

# DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

## Conditions d'utilisation

*Le présent dispositif est mis 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.*

*ATTENTION – Le dispositif de signalement n'est pas un service d'urgence. En cas de danger grave et imminent, composez le 112.*

### 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 autres.

### 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 grave pour l'intérêt général. 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 personnellement 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.
- 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, le référent en accuse réception par téléphone ou mail; il rappelle les garanties dont l'auteur du signalement bénéficie s'il respecte les conditions exigées par la loi ; il informe du délai raisonnable prévisible au cours duquel il examinera la recevabilité du signalement, et du délai prévisible nécessaire à son examen complet. Lorsque la décision sera prise (modification de l'organisation, mesure disciplinaire, classement du cas...) le référent en informe l'auteur du signalement.

## Recours

Le signalement doit être traité par l'entreprise dans un délai raisonnable. En l'absence de traitement dans un délai de 2 mois, la loi prévoit la possibilité d'effectuer un signalement à une autorité judiciaire ou administrative. Ce n'est qu'en l'absence de traitement dans un nouveau délai de 3 mois que la personne est autorisée par la loi à effectuer une divulgation publique, sauf en présence d'un danger grave et imminent résultant d'éléments objectifs.

## Conditions de recevabilité de votre signalement

- Vous avez eu personnellement connaissance des faits, excluant ainsi toute déduction, supputation ou révélation 'par procuration' en relayant des informations ou rumeurs
- Votre signalement est désintéressé ; en aucun cas vous ne cherchez à recevoir un avantage particulier ou une indemnité, la loi française l'interdit
- 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).

- La loi vous protège de toute sanction ou mesure discriminatoire, directe ou indirecte, dont vous pourriez faire l'objet suite à ce signalement dans le respect des articles 6 à 8 de la loi du 9 décembre 2016 (rémunération, formation, évaluation, affectation...).
- 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 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.
- La loi prévoit également qu'en cas de plainte abusive pour diffamation contre un lanceur d'alerte, le juge peut prononcer une amende civile à hauteur de 30 000 €.

## 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 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

Le présent dispositif est à la disposition des collaborateurs du groupe Bernard. Les représentants du personnel de toutes les sociétés concernées (si elles en sont pourvues) ont été consultés préalablement à sa mise en œuvre.

