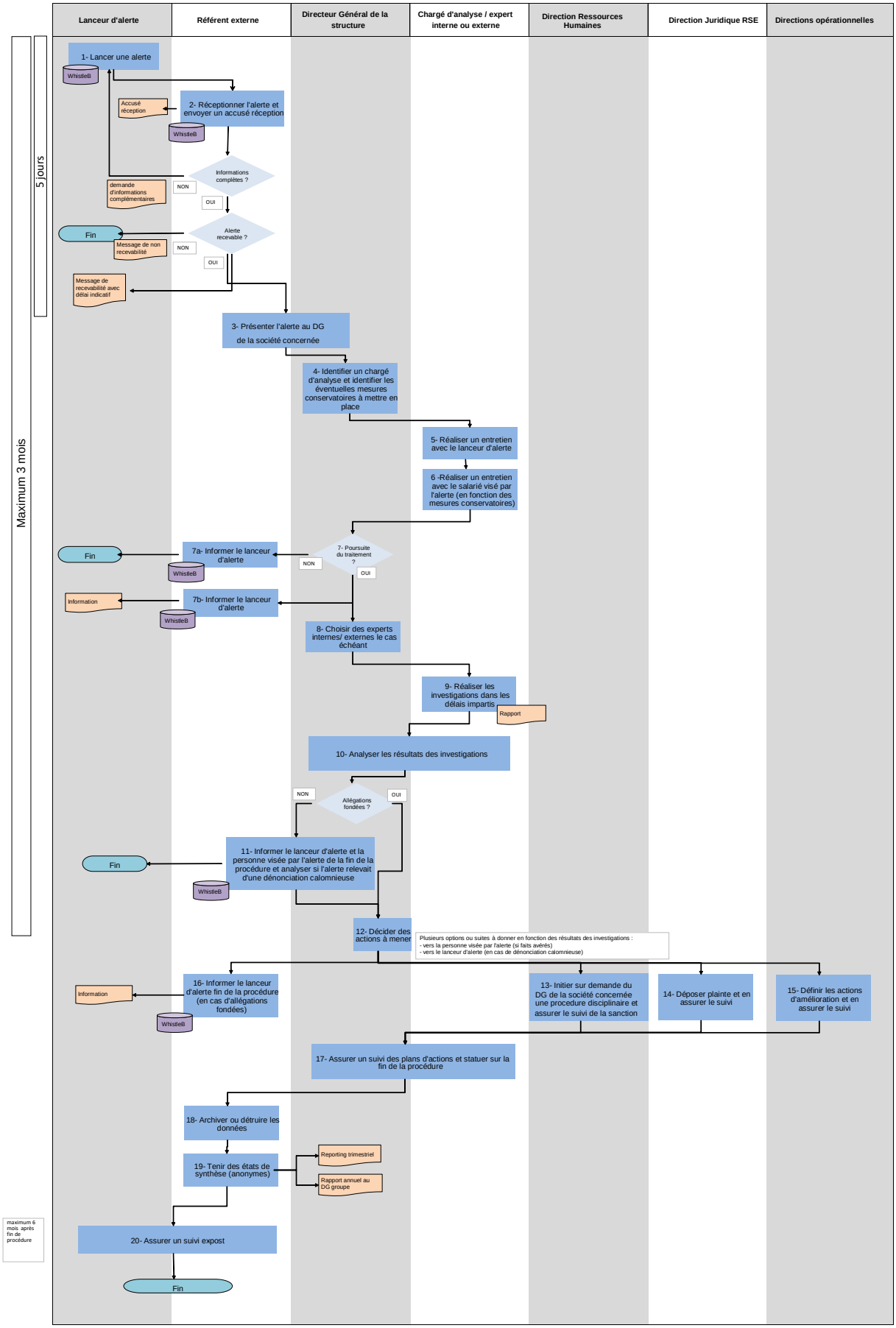
Procédure de recueil de signalement d'alerte pour les sociétés BRL, BRL Exploitation, BRL Ingénierie et BRL Espaces Naturels.

1 - Logigramme



2 - Descriptif des étapes de la procédure

#	Etapes	Documents
1	Lorsqu'un collaborateur de BRL, de BRL Exploitation, de BRL Ingénierie, de BRL Espaces Naturels ou un collaborateur extérieur ou occasionnel, souhaitera exercer son droit d'alerte (et bénéficier de la protection due aux lanceurs d'alerte), il pourra déposer le signalement via un canal dématérialisé : la plateforme WhistleB. *Lien pour les collaborateurs internes* : https://report.whistleb.com/brlinterne *Lien pour les collaborateurs externes* : https://report.whistleb.com/brlexterne L'alerte est constituée : - D'un descriptif précis des faits constatés ou rapportés - Du nom et de la fonction de la personne visée par l'alerte - De documents justificatifs le cas échéant, étayant sa description Le lanceur d'alerte peut signaler des faits dont il a eu personnellement connaissance oui qui lui ont été rapportés. L'alerte est réalisée : - De bonne foi, - Sans contrepartie financière directe, - De manière identifiée avec en contrepartie un engagement de confidentialité. Le lanceur d'alerte ne doit pas être affecté directement ou uniquement par les faits dénoncés. Le fait doit constituer 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, ou une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, un crime ou un délit.	Whistle B
2	L'alerte ainsi déposée est réceptionnée par le référent désigné pour toutes les sociétés du Groupe : le cabinet externe Grant Thornton. Dès l'alerte reçue, le référent envoie immédiatement un accusé de réception à destination du lanceur d'alerte (transmis par WhistleB). Une première analyse est menée par le référent, afin de vérifier que le niveau d'information transmis est suffisant pour juger de la recevabilité de l'alerte. En cas d'informations incomplètes, le référent peut demander un complément d'information au lanceur d'alerte. Puis, le référent effectue une analyse de recevabilité de l'alerte sur les critères suivants : - alerte entrant bien dans le champ d'application du dispositif, - alerte claire et détaillée, accompagnée de documents justificatifs. **2 cas de figures sont alors envisageables** : - Si l'alerte est jugée non recevable, le référent informe le lanceur d'alerte de cette décision et met fin au processus. Un message type est envoyé afin d'indiquer au lanceur d'alerte les interlocuteurs qu'il doit contacter :	Accusé de réception Message de non

	○ Directeur Général de la société concernée systématiquement pour toutes les alertes ne rentrant pas dans le champ du dispositif ; ○ pour les alertes déclarées par une victime de discrimination/harcèlement, l'information est relayée au Directeur Général de la société concernée par l'alerte et la Direction des Ressources Humaines du Groupe. Le lanceur d'alerte est informé de cette transmission. Puis, le référent détruit les données et documents relatifs à l'alerte conformément aux exigences réglementaires. - Si l'alerte est jugée recevable, le référent envoie (dans un délai cible de 5 jours ouvrés suivant le dépôt de l'alerte, sous réserve d'éventuelles informations complémentaires) une notification de recevabilité au lanceur d'alerte, assortie d'un délai de traitement indicatif raisonnable, au regard de la nature de l'alerte. Les échanges entre le lanceur d'alerte et le référent lors de cette étape ont intégralement lieu au moyen de la plateforme WhistleB	recevabilité Message de recevabilité avec délai indicatif
3	Dans le cas où l'alerte est jugée recevable, le référent est en charge de saisir le Directeur Général de la société concernée par l'alerte. - *Si l'alerte vise directement le directeur général d'une filiale, l'alerte est remontée au président du conseil d'administration. Si l'alerte vise directement le Directeur Général du Groupe, l'alerte est remontée au président du Comité d'audit Mr Yvon PELLET.* Le référent présente les éléments constitutifs de l'alerte (exposé des faits, mention des personnes visées par l'alerte, facilitateurs éventuels, premiers éléments d'analyse en terme de recevabilité, réponse apportée au lanceur d'alerte en terme de délai de traitement ...). Seule l'identité du lanceur d'alerte n'est pas communiquée.	
4	Sur la base des faits exposés, le Directeur Général de la société concernée désigne un chargé d'analyse au regard de l'objet de l'alerte et de sa capacité à mener les premières investigations avec fiabilité et en toute objectivité (en complément de l'autorité, des compétences et des moyens nécessaires). A ce stade, le Directeur Général de la société concernée décide, si le cas le nécessite, la mise en place de mesures conservatoires en lien avec l'alerte (contrôle de sauvegarde de fichiers, copies de dossiers….) afin d'éviter, entre autres, la destruction de preuves par l'auteur des faits.	
5	Après communication par le référent des coordonnées du lanceur d'alerte au chargé d'analyse, celui-ci prend contact avec le lanceur d'alerte afin d'avoir un entretien au cours duquel il lui rappelle le cadre et le déroulement du processus, ses droits et obligations et peut compléter ou clarifier certains points de l'alerte. Ce premier entretien doit permettre de confirmer les éléments présentés au Directeur Général de la société concernée et d'envisager la suite des investigations.	

6	En parallèle, le salarié visé par l'alerte est informé et est entendu par le chargé d'analyse et la Direction des Ressources Humaines, lors d'un entretien. Cet entretien entre dans le cadre du principe du contradictoire et du droit à réponse. Toutefois, si les mesures conservatoires décidées nécessitent également de ne pas prévenir immédiatement le salarié concerné par l'alerte, celui-ci ne sera entendu par le chargé d'analyse qu'ultérieurement (une fois les mesures mises en place). Il est rappelé qu'à aucun moment l'identité du lanceur d'alerte ne peut être fournie au salarié visé par l'alerte.	
7	A l'issue des deux entretiens, le chargé d'analyse rend compte au Directeur Général de la société concernée et au référent. Le Directeur Général de la société concernée peut décider : - D'arrêter la poursuite des investigations (si les entretiens menés démontrent que les faits à l'origine de l'alerte ne sont pas avérés). - De poursuivre les investigations. Dans les deux cas, le référent doit informer le lanceur d'alerte via la plateforme WhistleB des décisions prises.	Information
8	En fonction de la nature de l'alerte, le Directeur Général de la société concernée peut décider de nommer des experts (internes et différents du chargé de traitement ou externes) afin de réaliser des investigations nécessitant des compétences particulières (compétences comptables et financières, compétences juridiques…). En cas de recours à un expert externe, les procédures d'achats de prestations intellectuelles sont appliquées avec un point de vigilance particulier afin de garantir la confidentialité des données et de l'identité des protagonistes.	
9	Le chargé d'analyse et/ou les experts choisis (compétences comptables et financières, compétences juridiques…) réalisent leurs investigations dans les délais impartis et rendent compte au Directeur Général et au référent dans le cadre d'un rapport écrit.	Rapport d'investigations
10	Le Directeur Général de la société concernée ainsi que le chargé de l'analyse examinent les résultats des investigations et le Directeur Général la société concernée statue sur les suites à donner. Deux situations peuvent alors se présenter : - Les allégations ne sont pas fondées (étape 11), et le processus prend fin ; - Les allégations sont fondées et le processus se poursuit (étape 12).	
11	*Dans le cas où les allégations ne sont pas fondées* : - Le chargé d'analyse doit informer la personne visée par l'alerte de la fin de la procédure, via un entretien - Le référent doit avertir le lanceur d'alerte de la fin de la procédure via WhistleB. Le Directeur Général de la société concernée statue également sur la nécessité ou non de poursuivre le lanceur d'alerte si l'alerte constitue un cas de dénonciation calomnieuse et le cas échéant initier une procédure disciplinaire.	Information

12	*Dans le cas où les allégations sont fondées* : Le Directeur Général de la société concernée identifie les actions à mener et les acteurs devant prendre les mesures pour y remédier. Trois actions différentes, présentées dans les étapes 13 à 15 peuvent être menées. Ces actions peuvent concerner : - la personne visée par l'alerte, si elle est reconnue responsable des faits (alerte fondée) - le lanceur d'alerte pour dénonciation calomnieuse en cas d'alerte infondée (il est rappelé qu'aucune sanction ou mesure disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte qui de bonne foi a communiqué des informations fausses ou inexactes).	
13	Une procédure disciplinaire peut être initiée à l'encontre de la personne visée par l'alerte en fonction de la gravité des faits. Cette procédure est engagée par la Direction Générale de la société concernée et la Direction des Ressources Humaines du Groupe, qui en assureront un suivi.	
14	Une procédure judiciaire peut être initiée à l'encontre de la personne visée par l'alerte en fonction de la gravité des faits. Cette procédure est engagée par la Direction Générale de la société concernée, et réalisée par la Direction Juridique du Groupe qui devra porter plainte et en assurer le suivi. Le lanceur d'alerte peut également être soumis aux sanctions pénales prévues par l'article L.226-10 du code pénal en cas de dénonciation calomnieuse.	
15	Au-delà des sanctions disciplinaires et/ou judiciaires, le Directeur Général de la société concernée peut identifier des axes d'amélioration qui doivent être mis en œuvre par différentes directions afin de s'assurer de la résorption et la prévention des dysfonctionnements (plan d'actions d'amélioration ou plan d'actions liés aux sanctions).	
16	Le référent informe le lanceur d'alerte, via WhistleB, des mesures prises en cas d'alerte fondée (en termes de sanctions et/ou de plans d'actions), ce qui constitue de fait la fin de la procédure au regard du lanceur d'alerte.	
17	Le Directeur Général de la société concernée et le chargé d'analyse suivent l'avancée des plans d'actions et statuent sur la fin des investigations et de la procédure au niveau de la structure.	
18	Le référent se doit de mettre en place un suivi de la réception, du traitement et des suites données aux alertes : - Si l'alerte n'a pas donné lieu à une procédure disciplinaire et/ou judiciaire, les données relatives à cette alerte sont détruites dans un délai de deux mois à compter de la clôture des investigations. - Si l'alerte est suivie d'une procédure disciplinaire et/ou judiciaire, les données relatives à cette alerte et aux investigations sont conservées jusqu'au terme de la procédure contentieuse. Les données faisant l'objet de mesures d'archivage sont conservées dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint, pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses.	

19	Le référent tient à jour des états de suivi des alertes reçues et traitées.
	- un reporting est envoyé avant chaque Conseil d'Administration (CA) au Directeur Général de chaque société présentant :
	  o la vision sur les cas en cours
	  o la vision sur les sanctions prises
	Le Directeur Général de chaque société doit compléter ce reporting avec les actions d'amélioration prises pour prévenir le risque et leur état d'avancement.
	
	- un reporting trimestriel est envoyé au Directeur Général du Groupe sur le nombre de cas déclarés, cas recevables, cas en cours, cas terminés par structure et au global sur le Groupe.
	- un rapport annuel sur le dispositif d'alerte (indicateurs clés, résultats du traitement, délais moyens de traitement, typologie des cas déclarés), par structure et au global groupe est également envoyé au Directeur Général du Groupe.
		Reporting trimestriel filiale
		
		Reporting trimestriel Groupe
		
		Rapport Annuel

20	Le référent s'assurera par entretien, réalisé dans les six mois suivant la clôture d'une procédure, que le lanceur d'alerte n'a pas subi de mesures particulières (sanctions, discriminations…) en lien avec l'alerte lancée. Les résultats de ce suivi sera communiqué au Directeur Général de chaque société.	