



Procédure relative au dispositif d'alerte professionnelle

SOMMAIRE

- 1. Le cadre légal**
- 2. Périmètre d'application**
- 3. Champ de l'alerte professionnelle**
- 4. Alternative au signalement en interne**
- 5. Le cadre de protection spécifique au lanceur d'alerte**
 - 5.1 Confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et de la personne mise en cause**
 - 5.2 La protection des lanceurs d'alertes et des tiers**
- 6. Procédures de signalement**
 - 6.1. Comment signaler un cas de dysfonctionnement**
 - 6.2 Réception de l'alerte**
 - 6.3 Analyse de l'alerte recevable**
 - 6.4 Suites données à l'issue de l'analyse**
- 7. La conservation des données**
- 8. L'utilisation abusive du dispositif d'alerte professionnelle**
- 9. Sanctions en cas de non-respect de la procédure du lanceur d'alerte**
- 10. Suivi du dispositif**
- 11. Publicité sur le dispositif d'alerte interne**

1. Le cadre légal

Tradition Paris a mis en place en 2018 un dispositif d'alerte professionnelle conformément aux dispositions de l'article 8 de la loi 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.

Ce dispositif d'alerte professionnelle est actualisé conformément aux dispositions :

- de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte,
- du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Plus généralement, ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la Politique Groupe de Lanceur d'Alerte¹.

2. Périmètre d'application

La présente procédure s'applique à l'ensemble des collaborateurs permanents ou non, stagiaires, candidats à l'embauche et membres du Conseil d'administration de Tradition Paris (TSAF et ses succursales, TSAF OTC) en ce compris le GIE Viel gestion et ses administrateurs, à leurs anciens collaborateurs ainsi qu'à toutes leurs parties prenantes externes (clients, délégataires, prestataires, fournisseurs, sous-traitants, intermédiaires, etc...) dans le cadre de leurs activités professionnelles.

3. Champ de l'alerte professionnelle

Afin de lutter contre des situations, comportements et/ou actes, inappropriés ou non conformes aux lois et règlements nationaux et internationaux, codes et procédures internes, le dispositif d'alerte permet de les signaler aux référents conformité désignés par Tradition Paris, afin d'y remédier ou y mettre fin.

Les faits pouvant faire l'objet d'un signalement doivent être répréhensibles ou contraires à l'intérêt général et sont de nature à constituer :

- Un crime ;
- Un délit (exemple : fraude, faux en écriture, vol, corruption, prise illégal d'intérêt, trafic d'influence, abus de bien social, abus de confiance, harcèlement moral ou sexuel, discrimination) ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation :
 - o d'un engagement international ratifié par la France, ou d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement,
 - o du droit de l'Union Européenne, de la loi ou du règlement.

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte.

¹ Politique Groupe d'alerte professionnelle – Source Viel & Cie.

Le dispositif d'alerte professionnelle constitue un moyen de signalement complémentaire aux canaux de signalement traditionnels (information à la hiérarchie, ressources humaines, représentants du personnel) au sein de Tradition Paris. En ce sens, son utilisation ne revêt en aucun cas un caractère obligatoire. Aucune sanction disciplinaire ne pourra être prononcée à l'encontre d'un salarié de Tradition Paris qui n'aurait pas fait usage de ce droit optionnel.

Ce dispositif offre un cadre juridique protecteur pour le lanceur d'alerte, notamment dans la mesure où il garantit la confidentialité de son identité et prévient toutes conséquences en matière professionnelle sur ce dernier en le protégeant contre les discriminations et les représailles.

4. Alternative au signalement en interne

Il est possible, pour le lanceur d'alerte, de choisir le canal qui lui semble le plus approprié notamment en termes de traitement efficace, impartial et confidentiel du signalement.

Ainsi, le lanceur d'alerte peut également adresser un signalement externe soit après avoir effectué un signalement interne, soit directement à l'autorité compétente listée en annexe du décret 2022-1284 du 3 octobre 2022 (autorité judiciaire pour une infraction, ou autorité administrative).

Les autorités externes mettent à disposition sur leur site internet, les règles de procédure qu'elles appliquent ainsi que les moyens qui permettent de les saisir.

En cas de difficulté pour identifier l'autorité compétente, le Défenseur des droits peut être sollicité par le lanceur d'alerte pour orienter le signalement vers l'autorité la mieux à même d'en connaître.

5. Le cadre de protection spécifique au lanceur d'alerte

Le dispositif d'alerte professionnelle offre un cadre de protection juridique spécifique au lanceur d'alerte dès lors que ce dernier remplit les conditions cumulatives suivantes :

- Être une personne physique,
- Avoir eu personnellement connaissance des faits qu'il signale : si le déclarant a obtenu les informations sur lesquelles porte l'alerte en dehors du cadre de son activité professionnelle, il doit en avoir eu personnellement connaissance et ne peut pas servir d'intermédiaire
- Agir de manière désintéressée, et ne retirer aucune contrepartie financière directe du fait du signalement,
- Être de bonne foi : avoir des motifs raisonnables de croire que les faits signalés sont véridiques, sans chercher à nuire à autrui.

En d'autres termes, le lanceur d'alerte ne doit pas procéder à une alerte motivée par une intention de nuire, une animosité ou un grief personnel servant son intérêt propre et exclusif.

5.1 Confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et de la personne mise en cause

Le dispositif d'alerte professionnelle de Tradition Paris n'est pas anonyme.

Le déclarant est tenu de dévoiler son identité auprès des référents de la Conformité, ce qui responsabilise son auteur et limite les dénonciations calomnieuses ou infondées et permet de demander, le cas échéant, des informations complémentaires au lanceur d'alerte. Si le déclarant souhaite rester anonyme, il perd ainsi le bénéfice du traitement de son alerte.

Les référents s'engagent à traiter l'identité de l'émetteur de l'alerte, les informations et documents reçus ainsi que l'identité des personnes visées par l'alerte avec la plus stricte confidentialité.

Cette protection de la confidentialité ne doit pas avoir pour effet d'empêcher ou de compromettre la vérification et le traitement des faits rapportés.

Si pour faire suite à une alerte, il est nécessaire de communiquer des informations relatives à cette alerte aux services compétents de Tradition Paris ou à des tiers, seules seront communiquées les informations nécessaires à l'appréciation des faits et au traitement de l'alerte avec les précautions suivantes :

- Les éléments de nature à identifier l'émetteur de l'alerte ne seront divulgués qu'avec le consentement préalable de celui-ci,
- Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne seront divulgués qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

En tout état de cause, la confidentialité ne peut pas être opposée aux autorités judiciaires ou aux régulateurs, ni entraver d'éventuelles procédures disciplinaires ou judiciaires.

5.2 La protection des lanceurs d'alertes et des tiers

Si l'auteur d'un signalement remplit toutes les conditions pour être reconnu lanceur d'alerte, il bénéficie des protections suivantes :

- 1- Le statut protecteur de lanceur d'alerte est d'ordre public, ce qui signifie qu'il n'est pas possible d'y renoncer par quelque moyen que ce soit.
- 2- En tant que salarié, le lanceur d'alerte ne peut être sanctionné par son employeur ni subir de mesures de représailles du fait de son signalement. Le Code du travail, aux termes de l'article L1121-2 consacre le principe de protection du lanceur d'alerte, et l'article L132-3-3 liste 15 mesures interdites à son encontre (sanctions disciplinaires, mutation, ...).

Par ailleurs, la loi prévoit :

- Une absence de responsabilité civile du lanceur d'alerte si son signalement apparaît nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause et respecte les règles prévues par les textes,
- Une absence de responsabilité pénale du lanceur d'alerte en cas de délit de divulgation d'une information confidentielle ou d'un secret dont il a eu connaissance de manière licite, sous réserve que cette divulgation soit nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause.

Enfin, la protection est élargie à l'entourage des lanceurs d'alerte à savoir :

- Les « facilitateurs », c'est-à-dire les personnes physiques pouvant risquer des mesures de représailles ou les personnes morales de droit privé à but non lucratifs qui soutiennent le lanceur d'alerte,
- Les personnes en lien avec le lanceur d'alerte.

6. Procédure de signalement

6.1 Comment signaler un cas de dysfonctionnement

Le lanceur d'alerte peut signaler un dysfonctionnement et déclencher l'alerte professionnelle en envoyant un courriel au département Conformité en utilisant l'adresse sécurisée suivante :

Alerte-Whistleblowing@tsaf-paris.com

L'objet du courriel doit être libellé comme suit : « Confidentiel – signalement d'une alerte »

Les informations communiquées, exemptes d'éléments diffamatoires, devront porter sur des faits objectifs, matériellement vérifiables, susceptibles de faire apparaître la nature présumée des manquements éventuels. Seules seront prises en compte les données formulées de manière objective, pertinente, en adéquation et en rapport direct avec le champ d'application de la faculté d'alerte et strictement nécessaires aux vérifications ultérieures, à savoir :

- Les faits dont le lanceur d'alerte a personnellement eu connaissance,
- Les personnes impliquées,
- Le lieu et la date ou la période relative aux faits signalés.

Le signalement doit contenir tout document, quel que soit sa forme, de nature à l'étayer.

L'alerte est traitée par le Département Conformité en toute confidentialité et indépendance. Tout référent de la Conformité en charge du recueil et du traitement de ces alertes est soumis à une obligation de confidentialité renforcée et conserve de manière sécurisée les éléments recueillis à l'occasion du déroulement de la procédure.

6.2 Réception de l'alerte

Toute alerte fera l'objet d'un accusé-réception sans délai.

Un examen préalable de recevabilité de l'alerte est mené par la Conformité, afin de déterminer si les irrégularités présumées entrent bien dans le dispositif d'alerte interne et respectent les conditions posées par la loi.

A l'issue de cet examen préalable, le Département de la Conformité informe le déclarant :

- De la clôture de son signalement et des raisons de celle-ci, si le signalement n'est pas recevable.
- De la recevabilité de son alerte. Toute alerte jugée recevable doit faire l'objet d'une inscription dans un registre confidentiel et dédié à ce titre.

6.3 Analyse de l'alerte recevable

La Conformité procède à une analyse contradictoire des dysfonctionnements révélés pour en vérifier la matérialité et l'exactitude.

Quand cela s'avère nécessaire à l'analyse des dysfonctionnements signalés dans l'alerte, la Conformité se rapproche :

- Des services concernés pour procéder à une investigation, en respectant à la fois le principe de confidentialité du traitement d'une alerte, de l'identité du lanceur d'alerte et des personnes visées par cette alerte,
- De l'auteur de l'alerte, le cas échéant, afin d'obtenir des informations complémentaires ou des précisions nécessaires à l'instruction du signalement.

A l'issue de cette analyse, la Conformité rédige un rapport à l'attention des organes sociaux compétents de Tradition Paris comprenant :

- Les éléments analysés, pièces à l'appui,
- Les opérations de vérification du signalement éventuellement menées,
- Ses conclusions ainsi que des propositions de mesures.

La Conformité communique par écrit à l'auteur du signalement, dans un délai raisonnable n'excédant pas trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement ainsi que sur les motifs de ces dernières.

Le délai de 3 mois ne constitue donc pas une limite pour assurer un traitement exhaustif de l'alerte.

6.4 Suites données à l'issue de l'analyse de l'alerte

En fonction de la nature ou de la gravité des faits identifiés, les organes sociaux compétents de Tradition Paris décident des suites à donner aux recommandations du référent Conformité telles que notamment :

- Classement sans suite si les faits ne sont pas avérés,
- Mesures de « remédiation » internes,
- Rupture de la relation contractuelle avec un tiers,
- Mesures disciplinaires,
- La saisine du Comité Ethique Groupe², en application de la procédure Groupe,
- La saisine des autorités compétentes si cela s'avère nécessaire ou requis par la réglementation applicable.

Le déclarant est tenu informé de la clôture de l'analyse menée et de la décision prise au terme de l'instruction du dossier, quelle qu'en soit l'issue, dans la limite des obligations légales de confidentialité.

² Politique Groupe d'alerte professionnelle – Source Viel & Cie.

7. La conservation des données

Les informations recueillies dans le cadre d'une alerte professionnelle sont traitées et conservées dans le respect du Règlement Général de Protection des Données (« RGPD »).

La loi prévoit que « les signalements ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires. Des données relatives aux signalements peuvent toutefois être conservées au-delà de cette durée, à la condition que les personnes physiques concernées n'y soient ni identifiées, ni identifiables ».

A ce titre,

- Les signalements qui n'entrent pas dans le champ d'application de la présente procédure seront transmis au service en charge de ces derniers et en dernière instance au Comité éthique du Groupe quand la Politique Groupe le requière ;
- Les données relatives à des signalements qui ne sont pas jugés recevables, tout en n'étant pas diffamatoires, sont détruites sans délai ;
- Les données relatives à des signalements abusifs peuvent faire l'objet de transmission à la DRH ou aux autorités compétentes.
- Les données relatives à toute alerte jugée recevable, mais ne donnant pas lieu à des suites, sont conservées pour une durée maximale de cinq (5) ans.

8. L'utilisation abusive du dispositif d'alerte professionnelle

Un lanceur d'alerte recourant de façon abusive au dispositif, par exemple en cas de faux signalement ou en cas de dénonciation volontairement calomnieuse, est passible de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, en application du Règlement Intérieur.

Les personnes ayant engagé des recours abusifs (par exemple : en portant plainte pour diffamation) peuvent être condamnées à une amende civile pouvant aller jusqu'à 60 000 euros.

9. Sanctions en cas de non-respect de la protection du lanceur d'alerte

La divulgation des informations confidentielles est punie de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (article 9 de la loi Sapin II).

Tout comportement équivalent à un obstacle à la transmission d'un signalement est puni d'un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende (article 13 de la loi Sapin II).

L'amende civile en cas de procédure abusive en diffamation contre un lanceur d'alerte s'élève à 60 000 euros, sans préjudice de l'octroi de dommages et intérêts. Une peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision est désormais prévue (article 13 de la loi Sapin II, modifié par l'article 9 de la loi du 26 mars 2022).

10. Suivi du dispositif

Le Département Contrôle interne et Conformité met également en œuvre des contrôles de 2nd niveau sur le dispositif de traitement des alertes notamment au travers de son plan de contrôle permanent afin de s'assurer du respect du processus opérationnel décrit au sein de cette procédure et en particulier de la confidentialité de l'information ainsi que des données.

L'intégralité des actions menées en vue de traiter les alertes doit être archivée au sein du volume commun dédiée au département Contrôle Interne et conformité, à savoir :

- Le courriel daté et horodaté à réception,
- Les pièces jointes exposant / justifiant les faits exposés,
- Les éléments recueillis en interne afin d'apporter des compléments aux faits exposés,
- L'analyse en interne à présenter au Comité des manquements (comité à la demande et non à périodicité régulière),
- La notification au registre,
- Les éléments notifiant l'issue du traitement de l'alerte.

11. Publicité sur le dispositif d'alerte interne

La connaissance du dispositif d'alerte de Tradition Paris par les collaborateurs et les parties prenantes externes est indispensable à son efficacité.

La présente procédure est en permanence disponible sur l'intranet dans l'onglet « *compliance* » ainsi que sur le site internet public www.tsaf-paris.com.