

## PROCÉDURE INTERNE DE RECUEIL ET DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Par la présente, il est précisé les dispositions relatives à la procédure interne de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein de la société ETHIQUABLE en application de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée en dernier lieu par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 et de son décret d'application du n°2022-1284 en date du 3 octobre 2022.

### TITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

#### ARTICLE 1.1 – DÉFINITION DU LANCEUR D'ALERTE

Conformément à l'article 6 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 ci-après dénommée loi Sapin 2 un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, les informations précisées au sein de l'article « OBJET DE L'ALERTE ».

#### ARTICLE 1.2 – OBJET DE L'ALERTE

Peuvent faire l'objet d'une alerte toute information portant sur :

- un crime,
- 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.

Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées à l'article 8-I de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, l'auteur du signalement doit en avoir eu personnellement connaissance.

Ne peuvent faire l'objet d'une alerte conformément à l'article 6-II de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 : les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat.

## TITRE 2 : LA PROCÉDURE DE SIGNALEMENT INTERNE

---

### ARTICLE 2.1 – CHAMP D'APPLICATION DU SIGNALEMENT INTERNE

Le signalement interne, c'est-à-dire le signalement opéré au sein de la société ETHIQUABLE, est ouvert aux personnes physiques déterminées à l'article 8-I-A de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, qui ont obtenu, dans le cadre de leurs activités professionnelles des informations mentionnées au sein de l'article « OBJET DE L'ALERTE ».

- **Les personnes visées :**

Les personnes physiques pouvant user de ce canal de signalement sont les suivantes :

- les membres du personnel de la société ETHIQUABLE;
- les membres du personnel dont la relation de travail a pris fin pour les informations obtenues dans le cadre de cette relation ;
- les candidats à un emploi proposé par la société ETHIQUABLE pour les informations obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- les associés et titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de la société ETHIQUABLE ;
- les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- les collaborateurs extérieurs et occasionnels ;
- les cocontractants de la société ETHIQUABLE, leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que les membres de leur personnel.

- **Les informations objets du signalement interne :**

Les informations pouvant être signalées sont celles figurant au sein de l'article « OBJET DE L'ALERTE ».

Dans le cadre d'un signalement interne, elles doivent porter sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire au sein de la société ETHIQUABLE.

### ARTICLE 2.2 – FORME ET MODALITÉS DU SIGNALEMENT

Le signalement est opéré par écrit.

Il se fera par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge ou par le biais de l'adresse mail suivante : [alerte@ethiquable.coop](mailto:alerte@ethiquable.coop)

L'auteur du signalement pourra transmettre tout élément, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement.

Sauf dans le cadre d'un signalement anonyme, l'auteur du signalement devra transmettre en même temps que son signalement les éléments justificatifs qu'il appartient aux personnes visées au sein de l'article « CHAMP D'APPLICATION DU SIGNALEMENT INTERNE ».

### **ARTICLE 2.3 – RECUEIL DU SIGNALEMENT**

Sauf dans le cadre d'un signalement anonyme, l'auteur du signalement est informé par écrit de la réception de son signalement dans un délai de 7 jours ouvrés à compter de la réception de l'alerte.

La personne habilitée à recevoir le signalement est le Responsable des Ressources Humaines (H/F) de l'entreprise.

En raison de son positionnement hiérarchique et sa qualité de membre du Comité de Direction, cette personne présente toutes les garanties pour l'exercice impartial de cette mission.

La personne habilitée à recueillir les signalements vérifie si les conditions légales rappelées par la présente sont respectées en ce qui concerne :

- la qualité de la personne auteur de l'alerte (sauf si l'alerte est anonyme), conformément aux dispositions de l'article 8-I-A de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 :
- les informations signalées, conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016.

A cette fin, tout complément d'informations pourra être demandé à l'auteur du signalement.

Le cas échéant, l'auteur de l'alerte est informé des raisons pour lesquelles son signalement ne respecte pas les conditions légales susvisées.

Dans cette hypothèse, il lui sera précisé qu'il fait l'objet d'un classement sans suite en interne, sauf à ce qu'il soit en mesure de le régulariser en sorte de respecter les dispositions légales en vigueur.

Dans l'hypothèse d'un signalement anonyme qui ne respecterait pas les conditions des dispositions de l'article 6 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 sur le type de faits, la personne habilitée à recueillir les signalements procédera à un classement sans suite, après en avoir informé la Direction générale.

Toute personne ou service non habilité qui serait destinataire d'un signalement doit le transmettre sans délai à la personne habilitée et référencée ci-avant.

### **ARTICLE 2.4 - TRAITEMENT DU SIGNALEMENT**

Si les conditions légales susvisées sont respectées, la personne habilitée à recueillir les signalements :

- En informe la Direction générale ;
- Assure elle-même le traitement du signalement s'il ressort de sa zone de compétence (financier, Ressources Humaines ...)

- Transmet le signalement aux responsables de production et QSE pour tout ce qui a trait au processus de fabrication, des matières premières aux produits finis, logistique incluse ;
- Transmet le signalement au responsable commercial pour tout ce qui a trait au processus de commercialisation

Sauf dans le cadre d'un signalement anonyme, afin d'évaluer l'exactitude des allégations qui sont formulées, il pourra être demandé à l'auteur du signalement de fournir tout complément d'information.

Lorsque les allégations lui paraissent avérées, la personne chargée du traitement met en œuvre les moyens à sa disposition pour remédier à l'objet du signalement.

Outre l'information sur les suites données à son signalement, l'auteur du signalement est également informé par écrit dans un délai n'excédant pas 3 mois à compter de l'accusé réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, dans un délai de 3 mois à compter de l'expiration d'une période 7 jours ouvrés suivant le signalement, des mesures envisagées :

- pour évaluer l'exactitude des allégations ;
- le cas échéant, celles afin de remédier à l'objet du signalement ;
- Des motifs relatifs aux mesures envisagées ou prises.

La personne chargée du traitement du signalement procède à sa clôture lorsque les allégations sont inexactes ou infondées, ou lorsque le signalement est devenu sans objet.

L'auteur du signalement en est alors informé par écrit.

### **TITRE 3 : GARANTIES DE LA PROCÉDURE DE SIGNALEMENT INTERNE**

---

#### **ARTICLE 3.1 - PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE**

Conformément aux dispositions de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, afin de bénéficier du dispositif de protection des lanceurs d'alerte rappelé au sein du règlement intérieur de l'entreprise :

- seules les personnes répondant à la définition des lanceurs d'alertes sont protégées ;
- il est nécessaire que la procédure de signalement interne soit suivie.

A défaut, aucune protection ne sera accordée.

#### **ARTICLE 3.2 – GARANTIES D'INDÉPENDANCE ET D'IMPARTIALITÉ**

Aucune pression, menace ou violence ne pourra être exercée à l'encontre des personnes habilitées à recueillir et à traiter les signalements internes dans le cadre de la présente procédure interne.

Les personnes habilitées à recevoir et à traiter les signalements internes sont tenues de s'écarter de la procédure en cas de risque de partialité (notamment en raison de leurs liens affectifs, familiaux, ...) avec l'auteur du signalement ou avec la personne visée par le signalement.

Dans l'hypothèse où l'une de ces personnes est personnellement visée-dans le cadre d'un signalement, il lui sera interdit d'avoir accès au dossier de recueil et de traitement de ce signalement.

### **ARTICLE 3.3 – CONFIDENTIALITÉ**

Seules la Direction et les personnes habilitées à recueillir et traiter les signalements internes ont accès aux informations transmises par l'auteur du signalement.

Elles sont tenues à une discrétion et à une confidentialité stricte sur ces informations et l'identité de l'auteur du signalement, les personnes visées par le signalement et les tiers visés.

Cette confidentialité se prolongera après la rupture des relations contractuelles des personnes habilitées à recueillir et à traiter ces signalements, quelle qu'en soit la cause.

Toutefois, les informations recueillies, hormis celles en lien avec l'identité des personnes, peuvent être communiquées à des tiers uniquement si cette communication est nécessaire pour traiter le signalement.

Les éléments permettant d'identifier l'auteur du signalement, ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement, sauf si les personnes chargées du recueil et du traitement des signalements sont par ailleurs tenues de dénoncer les faits auprès des autorités compétentes.

Dans ce cas, l'auteur du signalement en sera informé par un écrit motivé sauf si cela risque de compromettre la procédure judiciaire.

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 fondé de l'alerte.

Les éléments du signalement ne pourront être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes visées et des tiers mentionnés dans ces signalements, en tenant compte d'éventuelles enquêtes complémentaires.

### **ARTICLE 3.4 – ANONYMAT**

Le signalement peut être effectué sous forme anonyme.

L'auteur anonyme du signalement devra transmettre tout élément, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer les faits objet de son signalement.

Toutefois cette option n'est pas encouragée par la société Ethiquable pour les raisons suivantes :

- la stricte confidentialité sur l'identité de l'auteur de l'alerte et une protection élevée contre notamment toutes représailles sont garanties au titre du présent dispositif et en vertu de la loi ;

- il sera plus difficile de traiter le sujet du signalement sans la possibilité de lui demander des compléments d'informations qui peuvent s'avérer indispensables pour une bonne analyse et traitement de son signalement ;
- il sera impossible de tenir son auteur informé de la suite qui lui est donnée.

#### **TITRE 4 – LES AUTRES CANAUX DE SIGNALEMENTS**

---

##### **ARTICLE 4.1 –SIGNALEMENT EXTERNE**

L'ensemble du personnel de la société Ethiquable est informé de l'existence d'un autre canal de signalement (externe), conformément aux dispositions de l'article 8-II de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 et ci-après détaillés.

Le lanceur d'alerte a également la possibilité d'adresser un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne dans les conditions précitées, soit directement auprès :

- de l'autorité compétente parmi celles désignées en annexe du décret n°2022-1284 en date du 3 octobre 2022 ;
- du Défenseur des droits, qui l'oriente vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;
- de l'autorité judiciaire ;
- d'une institution, d'un organe ou d'un 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.

Lorsqu'une autorité externe saisie d'un signalement estime que celui-ci ne relève pas de sa compétence ou qu'il concerne également la compétence d'autres autorités, elle le transmet à l'autorité externe compétente ou au Défenseur des droits.

##### **ARTICLE 4.2 – PROCEDURE DE SIGNALEMENT RELATIVE A LA SANTE PUBLIQUE ET A L'ENVIRONNEMENT**

Aux termes des dispositions de l'article L.4133-1 du code du travail,

*«Sans préjudice du droit de recourir, si les conditions en sont remplies, au dispositif de signalement ou de divulgation publique prévu au chapitre II du titre Ier 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, le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.*

*L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.*

*L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.».*

Aux termes des dispositions de l'article L.4133-2 du code du travail,

*« Sans préjudice du droit de recourir, si les conditions en sont remplies, au dispositif de signalement ou de divulgation publique prévu au chapitre II du titre Ier 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, le représentant du personnel au comité social et économique qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur.*

*L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.*

*L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au comité social et économique qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci. »*

## **TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES**

---

### **ARTICLE 5.1 – CONSULTATION DU CSE**

Le Comité Social et Economique a été consulté sur la présente procédure interne de recueil et de traitement des signalements en date du 27 novembre 2024.

### **ARTICLE 5.2 - PUBLICITÉ**

La présente procédure interne de recueil et de traitement des signalements est :

- affichée de manière permanente au sein de locaux de la société Ethiquable sur les tableaux d'affichage de la Direction ;
- publiée sur le site internet de la société Ethiquable ([www.ethiquable.coop](http://www.ethiquable.coop));
- remise à chaque nouveau salarié dans le cadre du livret d'accueil.

Fait à Fleurance, le 1<sup>er</sup> Février 2025

**Monsieur Rémi ROUX**  
Président

