

PROCEDURE D'ALERTE

Conformément à la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, dite « Loi Sapin II » et au décret n°2017+564 du 19 avril 2017, la société VTI met en place une procédure interne de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Ainsi, désormais au sein de VTI, tout salarié ou collaborateur peut, par le biais de la présente procédure, signaler certains faits graves, illicites ou dangereux constatés dans l'entreprise et dont il a eu personnellement connaissance.

► Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte :

Est considéré comme lanceur d'alerte la personne physique qui signale ou divulgue certaines informations qui portent sur un crime ou un délit, une menace ou un préjudice, une violation du droit international, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement, une tentative de dissimulation d'une telle violation.

Si elles sont obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte n'aura plus besoin d'avoir eu personnellement connaissances de ces informations. Les faits pourront être rapportés.

Le lanceur d'alerte doit agir « de manière désintéressée » (c'est-à-dire qui ne retire aucun avantage de l'alerte ou de la menace d'alerte)

► Quelle procédure est mise en place au sein de VTI :

Ils existent 3 canaux d'alerte :

- **Le signalement interne :**

Lorsque l'information a été obtenue dans le cadre de la relation professionnelle, le signalement interne peut être effectué par les membres du personnel présents et sortis, toute personne qui s'est portée candidat à un emploi, les actionnaires, associés et titulaires de droits de vote aux assemblées générales de l'entité, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance, les collaborateurs extérieurs et occasionnels, les cocontractants de l'entité, leurs sous-traitants.

Le lanceur d'alerte, selon sa position professionnelle géographique et selon son choix, émet son signalement de la façon suivante :

- soit via la boîte aux lettres installée à proximité de la pointeuse située dans le bâtiment administratif du siège social.

- soit via message électronique à l'adresse suivante : recueilalerte@valrupt-tgv.com

- soit par courrier postal à l'adresse suivante :

VALRUPT TGV INDUSTRIES – Recueil Alerte
14 rue de la Libération – BP 40015 – 88360 RUPT SUR MOSELLE

Le lanceur d'alerte, de manière anonyme ou non, fournit les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement, lorsqu'il dispose de tels éléments et fournit également les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

Après réception, le destinataire du signalement :

- informe, dans un délai de 7 jours ouvrés, l'auteur de l'alerte (si identifié) de la réception de son signalement ;

- vérifie que les conditions requises du signalement sont respectées, si ce n'est pas le cas, l'employeur en informe l'auteur du signalement ;

- peut demander un complément d'information à l'auteur du signalement ;

- communique à l'auteur du signalement, dans un délai maximum de 3 mois, des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations, et le cas échéant, remédier à l'objet du signalement ;

A contrario, si les allégations sont inexactes, le signalement devient sans objet et l'auteur du signalement est informé par écrit de la clôture de la procédure.

- informe le lanceur d'alerte de la clôture du dossier ;

- **Le signalement externe :**

Il peut être effectué directement ou après un signalement interne. Il est adressé :

- à l'autorité compétente désignée par décret ;
- au Défenseur des droits ;
- à l'autorité judiciaire ;
- à une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union européenne compétent ;

- **La divulgation publique :**

La divulgation publique ne peut être effectuée que dans certaines situations :

- après un signalement externe non anonyme, à défaut de traitement dans un délai de trois mois après réception ;
- en cas de danger grave et imminent ;
- lorsque la saisine d'une autorité externe fait encourir un risque de représailles ou ne permet pas de remédier efficacement à l'objet de divulgation ;

► **Quelle protection pour le lanceur d'alerte et son entourage :**

Définition de l'entourage : il existe trois types de personnes :

- les facilitateurs représentés soit par des syndicats, soit par des associations ;
- les personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte dans le cadre de l'activité professionnelle ;
- les entités juridiques contrôlées avec lesquelles le lanceur d'alerte travaille ou à un lien professionnel ;

- **La confidentialité :**

La confidentialité des auteurs de signalement, des personnes visées par le signalement et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement et de tout tiers mentionné dans le signalement sera appliquée sur l'ensemble des procédures de recueillement et de traitement du signalement.

Il sera néanmoins possible de divulguer les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte à l'autorité judiciaire sans avoir à recueillir son consentement.

Les signalements seront conservés le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent.

- **L'irresponsabilité civile et pénale :**

Le lanceur d'alerte ainsi que son entourage tel qu'il est défini ci-dessus ne seront pas responsables ni civilement ni pénalement des conséquences du signalement ou de la divulgation publique si les informations transmises sont nécessaires à la sauvegarde des intérêts en cause. Il en va de même en cas de détournement ou recel de documents ou autre support contenant des informations dont ils ont eu connaissance de manière licite.

- **L'interdiction des représailles :**

Le lanceur d'alerte ainsi que son entourage tel qu'il est défini ci-dessus qui ont signalé ou divulgué des informations en utilisant les canaux appropriés ne peuvent faire l'objet de mesures de représailles. Selon leur statut, ils ne peuvent être écarté d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation, faire l'objet d'une sanction, d'un licenciement, de mesures discriminatoires directes ou indirectes, ou même encore de recourir à des mesures d'intimidation, d'harcèlement, etc...

- **Abondement du CPF :**

A l'occasion de tout litige, après jugement, l'employeur pourrait être amené à devoir abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié ayant lancé l'alerte jusqu'à 8000 euros.

La présente procédure est diffusée par voie d'affichage et sur le site internet de la société permettant de le rendre accessible aux membres du personnel, ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs ou occasionnels.