

6 septembre 2022

GROUPE BERTRAND

PROCEDURE

SIGNALEMENT

Table des matières

1.	Préambule	3
2.	Définitions	4
3.	La transmission du Signalement	4
4.	Sécurité et confidentialité	5
4.1	Les moyens de communication des faits, informations et documents	5
4.2	Les échanges entre l'Emetteur et les destinataires du Signalement	5
5.	Protection de l'Emetteur, du Facilitateur et de l'Entourage	6
6.	Le contenu d'un Signalement	6
7.	Le traitement des alertes	7
7.1	Les personnes en charge du traitement des Signalements	7
7.2	La procédure de vérification des Signalements	7
7.3	La procédure de traitement des Signalements	7
8.	Informations	8
8.1	Information de l'Emetteur d'une alerte	8
8.2	Information de la Personne concernée par une Alertte	8
9.	Droit des personnes	9
10.	Durée de conservation des données	9
11.	Utilisation abusive	9
12.	Entrée en vigueur	10

1. Préambule

1. La société Bertrand Restauration Holding a établi un dispositif de signalement professionnel dans l'objectif de renforcer sa démarche éthique et de garantir la transparence dans la gestion et le développement de ses activités.
2. La présente procédure détaille les modalités et les différentes étapes du dispositif d'alertes professionnelles et de signalement mis en œuvre par la société Bertrand Restauration Holding au sein de son groupe.
3. La présente procédure s'applique à toutes les entités directement ou indirectement contrôlées par la société Bertrand Restauration Holding (ensemble, avec la société Bertrand Restauration Holding, le « Groupe »).
4. Le dispositif vient en complément des process et canaux habituels de communication interne (hiérarchie, représentants du personnel, ressources humaines...) de remontée d'informations concernant des dysfonctionnements et n'a pas vocation à s'y substituer. Son utilisation reste donc facultative.
5. Le dispositif de signalement est ouvert aux personnes ayant obtenu les informations dans le cadre d'une relation de travail ou de candidature ; et ayant eu connaissance de faits avérés ou suspectés. Sont ainsi visés :
 - Les salariés et anciens salariés ;
 - Les candidats à un emploi ;
 - Les dirigeants ;
 - Les actionnaires ;
 - Les associés et tout titulaire de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité ;
 - Les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de l'entité ;
 - Les cocontractants et sous-traitants, réguliers ou occasionnels.
6. Est susceptible de faire l'objet d'un signalement :
 - un crime ou un délit ;
 - une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général ;
 - une violation ou tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par un Etat dans lequel la société exerce ses activités ou qui lui serait applicable ;
 - une violation ou tentative de dissimulation d'une violation d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ;
 - une violation ou tentative de dissimulation de violation du droit de l'Union européenne ;
 - une violation ou tentative de dissimulation de violation des lois et règlements ;
 - des situations contraires aux règles de la société pour les employés, concernant des faits de corruption ou de trafic d'influence.
7. Aucun signalement, quel que soit sa forme, ne peut toutefois porter sur des éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ou le secret des relations entre un avocat et son client.
8. Toute personne souhaitant signaler un dysfonctionnement ne rentrant pas dans ce champ d'application doit en référer par l'intermédiaire des autres moyens mis à disposition (ligne hiérarchique, représentants du personnel, ressources humaines...).

2. Définitions

9. Les termes ci-dessous définis auront au sein de la présente procédure la signification suivante :
- « Alerte » ou « Signalement » : information transmise par l'Emetteur au Référent(e) Alerte dans le cadre du dispositif d'alerte professionnelle ;
 - « Emetteur » : toute personne transmettant une Alerte ;
 - « Entourage » : toute personne en lien avec l'Emetteur ;
 - « Facilitateur » : toute personne aidant l'Emetteur ;
 - « Personne concernée par l'Alerte » : personne faisant l'objet de l'Alerte ;
 - « Portail » : portail de Signalement du Groupe ;
 - « Référent(e) Alerte » : salarié désigné par le Groupe comme point de contact dédié en cas d'Alerte.

3. La transmission du Signalement

10. L'Emetteur d'un Signalement doit le formuler par l'intermédiaire du Portail de signalement dédié que le Groupe met à sa disposition.
11. Dans ce cadre, l'Emetteur a la possibilité de renseigner le formulaire en ligne disponiblesur le Portail, accessible par l'intermédiaire du lien suivant : <https://groupe-bertrand.signalement.net>
12. Dès réception du Signalement, une notification sera transmise au(x) Référent(s) afin queces derniers puissent prendre connaissance dans des conditions sécurisées de l'alerte au sein du Portail de signalement.
13. Les Référents désignés par le Groupe pour gérer le dispositif de Signalement sont :
- Carine Legoux, Directrice RSE & Communication Interne ;
 - Marina Delalande, Directrice Hygiène, Qualité et Environnement ;
 - Audrey Pellois, Directrice des Ressources Humaines ; et
 - Stanislas Marmion, Directeur Juridique.
14. L'Emetteur salarié a également la possibilité de porter son Signalement à la connaissance de son supérieur hiérarchique, direct ou indirect.
15. Le dispositif n'est pas un système anonyme par nature même si cette possibilité existe.
16. En contrepartie, le Groupe s'engage à garantir la stricte confidentialité de son identité (Cf. article 4 (*Sécurité et Confidentialité*) ci-dessous).

L'Emetteur, suite au dépôt d'un Signalement, se voit notifier en ligne un message de confirmation afin de l'informer de la bonne prise en compte du Signalement.

17. L'Émetteur reçoit un numéro d'identification pour son Alerte pour se connecter ultérieurement lui permettant ainsi de :
- consulter le suivi du Signalement effectué ;
 - apporter des informations complémentaires ; et
 - communiquer avec les Référénts.

4. Sécurité et confidentialité

18. Les Référénts et les personnes habilités à traiter des Signalements prendront toutes précautions utiles pour préserver la sécurité des données tant à l'occasion de leur recueil que de leur communication ou de leur conservation.
19. A cet égard, l'accès au suivi et au traitement des Signalements exige le respect de procédures spécifiques d'authentification mises en place. En outre, les accès aux données sont enregistrés et leur régularité et conformité sont contrôlées.

4.1 Les moyens de communication des faits, informations et documents

20. L'Émetteur est invité à communiquer l'ensemble des faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son Signalement par le Portail de signalement.
21. Pour toute communication avec l'Émetteur, les personnes appelées à connaître du Signalement utiliseront les canaux visés à l'article 4.2 (*Les échanges entre l'Émetteur et les destinataires du Signalement*) ci-dessous.
22. L'Émetteur utilisera également ces moyens de communication s'il prend l'initiative de la communication.
23. De ce point de vue, l'attention des Émetteurs est attirée sur l'importance de respecter ces modalités pour préserver la confidentialité du Signalement et de leur identité.

4.2 Les échanges entre l'Émetteur et les destinataires du Signalement

24. Les échanges pouvant intervenir entre l'Émetteur du Signalement et les destinataires habilités à connaître des Signalements et réciproquement s'effectuent directement à travers le Portail.
25. Afin de préserver la confidentialité des échanges entre l'Émetteur et les destinataires habilités à en connaître, il est impératif de ne communiquer qu'au travers du Portail.

5. Protection de l'Emetteur, de son Entourage et du Facilitateur

26. Conformément aux article L.1132-1, L.1132-3 et L.1132-3-3 du Code du travail, l'Emetteur du Signalement, son Entourage ou le Facilitateur ne peuvent en aucun cas faire l'objet de représailles, sanctions, pressions de quelque nature que ce soit du fait d'un Signalement effectué de bonne foi, même si les faits s'avèrent ultérieurement inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite.
27. Si tel était le cas, il devrait en rendre compte immédiatement aux Réfèrent(e)s qui prendront toute mesure adéquate pour protéger l'Emetteur, le Facilitateur ou son Entourage dans de telles circonstances et faire cesser ce traitement.
28. Les auteurs de ces comportements ou mesures de rétorsion sont passibles de sanctions.
29. Le fait d'effectuer un Signalement de bonne foi, même si les faits sont inexacts ou incomplets, ne donnera lieu à aucune sanction disciplinaire à l'encontre de l'Emetteur, de son Entourage ou du Facilitateur.
30. L'Emetteur, son Entourage ou le Facilitateur ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une période de formation professionnelle.
31. Conformément à l'article 225-1 du Code Pénal, l'Emetteur, son Entourage ou le Facilitateur ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, direct ou indirecte pour des motifs liés au Signalement.

6. Le contenu d'un Signalement

32. Tout Signalement devra être formulé de manière objective, pertinente et adéquate et devra être en rapport direct avec le champ d'application du dispositif de signalement.
33. Seules les catégories de données suivantes pourront être mentionnées par l'Emetteur dans le formulaire de Signalement :
 - identité, fonctions/entité et coordonnées de l'Emetteur ;
 - identité, fonctions et coordonnées des Personnes concernées par l'Alerte ;
 - identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil des informations relatives au Signalement ou dans le traitement du Signalement ;
 - faits signalés.
34. Seules les catégories de données suivantes pourront être traitées, au niveau du Groupe :
 - éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
 - compte-rendu ou résumé des opérations de vérifications ;
 - suites données au Signalement.
35. Aucun jugement de valeur ou commentaire subjectif sur les comportements de personnes ne sera pris en compte. De telles informations ne doivent pas être mentionnées dans le Signalement.
36. Les faits doivent être allégués de façon claire, succincte et exhaustive. Ces derniers doivent être strictement nécessaires à la vérification des faits allégués.

37. Les formulations utilisées pour décrire la nature des faits signalés doivent faire apparaître leur caractère présumé.
38. Une Alerte anonyme ne sera traitée que si cumulativement la gravité des faits mentionnés est établie et les éléments factuels sont suffisamment détaillés.
39. Dans le cas d'une telle Alerte, l'Alerte fera l'objet d'un examen préalable, par son premier destinataire qui définira de l'opportunité de sa diffusion dans le cadre du dispositif.

7. Le traitement des alertes

7.1 Les personnes en charge du traitement des Signalements

40. Dans le cadre du dispositif de transmission des Signalements ; le recueil et le traitement des Signalements est réalisé par les Référents au travers du Portail.

7.2 La procédure de vérification des Signalements

41. Une fois l'Alerte transmise au(x) Référent(s) ces derniers procèdent à son examen approfondi.
42. Dans ce cadre, les Référents vérifient que l'Alerte entre dans le périmètre juridique visé ci-dessus.
43. Dans l'hypothèse où l'Alerte entre dans ce périmètre juridique, ils évaluent également la pertinence des faits allégués et réalisent un examen approfondi de l'Alerte. Ils informent la Personne concernée par l'Alerte en conséquence dans le respect de l'article 8.2 ci-dessous.

7.3 La procédure de traitement des Signalements

44. A l'issue de cette analyse, le Référent en charge du traitement de l'Alerte :
 - peut établir un plan d'actions ;
 - peut demander la réalisation d'une enquête complémentaire pouvant être confiée à un nombre limité d'auditeurs. A cet égard, selon la nature du Signalement, les directions compétentes peuvent être associées à la procédure. En outre, toute personne en raison de ses compétences au regard des faits décrits dans le cadre du Signalement peut également intervenir. Ces personnes seront soumises à une obligation renforcée de confidentialité afin de préserver l'identité de l'Émetteur du Signalement et de celle des personnes concernées par le Signalement. Elles signeront un engagement de confidentialité. Suite à l'enquête complémentaire réalisée, un rapport est rédigé et soumis aux Référents qui déterminent, en lien avec la Direction des Ressources Humaines et/ou la Direction Juridique, l'opportunité d'engager une action disciplinaire, judiciaire ou administrative sur la base des conclusions de ce rapport ;
 - peut classer sans suite, clôturer et archiver l'Alerte.

8. Information

8.1 Information de l'Emetteur d'une alerte

45. La société Bertrand Restauration Holding, responsable du traitement, met en œuvre un traitement de données à caractère personnel facultatif ayant pour finalité la gestion et le suivi de la procédure d'alertes professionnelles en matière de conflits d'intérêts, corruption et trafic d'influence ; de discrimination et de harcèlement ; de fraude financière, comptable, bancaire ; de pratiques anticoncurrentielles ; de protection de l'environnement ; de santé au travail, d'hygiène et de sécurité ; et de non-respect des lois, des règlements ou de l'intérêt général.
46. Les champs identifiés dans le formulaire par un astérisque sont obligatoires. A défaut d'avoir été renseignés, l'Alerte ne pourra être prise en compte.
47. La base juridique du traitement est le respect des obligations légales auxquelles est soumis le Groupe et, notamment, de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, 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 la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.
48. L'utilisation de bonne foi du dispositif de signalement par le salarié n'entraînera aucune sanction disciplinaire ni poursuite judiciaire à son encontre, y compris si les faits ayant fait l'objet de l'alerte s'avéraient, après vérification, inexacts ou restaient sans suite.
49. En revanche, l'utilisation abusive du dispositif exposera son auteur à des sanctions disciplinaires.
50. En formulant une alerte facultative, les salariés acceptent que les données renseignées par leurs soins dans l'alerte (identité, fonction/entité, coordonnées, faits signalés, dommages et conséquences) soient traitées dans le cadre du dispositif de Signalement.
51. Les salariés ne souhaitant pas que les données de l'alerte soient accessibles dans le cadre de cette procédure peuvent utiliser les modes normaux de remontées d'information sur les dysfonctionnements et/ou manquements au sein de leur société.
52. Les Référents sont destinataires des données. Il en est de même du sous-traitant qui met le Portail à disposition du Groupe. Au sein du Groupe, des personnes pourront être destinataires si cette communication est nécessaire aux seuls besoins de la vérification, au traitement de l'alerte et aux suites à y donner, dans le respect du principe de confidentialité.

8.2 Information de la Personne concernée par une Alerte

53. Dès l'enregistrement des données à caractère personnel d'une Personne concernée par une Alerte, cette dernière est informée des faits allégués et du traitement de l'Alerte.
54. Toutefois, l'information de la Personne concernée par une Alerte ne pourra intervenir avant l'adoption, de mesures conservatoires nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves, indispensables au traitement de l'Alerte.

9. Droit des personnes

55. Toute personne identifiée dans le cadre de ce dispositif dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement des données la concernant ainsi que d'un droit à limitation des données dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires.
56. La Personne faisant l'objet de l'Alerte ne peut en aucun cas obtenir communication, en application de son droit d'accès, d'informations relatives à des tiers et notamment sur l'identité de l'auteur du Signalement.
57. Par ailleurs, les personnes dont les données sont traitées peuvent effectuer des réclamations auprès de la Cnil, 3 Place de Fontenoy – TSA 80715 – 75334 PARIS CEDEX 07.
58. De même, elles disposent du droit de transmettre des directives relatives à la conservation, à l'effacement et à la communication de vos données à caractère personnel après leur décès.
59. Ces droits s'exercent auprès du DPO à l'adresse suivante dpo-mutualise@groupe-bertrand.com ou par courrier postal à Groupe Bertrand Restauration - Direction Juridique / DPO – 55, rue Deguingand – 92300 Levallois-Perret, France.
60. Les demandeurs doivent justifier de leur identité en cas d'exercice de leurs droits par tout moyen. Le responsable de traitement se réserve le droit de demander une copie de leur titre d'identité portant leur signature en cas de doute raisonnable sur leur identité.

10. Durée de conservation des données

61. Les données relatives à une Alerte considérée comme n'entrant pas dans le champ de la procédure seront soit détruites une fois transmises au Référent compétent, soit archivées sans délai après anonymisation.
62. Les données relatives au Signalement ayant fait l'objet d'une vérification sont archivées par le Référent dans un délai de deux mois à compter de la date de clôture des opérations de vérification, sauf en cas de procédure disciplinaire ou judiciaire.
63. Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'Emetteur d'une Alerte abusive, les données relatives à l'Alerte sont conservées par la personne en charge de la gestion des alertes conformément aux lois en vigueur jusqu'à ce que soit rendue une décision ayant force de chose jugée.
64. En ce qui concerne les archives, elles seront conservées selon les durées de prescription applicable.

11. Utilisation abusive

65. Tout Emetteur salarié qui effectuerait un Signalement de mauvaise foi, en communiquant par exemple des informations fausses ou inexacts à dessein ou avec une intention malveillante est passible de sanctions disciplinaires.
66. Le fait d'effectuer une alerte de bonne foi, même si les faits sont inexacts ou incomplets, ne donnera lieu à aucune sanction disciplinaire à l'encontre de l'Emetteur salarié.

12. **Entrée en vigueur**

67. Le présent document constitue une adjonction aux règlements intérieurs des sociétés françaises du Groupe.
68. Cette procédure d'alertes professionnelles entrera en vigueur en septembre 2022.