

# PROCÉDURE INTERNE DE RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

---

## PRÉAMBULE

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, prévoit le recours à une procédure de lanceur.se d'alerte permettant à un.e collaborateur.rice, notamment, de signaler un manquement sérieux à la loi ou aux règles internes de l'entreprise. Un décret du 3 octobre 2022 est venu préciser le champ d'application de la procédure interne de recueil et de traitement des signalement émis.

Avec pour objectif de continuer d'assurer un environnement sûr et transparent, encourageant les collaborateur.rices à signaler tout comportement préjudiciable, illégal, contraire à l'éthique ou susceptible de nuire à l'entreprise, REFOREST'ACTION met en place, conformément aux dispositions législatives en vigueur, la présente procédure dite de « lanceur d'alerte ».

# SOMMAIRE

I. DÉFINITION DE LANCEUR.SE D'ALERTE .....	4
A. Définition .....	4
B. Qui peut être lanceur.se d'alerte ? .....	4
II. CHAMP D'APPLICATION .....	5
A. Faits éligibles.....	5
B. Exceptions à la faculté d'alerte.....	6
III. DISPOSITIF DE RECUEIL DES ALERTES ET DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS .....	6
A. .Préambule .....	6
B. La question de l'anonymat.....	7
C. Comment émettre une alerte ? .....	7
D. Référent.e.s habilité.e.s à recevoir et à traiter les alertes.....	8
E. Accusé de réception et analyse de la recevabilité de l'alerte .....	8
F. Suites données au signalement .....	9
G. Retour d'information au/à la lanceur.se d'alerte .....	10
IV.GARANTIES ET MESURES DE PROTECTION ASSURÉES AU / À LA LANCEUR.SE D'ALERTE .....	10
A. Confidentialité de l'identité du/de la lanceur.se d'alerte .....	11
B. Responsabilité civile limitée .....	11
C. Responsabilité pénale limitée.....	11
D. .Absence de sanction et protection contre des mesures de représailles.....	11
E. La sécurisation des données et le respect des règles de conservation .....	12
F. Autres bénéficiaires de la protection.....	13
G. Limitations à la protection .....	13
H. Droits des personnes concernées par l'alerte.....	13
V.COMMUNICATION, REVISION ET SUIVI DE CETTE PROCÉDURE.....	14
A. Communication.....	14
B. Révision régulière .....	14
C. Suivi et reporting .....	14

# I. DÉFINITION DE LANCEUR.SE D'ALERTE

## A. Définition

Un.e lanceur.se d'alerte est « une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime ou 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 ».<sup>1</sup>

Le/la lanceur.se d'alerte est donc cumulativement :

- une personne physique,
- de bonne foi (c'est-à-dire ayant des motifs raisonnables de croire à la véracité des dysfonctionnements signalés),
- qui révèle de manière désintéressée (qui agit dans l'intérêt collectif et ne retire aucun avantage personnel lié à l'alerte),
- des faits éligibles,
- dont il.elle a eu connaissance personnellement et directement ou non. Un.e lanceur.se d'alerte pourra ainsi signaler des faits qui lui ont été rapportés.

## B. Qui peut être lanceur.se d'alerte ?

Le dispositif d'alerte professionnelle est accessible à tous les membres du personnel de REFOREST'ACTION quelle que soit la nature de leur contrat, ainsi qu'à tous les collaborateur.rices extérieur.e.s et occasionnel.le.s, à savoir :

- Les stagiaires, les apprenti.e.s, les alternant.e.s,
- Les consultant.e.s ou prestataires indépendant.e.s,
- Les intérimaires et autres salarié.e.s mis.e.s à disposition par une entreprise extérieure,
- Les sous-traitants,

---

<sup>1</sup> Article 6, Loi N°2016-1691 du 9/12/2016

- Les personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation,
- Les personnes qui se sont portées candidates à un emploi, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;

Les titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale ;

- Les membres du Conseil d'Administration ;
- Les cocontractants et sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi qu'aux membres de leur personnel.

## II. CHAMP D'APPLICATION

### A. Faits éligibles

Les faits susceptibles de faire l'objet d'une alerte ou d'un signalement doivent porter sur :

- des crimes ou délits,
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne,
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation de la loi ou d'un règlement.

Plus concrètement, quels types de situation peuvent faire l'objet d'un signalement?

- D'une manière générale, des conduites, comportements ou situations contraires au règlement intérieur, à la charte éthique, aux règles & procédures internes de REFOREST'ACTION.
- Des atteintes aux droits humains et à la protection des personnes comme toute situation de discrimination de quelque nature, de harcèlement moral ou sexuel, de travail forcé, d'atteinte à la liberté syndicale ou de droit de grève, de non-respect de la vie privée, de non-respect des conditions de travail légales, ...

Dans le domaine de la protection de l'environnement, toute situation/action faisant courir un risque grave de pollution de l'eau, de l'air, des sols ...

Dans le domaine économique et financier, des faits de vol, corruption, conflit d'intérêt non déclaré, fraude fiscale, escroquerie, abus de biens sociaux, blanchiment de capitaux, délit d'initié...

Des atteintes graves à la protection des données personnelles, des fuites de données de grande ampleur, des situations présentant un risque pour la sécurité informatique de REFOREST'ACTION, la divulgation d'informations stratégiques confidentielles, des atteintes aux droits de propriété intellectuelle ...

## **B. Exceptions à la faculté d'alerte**

L'alerte ne peut toutefois pas porter sur des faits, informations et documents couverts par :

- le secret de la défense nationale,
- le secret des relations entre un avocat et son client,
- le secret médical,
- le secret des délibérations judiciaires, secret de l'enquête ou de l'instruction.

Ces faits sont en effet exclus du régime du droit d'alerte.

# **III. DISPOSITIF DE RECUEIL DES ALERTES ET DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS**

## **A. Préambule**

Le dispositif de recueil et traitement des alertes n'a pas pour objet de se substituer aux autres canaux d'alerte existants comme les managers, les membres du CSE, le Département RH etc. Il en est complémentaire.

La faculté d'alerte a, par définition, un caractère optionnel. Son utilisation par les collaborateur.rices ou collaborateur.rices extérieur.e.s et occasionnel.le.s ne revêt donc aucun caractère obligatoire.

## B. La question de l'anonymat

Le dispositif de lanceur d'alerte de REFOREST'ACTION n'est pas anonyme, il est en revanche confidentiel.

En effet, l'identification de l'émetteur.rice de l'alerte est nécessaire pour récupérer les informations utiles au traitement de l'alerte et assurer sa protection.

En contrepartie, le/la lanceur.se d'alerte bénéficie d'une protection stricte de son identité dès lors que ce dernier a agi de bonne foi et de manière désintéressée.

Les éléments de nature à identifier le/la lanceur.se d'alerte ne peuvent être ainsi divulgués à des tiers (sauf aux autorités judiciaires) qu'avec le consentement de celui/celle-ci.

## C. Comment émettre une alerte ?

Dans le cadre de cette procédure, le/la lanceur.se d'alerte a la possibilité de soumettre un signalement par écrit ou à l'oral.

### Signalement oral :

Un signalement peut être fait à l'oral, auprès des référent.e.s identifié.e.s chez Reforest'Action. Sur demande de l'émetteur.rice du signalement, une rencontre physique ou par visioconférence sera alors organisée au plus tard 20 jours après sa demande.

Le signalement fait oralement sera alors consigné dans un procès-verbal établi par la personne habilitée et transmis à l'auteur.rice du signalement pour accord.

### Signalement écrit :

Un signalement peut également être transmis :

- par email, à l'adresse suivante : [alert@reforestaction.com](mailto:alert@reforestaction.com)
- par courrier recommandé avec AR, à l'adresse suivante :

REFOREST'ACTION

Référent.e.s Alertes

10, rue Jacques Daguerre

92500 - Rueil Malmaison

La mention « confidentiel » devra être portée sur l'enveloppe.

Le courrier ou e-mail de signalement devra contenir, *a minima* les informations suivantes :

- l'identité, les fonctions et les coordonnées de l'émetteur.rice du signalement ;
- l'identité et les fonctions de la ou des personnes faisant l'objet dudit signalement ;
- la description détaillée des faits signalés ;
- toute information et tout document, sous toutes formes ou supports, permettant d'étayer ce signalement.

Seules seront prises en compte les informations formulées de manière objective, pertinente et en rapport direct avec le champ d'application de la faculté d'alerte et strictement nécessaires aux vérifications ultérieures.

Enfin, le/la lanceur.se d'alerte doit adopter une formulation qui, d'une part, fasse apparaître le caractère présumé des faits, et d'autre part, ne soit en aucun cas de nature à porter atteinte à la vie privée.

#### **D. Référent.e.s habilité.e.s à recevoir et à traiter les alertes**

Pour garantir l'indépendance et l'impartialité de cette procédure, les personnes désignées pour recueillir et traiter les signalements doivent disposer de la compétence (connaissance approfondie des politiques internes et des lois applicables), de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions. L'exigence d'impartialité conduit également à confier ces missions à des personnes qui ne sont pas susceptibles d'exercer une autorité sur les potentiel.le.s auteur.rices de signalements.

En outre, dans le cadre de l'exercice de cette mission, les référent.e.s ne sont soumis.es à aucune autorité hiérarchique.

À ce titre, les référent.e.s désigné.e.s chez REFOREST'ACTION, pour recueillir les alertes et piloter leurs instructions sont :

- La Responsable du Département RH
- Un.e référent.e Éthique
- Un.e membre du CSE

#### **E. Accusé de réception et analyse de la recevabilité de l'alerte**

À la suite de la réception d'un signalement, les référent.e.s désigné.e.s accusent réception du signalement dans les 7 jours ouvrés à compter de cette réception. Cet



accusé de réception sera accompagné d'un numéro de référence afin d'enregistrer l'existence et le suivi de l'alerte.

Celui-ci récapitule l'ensemble des informations ainsi que les pièces jointes communiquées dans le cadre du signalement et informe le/la lanceur.se d'alerte du délai nécessaire à l'examen initial de sa recevabilité ainsi que des modalités suivant lesquelles il/elle sera informé.e des suites données au signalement. Pour ce faire, les référent.e.s examinent les faits rapportés par l'alerte et mènent toutes les opérations de vérification nécessaires.

En effet, ils/elles doivent vérifier que :

- Le/la lanceur.se d'alerte est une des personnes visées au chapitre I de la présente procédure.
- Les faits révélés entrent dans la liste précisée au chapitre II de la présente procédure.
- Le formalisme attendu pour porter l'alerte à la connaissance du destinataire est respecté.

## **F. Suites données au signalement**

Les référent.e.s déterminent les suites à donner au signalement :

### **Première hypothèse**

Lorsque le signalement n'est pas suffisamment étayé pour permettre d'en apprécier la recevabilité, les référent.e.s peuvent demander au/à la lanceur.se d'alerte les éléments complémentaires nécessaires. Le délai de traitement indiqué dans l'accusé de réception ne court alors qu'à compter de la réception de ces pièces complémentaires.

### **Deuxième hypothèse**

Lorsque le signalement ne respecte pas toutes les conditions citées ci-dessus, il n'est alors pas recevable. Les référent.e.s ne donnent pas suite au signalement et clôturent l'alerte. Les référent.e.s informent cependant l'auteur.rice du signalement des raisons pour lesquelles ils/elles estiment que celui-ci n'est pas recevable.

### **Troisième hypothèse**

Il apparaît, après une première évaluation de l'exactitude du signalement, que les allégations sont inexactes ou que le signalement est devenu sans objet. Dans ce cas, les référent.e.s procèdent à la clôture du signalement et le/la lanceur.se d'alerte est informé(e) par écrit.

### Quatrième hypothèse

Toutes les conditions de recevabilité sont respectées et les allégations paraissent avérées. Dans ce cas, les destinataires de l'alerte informent, dans un délai qui ne peut être supérieur à 15 jours ouvrés après la réception de l'alerte, le/la lanceur.se d'alerte de la recevabilité de son alerte et l'entreprise doit mettre en œuvre les moyens à sa disposition pour remédier à l'objet du signalement.

Pour toute alerte recevable, un compte-rendu des investigations menées sera donc établi et présenté, accompagné d'un plan d'actions au COMEX, qui désignera les personnes en charge de la mise en place de ces actions et s'assurera de leur bonne mise en œuvre.

Une fois que les actions recommandées seront mises en place, les référent.e.s devront clôturer le signalement et communiquer de manière appropriée auprès du/de la lanceur.se d'alerte.

En effet, les dossiers d'alertes qui s'avèrent bien-fondés sont considérés comme clos lorsque l'ensemble des actions correctives définies ont été mises en œuvre.

### G. Retour d'information au/à la lanceur.se d'alerte

Quelle que soit l'hypothèse concernée, l'auteur.rice du signalement devra être informé.e des suites qui y sont données, dans un délai de trois mois maximum à compter de l'accusé de réception du signalement.

L'auteur.rice du signalement devra donc être informé.e par écrit :

- soit des raisons permettant de considérer que son signalement ne relève pas du champ de la protection conférée aux lanceur.se.s d'alerte.
- soit de la clôture du dossier,
- soit des mesures envisagées ou prises pour remédier à l'objet du signalement.

## IV. GARANTIES ET MESURES DE PROTECTION ASSURÉES AU / À LA LANCEUR.SE D'ALERTE

Conformément à la loi, REFOREST'ACTION protège les lanceur.se.s d'alerte de bonne foi et leur assure certaines garanties.

## A. Confidentialité de l'identité du/de la lanceur.se d'alerte

La confidentialité de l'identité des auteur.rices du signalement, des personnes visées et de tout tiers mentionné dans le signalement est garantie.

Lorsque les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements doivent dénoncer les faits recueillis à des tiers, les éléments de nature à identifier le/la lanceur.se d'alerte peuvent également être communiqués, si et seulement si, le/la lanceur.se d'alerte a donné son consentement. La seule exception concerne les faits qui doivent légalement être signalés à l'autorité judiciaire. Dans ce cas, le/la lanceur.se d'alerte est informé.e par écrit de cette divulgation.

De la même façon, les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère sérieux de l'alerte.

## B. Responsabilité civile limitée

Lorsque la procédure de signalement interne est respectée, les bénéficiaires de la protection ne pourront pas être condamné.e.s à verser des dommages et intérêts pour les dommages causés par ce signalement.

Le/la lanceur.se d'alerte doit avoir eu néanmoins des **motifs raisonnables** de croire que le signalement était nécessaire à la sauvegarde des intérêts menacés.

## C. Responsabilité pénale limitée

Lorsque la procédure de signalement interne est respectée, les bénéficiaires de la protection ne sont pas responsables pénalement lorsqu'il y a eu soustraction, détournement et recel de documents confidentiels, à condition que l'accès aux informations contenues dans ces documents ait eu lieu « de manière licite<sup>2</sup> ».

## D. Absence de sanction et protection contre des mesures de représailles

Le dispositif présenté par la présente procédure est complémentaire des canaux de signalement existants hors de l'entreprise. Si Reforest'Action recommande fortement l'utilisation de ce dispositif, l'auteur.rice du signalement ne fera l'objet d'aucune mesure de représailles s'il choisit d'effectuer un signalement par un canal de signalement externe.

La protection porte sur toutes mesures de représailles qui prendraient **notamment** l'une des formes suivantes :

---

<sup>2</sup> [Article 6, Loi N°2016-1691 du 9/12/2016, II A1.2](#)

- Sanction, avertissement, suspension ou tout autre mesure disciplinaire
- Licenciement
- Rétrogradation ou modification significative des fonctions occupées
- Baisse de rémunération
- Évaluation de performance négative
- Discrimination
- Non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire<sup>3</sup>

## E. La sécurisation des données et le respect des règles de conservation

Les documents reçus relatifs au signalement sont conservés par les destinataires du signalement dans un espace privé auquel ils/elles sont seul.e.s à avoir accès. Les référent.e.s prennent toutes précautions utiles pour préserver la sécurité et l'intégrité des données lors de leur recueil, de leur transmission et de leur conservation.

Il est essentiel de souligner que la CNIL encadre également la durée de conservation des données à caractère personnel traitées dans le cadre d'une procédure d'alerte.

Concernant les alertes n'entrant pas dans le champ du dispositif, les éléments du dossier sont, dans les plus brefs délais, détruits ou archivés après anonymisation.

Concernant les alertes considérées comme recevables :

- Lorsqu'aucune suite disciplinaire ou judiciaire n'a été donnée, les éléments du dossier relatifs à l'identité de l'émetteur.rice et aux personnes visées sont détruits dans un délai de 2 mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification.

- Lorsque des suites disciplinaires ou judiciaires ont été engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur.rice d'une alerte abusive, les éléments du dossier sont conservés pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses.

Pourront en tout état de cause être conservés, pour les besoins de traçabilité et de reporting, la date de l'alerte avec un descriptif réduit des faits, à l'exclusion de toute information relative à l'identité des personnes concernées.

---

<sup>3</sup> [LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 Titre III, article 6](#)

## F. Autres bénéficiaires de la protection

La protection concerne le/la lanceur.se d'alerte, mais également :

- les personnes physiques ou morales de droit privé à but non lucratif qui aident un/une lanceur.se d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation, désignées par le terme de « facilitateurs ».
- les personnes physiques en lien avec le/la lanceur.se d'alerte et qui risquent des mesures de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services ;
- les entités juridiques contrôlées par un.e lanceur.se d'alerte, pour lesquelles il/elle travaille ou avec lesquelles il/elle est en lien dans un contexte professionnel<sup>4</sup>.

## G. Limitations à la protection

Si les faits rapportés se révélaient inexacts, l'émetteur.rice d'une l'alerte ne pourra pas être poursuivi, à condition toutefois qu'il/elle ait agi de bonne foi. La mauvaise foi s'entend dans ce cadre comme la connaissance de la fausseté des faits dénoncés.

Si l'émetteur.rice de l'alerte a agi de mauvaise foi, il/elle s'expose à des sanctions disciplinaires et le cas échéant à des poursuites judiciaires.

## H. Droits des personnes concernées par l'alerte

Les destinataires du signalement doivent informer les personnes visées par une alerte, des faits qui leur sont reprochés, dans les plus brefs délais après la confirmation de la recevabilité de l'alerte.

Lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de ces personnes intervient après l'adoption de ces mesures.

Ces personnes peuvent accéder aux données les concernant et en demander la rectification ou la suppression si elles sont inexactes, équivoques ou périmées.

Toutefois, la personne qui fait l'objet d'une alerte ne peut en aucun cas obtenir communication, sur le fondement de son droit d'accès, des informations concernant l'identité de l'émetteur.rice de l'alerte.

---

<sup>4</sup> [LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 Article 2](#)

## V. COMMUNICATION, RÉVISION ET SUIVI DE CETTE PROCÉDURE

### A. Communication

La mise en place de ce dispositif a été précédé d'une consultation du Comité Social et Economique, qui a revu et approuvé le dispositif.

Afin de permettre une publicité suffisante et une accessibilité permanente à l'ensemble des personnes concernées par le dispositif d'alerte, cette procédure sera :

- publiée sur le site internet de Reforest'Action en français et en anglais
- communiquée en interne par le biais de présentations lors de sa mise en place,
- et mise à disposition de tous les salarié.e.s sur le serveur commun.

Le règlement intérieur rappelle également l'existence de ce dispositif de signalement et des sessions régulières de sensibilisation pourront être organisées par les référent.e.s Ethique, si nécessaire.

### B. Révision régulière

Cette procédure sera revue tous les trois ans pour s'assurer qu'elle est conforme aux réglementations et aux meilleures pratiques en vigueur et afin de pouvoir y apporter les ajustements nécessaires, en fonction des commentaires et leçons tirées des signalements.

### C. Suivi et reporting

Enfin, il sera assuré un suivi des signalements et un rapport annuel sur les enquêtes menées et les actions y faisant suite sera établi pour s'assurer que toutes les mesures appropriées sont prises et que les problèmes sont résolus de manière satisfaisante. Ce rapport annuel sera communiqué au COMEX pour assurer une transparence et permettre une prise de décision informée.

Fait à Rueil-Malmaison, le 27/11/ 2023