

synchrone

CHARTRE RELATIVE A LA MISE EN PLACE DE LA PROCEDURE D'ALERTE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'UES SYNCHRONE
--

PREAMBULE	2
TITRE 1. CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTRE, DEFINITION ET PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE	2
1.1. CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTRE	2
1.2. DEFINITION DU LANCEUR D'ALERTE.....	2
1.3. PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE	2
TITRE 2. LES DIFFERENTES PROCEDURES DE SIGNALEMENT ...	3
2.1. DISPOSITIONS COMMUNES A L'ENSEMBLE DES PROCEDURES.....	3
2.2. PROCEDURE INTERNE DE SIGNALEMENT	4
2.2.1. Contacts.....	4
2.2.2. Contenu du signalement	4
2.2.3. Procédure	5
2.2.3.1. Accusé réception.....	5
2.2.3.2. Enquête.....	5
2.2.3.3. Information du lanceur d'alerte	5
2.3. PROCEDURE EXTERNE DE SIGNALEMENT.....	5
2.4. ALERTE PUBLIQUE.....	5
TITRE 3. CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES.....	6
3.1. CONFIDENTIALITE DES DONNEES	6
3.2. TRAITEMENT DES DONNEES	6
3.3. CONSERVATION DES DONNEES.....	7
TITRE 4. DISPOSITIONS FINALES.....	7

synchrone

PREAMBULE

Par la présente Charte, l'UES SYNCHRONE convient de définir les modalités de mise en place d'un système d'alerte professionnelle (ou procédure d'alerte/signalement interne) afin de protéger les salariés et de se conformer aux dispositions issues de la Loi « Sapin II » n°2016-1691 du 9 décembre 2016 précisée par un décret n°2017-564 du 19 avril 2017, imposant aux entreprises d'au moins 50 salariés de mettre en place une procédure de recueil de signalements.

Il est précisé que la Loi « Sapin II » a été modifiée par la Loi du 21 mars 2022, Loi dite « Wasserman », « visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ».

Le Décret d'application n°2022-1284 « relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte » est venu préciser la nouvelle procédure.

TITRE 1. CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTE, DEFINITION ET PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

1.1. Champ d'application de la charte

Les dispositions de la présente charte sont applicables à l'ensemble des salariés de l'UES Synchrone, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein comme à temps partiel.

Elle s'applique également aux stagiaires, aux travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise de travail temporaire ou par des tiers et aux salariés d'entreprises extérieures intervenant dans les locaux de l'entreprise.

1.2. Définition du lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est une **personne physique** qui signale ou divulgue, **sans contrepartie financière directe et de bonne foi**, des informations portant sur :

- Un crime,
- Un délit,
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- Une violation - ou une tentative de dissimulation de cette violation - d'un engagement international de 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.

Au sein de l'entreprise, le recours à la procédure de signalement interne est accessible à toute personne ayant accès aux informations concernées dans le cadre de son activité professionnelle à savoir :

- Les salariés, anciens salariés et candidats à l'embauche
- Les actionnaires, associés et autres titulaires de droit de vote au sein de l'assemblée générale
- Les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance
- Les collaborateurs extérieurs ou occasionnels à l'entreprise
- Les cocontractants de l'entreprise et les sous-traitants ainsi que les membres du personnel et de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants

1.3. Protection du lanceur d'alerte

Dans le cadre d'un signalement, le lanceur d'alerte devra communiquer son identité qui sera gardée confidentielle. Les signalements anonymes ne seront donc ni traités, ni consignés.

synchrone

Dès lors que le lanceur d'alerte effectue un signalement dans le respect des conditions définies ci-dessus, il bénéficie d'une protection spécifique définie par l'article L. 1132-3-3 du Code du travail.

L'article L. 1121-2 du Code du travail auquel il est fait référence dans l'article L. 1132-3-3 susmentionné précise quant à lui :

« 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 ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, 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 toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 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, pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la même loi. »

Enfin, le lanceur d'alerte ne peut pas être tenu responsable pénalement dans le cas où son signalement porte atteinte à un secret protégé par la loi, à l'exception des faits, informations et documents qui relèvent du secret de la défense nationale et du secret médical, seulement si cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte.

La protection du lanceur d'alerte est également étendue :

- Aux facilitateurs c'est-à-dire toute personne physique (collègues, proches) ou morale de droit privé à but non lucratif (syndicat notamment) qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation
- A toute personne physique en lien avec le lanceur d'alerte qui risquent de faire l'objet de l'une des mesures mentionnées au II de l'article 10-1 (interdiction de représailles), de la loi « Sapin 2 », dans le cadre de leurs activités
- Aux entités juridiques contrôlées par un lanceur d'alerte pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

TITRE 2. LES DIFFERENTES PROCEDURES DE SIGNALEMENT

2.1. Dispositions communes à l'ensemble des procédures

Conformément à la loi « Sapin 2 », le dispositif d'alerte permet de signaler :

- Un crime ou un délit
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général
- Une violation ou une tentative de dissimulation du droit international ou de l'Union Européenne, de la loi ou du règlement

Il n'existe aucune hiérarchie entre le canal de signalement interne et externe. Le lanceur d'alerte a le choix et peut appliquer la procédure externe sans avoir au préalable recouru à la procédure interne de signalement.

Le signalement peut notamment porter sur les sujets suivants :

- **Domaines économiques et financiers** : fraude (notamment fiscale), vol, escroquerie, abus de biens sociaux, blanchiment, délit d'initié, non-respect du code de conduite anticorruption (faits de corruption, trafic d'influence, manquement aux règles encadrant les cadeaux et invitations, pratiques anticoncurrentielles ou encore l'atteinte à la sécurité de l'information).

synchrone

- **Domaines de la protection des personnes, de la santé, de la sécurité et de l'environnement** : Atteintes graves aux droits et à la protection des personnes (discrimination, harcèlement moral ou physique, travail forcé, atteinte à la liberté syndicale), atteintes graves à la protection des données personnelles (fuite de données de grande ampleur), atteintes graves à l'environnement faisant courir un risque majeur ou un préjudice grave (pollution).

2.2. Procédure interne de signalement

Cette procédure reste facultative.

Si la personne enclenche la procédure interne de signalement, les dispositions prévues ci-dessous s'appliquent :

2.2.1. Contacts

Le lanceur d'alerte doit effectuer son signalement uniquement par écrit à l'adresse mail suivante : **alerteprofessionnelle@synchrone.fr**

Les personnes rattachées – appelées ci-après « Référénts » - à cette adresse électronique sont :

- La Directrice des Ressources Humaines
- Le Responsable des affaires sociales
- La Responsable HRBP
- La Référente Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- La Responsable Risque et Conformité Client

En cas de problématique liée à harcèlement sexuel ou à des agissements sexistes, l'alerte sera transmise sans délai au référent désigné par la Direction.

Les Référénts s'engagent à signer une obligation de confidentialité renforcée. Ils assurent un traitement neutre et objectif de l'information. Ils vérifient les faits signalés et veillent à ce que les mesures d'enquête soient lancées et les mesures d'assistance mise en œuvre.

Ils s'engagent à ne pas utiliser les données à des fins détournées, à assurer leur confidentialité, à respecter la durée de conservation limitée des données et à procéder à la destruction ou à la restitution de tous les supports manuels ou informatisés de données à caractère personnel au terme de leur prestation.

Aucun signalement oral ne sera traité s'il n'est pas suivi d'un mail à **alerteprofessionnelle@synchrone.fr** susmentionnée.

2.2.2. Contenu du signalement

Tout signalement doit impérativement comporter les éléments suivants :

- Tout élément justifiant que le lanceur d'alerte appartient à l'une des catégories de personnes autorisées à émettre un signalement (cf. Article 1.1 de la présente Charte)
- Une description précise des faits, l'objet du signalement ainsi que toutes informations ou tous documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer le signalement
- La mention de la date et si possible de l'heure à laquelle les faits se sont réalisés
- L'identité de la (des) personne(s) objet(s) du signalement

synchrone

2.2.3. Procédure

2.2.3.1. Accusé réception

Une fois le signalement reçu, l'un des Référénts informe par écrit, dans un **délaï maximum de 7 jours ouvrés**, le lanceur d'alerte de la réception de son signalement ainsi que du délaï de traitement nécessaire.

A compter de la date de l'accusé réception du signalement, les Référénts disposent de **30 jours maximum** pour étudier et vérifier les éléments transmis par le lanceur d'alerte ou pour se prononcer sur la recevabilité du signalement.

A ce titre, les Référénts peuvent demander tout complément d'information à l'auteur du signalement afin d'en vérifier la recevabilité.

Si le signalement n'est pas fondé ou si le lanceur d'alerte ne répond pas aux conditions requises, il est informé du motif du classement sans suite de son signalement et de la clôture définitive du dossier.

2.2.3.2. Enquête

En cas de recevabilité du signalement, une enquête est diligentée au cours de laquelle les personnes concernées seront entendus individuellement par l'un des Référénts.

Le support de l'enquête sera établi en fonction de la nature du signalement.

D'une manière générale, cette enquête peut permettre une analyse juridique et technique des faits, la collecte de preuves, l'échange avec les différentes parties concernées, et l'audition de témoins le cas échéant.

L'analyse des résultats de ces opérations permettra d'identifier toutes mesures et solutions adéquates.

2.2.3.3. Information du lanceur d'alerte

Les Référénts informent par écrit le lanceur d'alerte des suites données au signalement ainsi que de sa clôture.

En tout état de cause, la procédure mentionnée à l'article 2.2.3 de la présente Charte ne peut excéder 3 mois à compter de l'accusé réception du signalement.

2.3. Procédure externe de signalement

Le lanceur d'alerte peut effectuer son signalement en externe auprès de l'autorité compétente, du Défenseur des droits, de la justice ou d'un organe européen. La liste est fixée par l'annexe du décret d'application n°2022-1284 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Le lanceur d'alerte doit dans ce cadre suivre la procédure de recueil et de traitement des signalements instaurés par l'autorité administrative compétente saisie.

2.4. Alerte publique

Le lanceur d'alerte peut également faire un signalement par le biais d'une alerte publique (voie de presse ou réseaux sociaux) uniquement si :

- Il est constaté une absence de traitement de l'alerte externe (précédée ou non d'un signalement interne) dans un délaï de 6 mois à compter de l'accusé réception du signalement, ou à défaut d'accusé de réception, 6 mois à compter d'une période de 7 jours ouvrés suivant le signalement
- En cas de danger grave et imminent
- Le signalement externe l'expose à des représailles ou qu'il ne peut permettre de remédier efficacement à l'objet de la divulgation en raison des circonstances particulières de l'affaire

synchrone

« notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits » (Art. 3 de la Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte)

TITRE 3. CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES

3.1. Confidentialité des données

L'alerte est traitée de façon confidentielle par les personnes mentionnées à l'article 2.2.1 de la présente Charte afin d'éviter toute discrimination du lanceur d'alerte ou tout préjudice le concernant.

Il est interdit de rendre public les faits et l'identité des personnes et organismes sujets de l'alerte.

Les éléments qui permettraient d'identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement sauf à l'autorité judiciaire lorsque les Référénts sont dans l'obligation de dénoncer les faits au juge. Dans ce dernier cas, le lanceur d'alerte est informé de cette divulgation à l'autorité judiciaire à moins que cette information risque de compromettre la procédure judiciaire.

De même, les éléments de nature à identifier la personne mise en cause ne peuvent être divulgués qu'une fois établi le caractère fondé du signalement.

Toutes précautions utiles pour préserver la sécurité des données sont prises par les personnes habilitées.

3.2. Traitement des données

La procédure d'alerte professionnelle Synchrone nécessite la collecte et le traitement de données personnelles relatives aux collaborateurs impliqués dans un signalement. Ces données sont indispensables pour le respect des obligations légales auxquelles est soumis Synchrone dans le cadre 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, et de son décret d'application.

Synchrone traite ces données dans le but d'assurer la gestion des alertes professionnelles, notamment pour permettre l'émission d'un signalement, l'évaluation d'un signalement, son investigation et sa clôture.

Ainsi, Synchrone s'assure que seules les informations pertinentes et nécessaires au regard des finalités du traitement sont collectées. Cela concerne notamment :

- L'identité, fonctions et coordonnées du lanceur d'alerte ;
- L'identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet d'une alerte ;
- L'identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte ;
- Les faits signalés ;
- Les éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- Le compte rendu des opérations de vérification ;
- Les suites données à l'alerte.

Synchrone peut être amené à collecter indirectement des données personnelles relatives aux personnes impliquées dans une procédure d'alerte. Ces informations peuvent être fournies par d'autres déclarants, supérieurs hiérarchiques, personnes impliquées et d'autres personnes autorisées participant à l'instruction d'un signalement. Ces données ne sont accessibles qu'aux Personnels de Synchrone habilités par la présente procédure.

Toutes les personnes concernées par le traitement d'un signalement disposent de droits relatifs à leurs données (droits d'accès, de rectification, d'effacement) ainsi que de droits relatifs au traitement de leurs données (droit de limitation), sous réserve des conditions particulières prévues par la réglementation

synchrone

applicable. Elles peuvent exercer ces droits et adresser toute demande relative à la protection de leurs données personnelles à notre Délégué à la protection des données (DPO) à l'adresse mail suivante : privacy@synchrone.fr.

Les personnes sont informées de leur droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés), si elles estiment que les traitements de données personnelles les concernant ne sont pas conformes à la réglementation applicable, à l'adresse suivante : 3 Place de Fontenoy, TSA 80715, 75334 PARIS CEDEX 07.

3.3. Conservation des données

Les données relatives à une alerte n'entrant pas dans le champ du dispositif seront détruites sans délai.

Lorsqu'aucune suite n'est donnée à une alerte rentrant dans le champ du dispositif, les données seront détruites dans un délai de 2 mois à compter de la clôture du dossier.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte peuvent être conservées sous forme d'archives intermédiaires jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

Les données peuvent être conservées plus longtemps, en archivage intermédiaire, lorsque Synchrone en a l'obligation légale.

À l'issue de ces délais, les données sont supprimées de façon sécurisée et définitive.

TITRE 4. DISPOSITIONS FINALES

Préalablement à la mise en place de la présente charte, le CSE a été informé et consulté le 11/05/2023.

La procédure interne de signalement sera librement consultable et à tout moment dans l'espace individuel du portail collaborateur de l'UES SYNCHRONE et fera l'objet d'une mention dans le livret d'accueil remis aux nouveaux arrivants. En outre, elle sera affichée dans les locaux de la Société afin de permettre une accessibilité aux personnes susceptibles de l'utiliser.

Le Règlement Intérieur de l'UES SYNCHRONE rappelle l'existence du dispositif de protection du lanceur d'alerte.

La présente charte est applicable à compter du 12/05/2023 pour une durée indéterminée sous réserve d'une modification substantielle de la loi.

Fait à Paris, le 12/05/2023

Violaine COZETTE
Directrice des Ressources Humaines

DocuSigned by:
Violaine COZETTE
A71C50877E6D4BD...