations de vérification,
- **En cas de procédure disciplinaire ou contentieuse** : Conservation jusqu'au terme de la procédure, acquisition de la prescription ou épuisement des voies de recours,
- **En cas d'infraction constatée ou d'instruction en cours par une autorité** : Conservation afin d'être en mesure de répondre aux obligations légales incombant à VYV3, et ce pendant la durée de l'instruction et/ou de la prescription prévue par la législation applicable.

Transfert en dehors de l'Union Européenne

Les données personnelles collectées et traitées par VYV3 ne font l'objet d'aucun transfert hors de l'Union Européenne.

En cas de transfert des données personnelles vers un pays tiers, VYV3 prendra les garanties appropriées, notamment contractuelles, afin d'assurer la protection des données et la conformité avec la réglementation applicable en matière de protection des données personnelles. Pour plus d'informations sur les garanties appropriées qui seraient alors mises en place, vous pouvez contacter le DPO (cf. infra).



Droits relatifs à la protection des données personnelles

La personne concernée peut le cas échéant demander la modification ou la suppression de données communiquées qui seraient erronées, incomplètes, caduques ou inexactes. Toute personne concernée dispose d'un droit d'accès aux données personnelles la concernant, et du droit de demander la rectification ou l'effacement des données qui seraient erronées, incomplètes, caduques ou inexactes. Elle dispose également le droit d'en demander la portabilité, ou la limitation du traitement de ses données personnelles, de retirer son consentement et de définir des directives sur le sort de ses données après sa mort, le cas échéant. La personne concernée a également la possibilité de s'opposer, à tout moment, pour des raisons tenant à sa situation particulière, aux traitements fondés sur l'intérêt légitime de VYV3. Elle ne peut, en revanche, s'opposer au traitement de l'alerte, celle-ci répondant à une obligation légale.

Ces droits peuvent être exercés en contactant le Délégué à la protection des données (DPO) à l'adresse dpo@groupe-vyv.fr ou par voie postale : Groupe VYV - A l'attention du Délégué à la Protection des Données - 62-68 rue Jeanne d'Arc, 75013 Paris.

Un justificatif d'identité pourra être demandé afin d'assurer la gestion des droits et de répondre à la demande d'exercice de ces droits en tant que personne concernée. Celle-ci dispose également du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

9. Reporting

Le référent conformité présente un bilan annuel de son fonctionnement et des cas traités (typologie, suites données etc.) au Comité de Direction Générale de VYV3 et au Comité d'Audit de VYV3. Les éléments intégrés le cas échéant à ce reporting sont anonymisés.