

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Conditions d'utilisation

Le dispositif de signalement accessible à l'adresse <https://ethique.groupe-bernard.fr/> permet d'effectuer un signalement interne concernant toute société du Groupe Bernard.

Il est à disposition de toute personne souhaitant effectuer le signalement d'une situation grave. Cela inclut les faits de corruption visés par la loi dite Sapin 2 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.

SITUATIONS D'URGENCE – Le dispositif de signalement n'est pas un service d'urgence.

- En cas de danger grave et imminent, appelez le 112.
- Pour signaler un incident de sécurité du système d'information, et afin de garantir sa prise en charge dans les meilleurs délais, appelez le 04 74 52 08 00, ou envoyez un mail à hotline@autobernard.com

Qui peut l'utiliser ?

Le dispositif est utilisable par tous les collaborateurs internes, extérieurs, ou occasionnels de l'entreprise. Il est également accessible aux tiers qu'ils soient clients, fournisseurs, intermédiaires, concurrents, voisins ou toute personne souhaitant signaler une situation grave.

Actes et faits visés

Sont susceptibles d'être signalés les actes ou les faits constitutifs d'un délit ou d'un crime; constitutifs d'une violation grave et manifeste d'une loi ou d'un règlement ; entraînant une menace ou un préjudice contraire à l'intérêt général. Ils peuvent notamment se rapporter aux droits humains, à l'environnement, à l'éthique. Le signalement doit reposer sur des éléments dont l'existence est difficilement contestable.

Contenu du signalement

L'auteur du signalement doit indiquer les faits, et transmettre les informations et documents dont il dispose, susceptibles d'étayer son signalement. Il doit indiquer les circonstances dans lesquelles il en a eu connaissance.

Destinataire du signalement

La direction de l'entreprise a organisé un process garantissant le traitement rapide et confidentiel de tout signalement qui est effectué par le présent dispositif. Ce traitement est collégial afin qu'aucune personne ne puisse empêcher son déroulement.

- Ce dispositif peut notamment être utilisé par un collaborateur qui estime qu'il ne peut pas effectuer le signalement directement à son manager ou au service Ressources humaines.
- Ce dispositif ne fait pas obstacle aux prérogatives des représentants du personnel.

Anonymat

Conformément aux recommandations du Protecteur des Droits et aux bonnes pratiques, l'auteur du signalement peut rester anonyme. Il doit cependant fournir un numéro de téléphone ou une adresse mail permettant de communiquer avec lui : d'une part pour que l'entreprise puisse si besoin lui demander des informations complémentaires, d'autre part pour l'informer du suivi conformément à la loi.

Traitement du dossier

A réception du signalement, et dans un délai maximal de 7 jours, le référent en accuse réception; il rappelle à l'auteur du signalement les garanties il bénéficie s'il respecte les conditions exigées par la loi ; il l'informe du délai raisonnable prévisible au cours duquel il examinera la recevabilité du signalement, et du délai prévisible nécessaire à son examen complet. Lorsqu'une décision est prise, le référent en informe l'auteur du signalement.

Recours

Le signalement est traité par l'entreprise dans un délai raisonnable, en fonction de la nature et de la complexité du sujet. En l'absence de traitement dans un délai de 3 mois la personne est autorisée par la loi à rendre son signalement public, sauf en présence d'un danger grave et imminent résultant d'éléments objectifs.

Alternative

Il est également possible, si la personne craint un risque de représailles ou que son signalement ne soit pas traité efficacement, d'effectuer un signalement externe à l'autorité compétente ; pour l'identifier et obtenir ses coordonnées, il convient de contacter le Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

Conditions de recevabilité de votre signalement

- Vous avez eu personnellement connaissance des faits, excluant ainsi toute déduction ou en relayant des rumeurs
- Votre signalement est désintéressé ; en aucun cas vous ne cherchez à recevoir une contrepartie financière
- Vous effectuez le signalement de bonne foi, sans intention de nuire mais seulement d'empêcher ou de faire cesser un comportement, un acte ou une situation contraire à la loi, au règlement ou à l'intérêt général.

Protection du « lanceur d'alerte »

En respectant toutes les exigences légales ci-dessus, vous bénéficiez de la garantie de confidentialité de votre identité, et des informations transmises. Naturellement l'identité des personnes visées est également protégée. Une fois le cas traité et clos, les données permettant de vous identifier ou d'identifier les personnes concernées seront supprimées (en respectant les délais de recours).

- Les représailles à l'encontre du lanceur d'alerte sont punies d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende
- Le fait de divulguer les éléments confidentiels de votre signalement est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (article 9 de la loi du 9 décembre 2016).
- La même loi punit d'un an de prison et de 15 000 € d'amende toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement dans les conditions rappelées ci-dessus.
- Une personne qui agit de manière abusive ou dilatoire à l'égard du lanceur d'alerte est punie d'une amende civile pouvant atteindre 60 000 €.

Dénonciation calomnieuse

Vous pouvez vous tromper, ou ne pas être très informé sur la situation que vous considérez anormale. C'est pour cela que l'entreprise prendra le temps nécessaire pour vérifier votre signalement, l'analyser, puis entendre les personnes concernées avant d'envisager toute décision.

- L'article 226-10 du code pénal sanctionne l'auteur d'une dénonciation calomnieuse ou de fausse déclaration de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. De plus les personnes qui subiraient des conséquences négatives suite à votre signalement abusif, pourraient demander réparation financière au titre de votre responsabilité civile ; si l'entreprise subissait une désorganisation ou des dommages en cas de mauvaise foi de votre part, elle pourrait également vous infliger une sanction disciplinaire, et se retourner contre vous pour obtenir une indemnisation.

Publicité concernant le présent dispositif

Les représentants du personnel de toutes les sociétés concernées ont été consultés préalablement à la mise en œuvre du présent dispositif.

