



L'Art de la Viande

GUIDE D'UTILISATION
DU DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE
GROUPE BIGARD

(Mise à jour 21/06/2024)

Le Dispositif d'alerte professionnelle ici présenté est un système mis à la disposition des employés du Groupe ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels pour leur permettre de signaler des infractions ou dysfonctionnements graves qu'ils ont pu observer au sein du Groupe.

La formalisation d'un dispositif d'alerte professionnelle a pour objet de répondre à des obligations législatives et réglementaires, mais doit également permettre de donner aux lanceurs d'alerte une information précise sur le traitement qui sera fait desdites alertes. Le Dispositif d'alerte garantit la confidentialité et le respect des droits de chacun dans le traitement des démarches engagées.

CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF D'ALERTE

Le Dispositif d'alerte est un dispositif complémentaire offert aux salariés qui n'a pas vocation à se substituer aux autres canaux d'alerte existants, notamment la voie hiérarchique et les organes de représentation des salariés. Son utilisation est facultative. Il s'inscrit cependant pleinement dans la politique de ressources humaines du Groupe.

Le champ d'application du Dispositif d'alerte est limité aux situations suivantes :

- a) L'existence de conduites ou situations contraires au Code de conduite anticorruption de la société;
- b) L'existence de conduites ou situations contraires au Guide de bonne conduite en droit de la concurrence ;
- c) L'existence d'un crime ou d'un délit (y compris par exemple les délits de corruption ou trafic d'influence...);
- d) Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ou 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
- e) L'existence d'une menace ou d'un préjudice pour l'intérêt général
- f) L'existence d'une atteinte ou d'un risque d'atteinte grave envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement.

Le signalement ne peut pas porter sur des éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.

Le Dispositif ne doit pas être utilisé dans le but de signaler des faits qui ne seraient pas liés aux domaines ci-dessus mentionnés. Toute autre situation (doléances personnelles notamment) doit être signalée au travers des canaux normaux d'information ci-dessus cités.

Toute question relative à l'application ou à l'interprétation du Dispositif d'alerte peut être discutée avec le Référent responsable du Dispositif et peut faire notamment l'objet d'une demande à l'adresse mail suivante : alerteprofessionnelle@bigard.fr.

Le supérieur hiérarchique peut également orienter ou conseiller ses collaborateurs.

L'IDENTITE DU LANCEUR D'ALERTE

Toute personne ayant obtenu, dans le cadre de ses activités professionnelles, des informations portant sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entreprise, peut effectuer un signalement dans le cadre du présent Dispositif, dès lors qu'elle appartient à l'une des catégories suivantes :

- Les membres du personnel ;
- Les personnes dont la relation de travail s'est terminée ;
- Les personnes qui se sont portées candidates à un emploi dans une des sociétés du Groupe ;
- Les actionnaires, associés et titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entreprise ;
- Les membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance ;
- Les collaborateurs extérieurs et occasionnels ;
- Les cocontractants de notre Groupe, leurs sous-traitants ou s'il s'agit de personnes morales, les membres de leurs organes de direction ou de surveillance et leur personnel.

Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre de son activité professionnelle, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

Le lanceur d'alerte doit être une personne physique.

Les signalements anonymes ne pourront pas être pris en compte. Par exception, un signalement fait de manière anonyme pourrait être recevable, après examen préalable, si la gravité des faits est établie et si le signalement fournit suffisamment de détails permettant d'établir la réalité des faits qui en sont l'objet.

CONDITIONS DE LA DIVULGATION

Si une personne souhaite émettre une alerte, elle peut choisir d'effectuer un signalement interne.

Elle peut aussi choisir d'effectuer un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne, soit directement, auprès d'une des autorités suivantes :

- le Défenseur des droits, qui traite le signalement s'il relève de ses domaines de compétences (notamment les discriminations), ou qui l'oriente vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;
- l'autorité judiciaire ;
- une institution, un organe ou organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 ;
- une des autorités listées en annexe au décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022, en particulier, dans un cadre professionnel : la DGT (Direction Générale du Travail) en matière de relations individuelles et collectives du travail et conditions de travail, la DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) en matière d'emploi et formation, ou encore la Cnil en matière de protection de la vie privée et des données personnelles.

Le lanceur d'alerte doit agir sans contrepartie financière directe. Le signalement d'un comportement ne peut jamais donner lieu à indemnité.

Le lanceur d'alerte doit agir de bonne foi. L'utilisation de bonne foi du Dispositif d'alerte, même si par la suite les faits se révèlent inexacts, ne peut exposer l'auteur d'une alerte à des sanctions. En revanche, toute dénonciation abusive peut entraîner des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires (dénonciation calomnieuse).

Le lanceur d'alerte doit procéder à une divulgation de manière nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause.

PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

Il existe un dispositif légal spécifique à la protection des lanceurs d'alerte lorsque l'alerte porte sur les situations listées aux points c) à e) de l'article CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF D'ALERTE.

Tout renseignement lié à cette protection est disponible sur le site internet des droits à l'adresse suivante :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/guide-du-lanceur-dalerte-314>

On peut noter notamment qu'en application de l'article L 1121-2 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de représailles et menaces telles que l'orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical ou les atteintes à la réputation, pour avoir signalé ou divulgué une alerte en respectant les conditions légales.

CONFIDENTIALITE

Les lanceurs d’alerte qui viendraient à utiliser le Dispositif d’alerte peuvent être assurés que toutes les précautions seront prises en vue de garantir la confidentialité de leur identité, des personnes visées par le signalement et de tout tiers mentionné dans ce dernier et ce à toutes les étapes de l’étude et du traitement de la situation mise en cause.

Seules les personnes habilitées à recueillir et traiter les signalements peuvent avoir accès aux informations recueillies. Elles peuvent être communiquées à des tiers à condition que cette communication soit nécessaire pour traiter le signalement.

D’importantes mesures de sécurité et de confidentialité ont été mises en place. Elles garantissent une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers mentionné dans le signalement et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement. En particulier, les garanties suivantes sont prévues :

- ✓ Tout employé et/ou préposé en charge du recueil et du traitement des alertes professionnelles est soumis à une obligation de confidentialité ;
- ✓ L’accès à l’alerte est limité aux personnes spécifiquement autorisées et ayant un identifiant d’accès. Elles peuvent être communiquées à des tiers uniquement si cette communication est nécessaire pour traiter le signalement.

Les éléments relatifs à l'identité de l'auteur du signalement ne peuvent être communiqués à des tiers qu'avec son consentement. Ils peuvent toutefois être communiqués à l'autorité judiciaire, dans le cas où les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements sont tenues de dénoncer les faits à celle-ci. Le lanceur d'alerte en est alors informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire. Dans tous les cas, l'identité de l'auteur d'un signalement n'est jamais communiquée à une personne visée par ce signalement, sauf accord exprès de l'auteur, et ce, même dans le cas où la personne visée est une personne habilitée à recueillir des alertes.

Les éléments de nature à identifier une personne visée par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D’ALERTE GROUPE BIGARD

Le supérieur hiérarchique sera privilégié pour tout signalement rentrant dans le champ d’application du présent Dispositif.

Toutefois, si le collaborateur considère qu’informer son supérieur hiérarchique direct peut présenter des difficultés ou que l’alerte signalée pourrait ne pas donner lieu à un suivi approprié, il pourra au choix :

- ✓ Prendre contact avec le service des ressources humaines de l’établissement auquel il est rattaché ;

- ✓ Prendre contact avec Madame Séverine FORNER Référent responsable du Dispositif d'alerte – 02-98-06-24-40 ;
- ✓ Transmettre son signalement et ses pièces éventuelles par email à l'adresse suivante : alerteprofessionnelle@bigard.fr.

Le signalement doit être le plus précis et documenté possible.

Le signalement peut également être effectué à la demande du lanceur d'alerte par visioconférence ou en rencontre physique organisée au plus tard 20 jours après réception de la demande.

Les lignes téléphoniques ou tout autre système de messagerie vocale ou visio servant au recueil du signalement ne sont pas en principe enregistrés. Le signalement est retranscrit par le destinataire du signalement dans un procès-verbal. Avec le consentement préalable de l'auteur, un enregistrement de la conversation peut-être effectué sur un support durable et récupérable.

INTERDICTION DES REPRESAILLES

Il est ici rappelé que toute mesure de représailles, directe ou indirecte, à l'encontre d'un employé de l'entreprise qui a effectué une alerte ne saurait être tolérée et donnera lieu à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail conformément à la réglementation applicable.

TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

Chaque alerte donnera lieu à une évaluation préliminaire menée par le Référent et le Directeur Général Adjoint afin de déterminer, préalablement à toute enquête, si elle entre dans le champ du Dispositif.

Toute alerte dont il serait manifeste qu'elle sort du champ d'application du Dispositif, qu'elle n'a aucun caractère sérieux, qu'elle est faite de mauvaise foi ou qu'elle constitue une dénonciation abusive ou calomnieuse ou qu'elle s'appuie sur des faits invérifiables, sera détruite sans délai.

Une réponse sera transmise au collaborateur ayant effectué le signalement afin :

- ✓ D'accuser réception du signalement et des documents éventuellement transmis dans les 7 jours ouvrés de la réception du signalement ;
- ✓ Confirmer ou infirmer que le signalement rentre dans le champ d'application du Dispositif d'alerte, le lanceur d'alerte doit notamment être informé des raisons pour lesquelles le Groupe estime le cas échéant que le signalement ne respecte pas les conditions nécessaires à son traitement ;
- ✓ L'informer des mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement.

En cas de signalement anonyme, le destinataire de l'alerte est dispensé des obligations d'accusé de réception et de retour d'information sur les suites données au signalement.

Le Directeur Général Adjoint instruira le signalement en lien avec les Directions d'établissements et/ou les Directions des Ressources Humaines de régions.

Chaque alerte recueillie sera traitée de manière sérieuse, immédiate, complète et impartiale pour déterminer la réalité et la matérialité des faits rapportés. Les intérêts personnels que l'auteur de l'alerte pourrait avoir devront être identifiés. Chaque alerte doit être raisonnablement fondée et/ou documentée. Des demandes d'information et de documents complémentaires pourront être formulées auprès du Lanceur d'alerte.

Il peut être fait appel à des tiers spécialisés dans certains domaines utiles à l'enquête (notamment informatique, financier, comptable), lorsque c'est nécessaire pour traiter le signalement.

Dans cette hypothèse, ces tiers s'engagent contractuellement à ne pas utiliser les données dont ils ont connaissance à d'autres fins que celles nécessaires à l'enquête, à assurer la confidentialité de ces données, à respecter la durée de conservation de ces données et à procéder à la destruction ou à la restitution de tous les supports de données à caractère personnel au terme de leur prestation.

Les vérifications et investigations devront être réalisées dans un délai raisonnable qui n'excède pas trois mois.

Lorsque les allégations lui paraissent avérées, le Groupe met en œuvre les moyens à sa disposition pour remédier à l'objet du signalement.

Lorsque le signalement est clôturé, en raison du caractère inexact ou infondé des allégations, ou si le signalement est devenu sans objet, l'auteur du signalement est informé par écrit de la clôture du dossier.

INFORMATION DE LA PERSONNE VISEE PAR L'ALERTE

Toute personne visée par une alerte est informée par la personne responsable du traitement :

- des faits qui lui sont reprochés afin de pouvoir exercer ses droits à la défense ;
- des modalités d'exercice de ses droits d'accès à ses données personnelles et de rectification de celles-ci.

Cette information est réalisée selon des modalités permettant de s'assurer de sa bonne délivrance à la personne concernée. Elle ne contient pas d'information relative à l'identité de l'émetteur de l'alerte ni à celle des tiers.

Cette information doit intervenir dans un délai raisonnable n'excédant pas un mois. Elle peut cependant être différée lorsqu'elle est susceptible de compromettre gravement les nécessités de l'enquête, en présence d'un risque de destruction de preuves.

Le collaborateur faisant l'objet d'une alerte n'a pas le droit d'obtenir d'informations relatives au lanceur de l'alerte et tout tiers mentionné dans l'alerte.

REGLES APPLICABLES AU TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES

Dans tous les cas, l'instruction de l'alerte sera réalisée dans le respect des règles applicables au traitement des données personnelles.

Les personnes physiques concernées se verront transmettre un rappel de leurs droits (droits d'accès, de rectification, à limitation et d'opposition de traitement, à l'effacement et à la portabilité) et les coordonnées de la personne auprès de laquelle ces droits peuvent être exercés.

Les catégories de données qui peuvent être collectées dans le cadre du dispositif d'alerte professionnelle sont les suivantes :

- ✓ identité, fonction et coordonnées de l'émetteur de l'alerte professionnelle ;
- ✓ identité, fonction et coordonnées des personnes visées dans l'alerte ;
- ✓ identité, fonction et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte;
- ✓ faits signalés ;
- ✓ éléments d'information rassemblés dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- ✓ compte rendu des opérations de vérification ;
- ✓ suites données à l'alerte.

Le traitement des données repose sur une Base légale et est mis en œuvre afin de :

- recueillir et traiter les alertes ou signalements visant à signaler un manquement à une règle spécifique ;
- effectuer des vérifications, enquêtes et analyses nécessaires ;
- définir les suites à donner au signalement ;
- assurer la protection des personnes concernées ;
- exercer ou défendre des droits en justice.

La personne en charge du traitement de l'alerte prend toutes mesures utiles pour préserver l'intégrité et la sécurité des données pendant toute la durée de traitement et de conservation de ces données.

Les données seront traitées selon les modalités suivantes :

- ✓ Lorsqu'une alerte est considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif dès son recueil par le Référent responsable du Dispositif, les données la concernant doivent être archivées après anonymisation dans un délai de 2 mois. ;
- ✓ Lorsqu'une alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, l'archivage après anonymisation doit intervenir dans un délai de 4 mois après la clôture des vérifications,

- ✓ Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne visée par l'alerte ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte peuvent être conservées jusqu'au terme de la procédure ou des poursuites, ou du délai de la prescription des recours possibles à l'encontre de la décision.
- ✓ Les données peuvent être conservées plus longtemps, en archivage intermédiaire, si le responsable du traitement en a l'obligation légale (par exemple, pour répondre à des obligations comptables, sociales ou fiscales), ou à des fins de réalisation des audits de qualité des processus de traitement des signalements.

Les données relatives aux signalements peuvent être conservées au-delà de la durée nécessaire pour leur traitement et pour la protection des parties prenantes à condition d'être anonymisées, c'est-à-dire que les personnes physiques concernées n'y soient ni identifiées ni identifiables.