



Procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte



LA COOPÉRATIVE
WELCOOP

Les citoyens de la santé et du bien-être.

En application des dispositions du III de l'article 8 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 au décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat.



Sommaire

PREAMBULE

ARTICLE 1 : OBJET DE LA PROCEDURE

ARTICLE 2 : EMISSION DU SIGNALEMENT

2.1 - FAITS SUCEPTIBLES D'ETRE SIGNALES

2.2 - AUTEUR DU SIGNALEMENT

2.2.1 - OBLIGATION DE BONNE FOI

2.2.2 - GARANTIE D'ABSENCE DE REPRESAILLES

2.2.3 - IDENTIFICATION DE L'AUTEUR DU SIGNALEMENT

2.3 - DESTINATAIRE DU SIGNALEMENT

2.4 - MODALITES D'EMISSION DU SIGNALEMENT

ARTICLE 3 – TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

3.1 - IDENTIFICATION DES PERSONNES FAISANT L'OBJET D'UN SIGNALEMENT

3.2 - VERIFICATION ET TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

3.2.1 - RECEPTION DU SIGNALEMENT

3.2.2 - VERIFICATION DE LA RECEVABILITE DU SIGNALEMENT

3.2.3 - TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

3.3 - ISSUE DU SIGNALEMENT

ARTICLE 4 : DISPOSTIONS DIVERSES

4.1 - CONSERVATION DES DONNES PERSONNELLES

4.2 - AUTORISATION DE LA CNIL ET DROITS D'ACCES ET DE RECTIFICATION

4.3 - DIFFUSION DE LA PRESENTE PROCEDURE



Préambule

LA COOPERATIVE WELCOOP est attachée au respect de la réglementation et des normes éthiques dans la conduite des affaires, ce qu'elle rappelle également dans le Code de conduite anti-corruption et trafic d'influence mis en place au sein du Groupe et qui s'applique à l'ensemble de ses filiales.

L'éthique relève de la responsabilité de chaque salarié du Groupe et se reflète au niveau des relations des salariés entre eux, mais aussi avec les tiers (clients, fournisseurs, prestataires, etc.).

En cas de doute ou d'inquiétude quant à l'application de la loi ou des normes éthiques, les collaborateurs peuvent utiliser comme canaux de communication leur hiérarchie ou la Direction des Ressources Humaines.

En complément de ces canaux traditionnels de communication et conformément aux nouvelles dispositions légales, LA COOPERATIVE WELCOOP instaure la présente procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Cette procédure a, notamment, pour objectif d'accompagner la démarche éthique du Groupe et de compléter les moyens d'expression du plus grand nombre afin que chacun puisse être un acteur de l'éthique.



Article 1 - Objet de la procédure

La présente procédure a pour objet de déterminer les modalités de recueil des signalements émis soit par tout membre du personnel d'une filiale du Groupe, soit par toute partie prenante externe (stagiaire, alternant, consultant, sous-traitant, intérimaire, clients, fournisseurs ...).

Cette procédure est ouverte à tous les collaborateurs des filiales ayant leur siège social en France, quel que soit leur statut.

Les filiales du Groupe implantées dans un autre pays que la France, doivent déterminer si, compte-tenu de leur législation nationale, la présente procédure peut être appliquée en l'état par leurs propres collaborateurs et parties prenantes externes. Si une adaptation est nécessaire, elle devra alors être réalisée en concertation avec la Direction Générale. Au cas où la législation locale s'avérerait incompatible avec la présente procédure, une procédure locale devra alors être adaptée.

Son utilisation est facultative et doit être limitée aux faits susceptibles d'être signalés précisés à l'article 2.1 ci-après.

Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur au motif qu'il n'aurait pas fait usage de ce dispositif d'alerte.

Cette procédure ayant pour objectif de permettre une communication sincère, fiable et responsable, le Groupe garantit la confidentialité des données traitées et interdit toute forme de représailles ou de menaces de représailles envers les auteurs de signalements qui en feront usage de bonne foi.



Article 2 - Emission des signalements

2.1 - Faits susceptibles d'être signalés

Conformément aux dispositions légales, le dispositif de recueil des signalements peut être utilisé par toute personne visée à l'article 1, qui signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un fait grave dont elle a eu personnellement connaissance (comme victime, témoin ou tierce partie), relatif à :

- L'existence de conduites ou de situations contraires au Code de conduite de la société, concernant des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
- Une violation grave et manifeste de la loi ou d'un règlement ;
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.
- Un crime ou un délit ;
- Une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
- Une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié ;
- Des obligations définies par les règlements européens et par le code monétaire ou financier ou le règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers, et dont la surveillance est assurée par l'Autorité des marchés financiers ou l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution.

Le signalement ne peut toutefois pas porter sur des éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.

Ces différents faits concernés peuvent être regroupés en 5 catégories :

1. De corruption ou de fraude ;
2. De harcèlement (moral et sexuel), de discrimination ou des agissements sexistes et inappropriés ;
3. D'atteintes aux droits humains, à la santé, à la sécurité, à l'environnement ;
4. D'atteinte à la protection des données personnelles ;
5. Autres que celles listées précédemment.

Les faits, actes, menaces ou préjudices, susceptibles de faire l'objet d'un signalement doivent être d'une particulière

intensité : la violation doit être grave et manifeste, de même que la menace ou le préjudice doit être grave pour l'intérêt général.

La violation de la loi ou du règlement doit être à la fois susceptible d'entraîner des conséquences graves et, par son caractère manifeste, reposer sur des éléments dont l'existence est difficilement contestable.

L'appréciation de la gravité des faits, actes, menaces et préjudices incombe en tout premier lieu au lanceur d'alerte, avant de procéder au signalement.

L'appréciation de l'ensemble de ces faits et actes sera effectuée à l'occasion, notamment, de l'examen de la recevabilité du signalement.

Toute donnée ne rentrant pas dans le champ du dispositif ne sera pas traitée dans le cadre de la présente procédure et sa destruction ou sa conservation sera assurée dans les conditions de l'article 4.1.

2.2 - Auteur du signalement

Obligation de bonne foi

L'auteur du signalement a l'obligation d'avoir personnellement connaissance des faits allégués (comme victime, témoin ou tierce partie).

Il doit fournir des faits, informations ou documents quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer le signalement. Ces faits doivent être précis et objectifs.

L'auteur du signalement utilisant la présente procédure d'alerte doit agir de bonne foi et en aucun cas porter délibérément de fausses accusations ou avoir comme seule intention de nuire ou d'en tirer un avantage personnel.

La bonne foi s'entend lorsqu'un signalement est effectué sans malveillance ou sans attente d'une contrepartie personnelle. Elle suppose ainsi que l'auteur du signalement peut établir ou produire, des données formulées de manière objective, en rapport direct avec le périmètre du dispositif d'alerte et strictement nécessaires à la vérification des faits allégués, au moyen de formulations qui font apparaître le caractère présumé des faits signalés.

Tout collaborateur qui, sciemment, ou de manière manifestement négligente, ferait de fausses déclarations en pleine connaissance de cause, divulguerait des informations trompeuses, agirait de mauvaise foi ou de manière abusive, sera susceptible de faire l'objet de mesures disciplinaires ou de poursuites pénales conformément aux lois et réglementations applicables.

A l'inverse, celui agissant de bonne foi ne fera l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou poursuite, si les faits allégués devaient s'avérer inexacts ou ne donner lieu à aucune suite. Il bénéficiera des garanties de l'article 2.2.2 ci-après.

Garantie d'absence de représailles

Aucune mesure ou menace de représailles, directe ou indirecte, à l'encontre d'un auteur de signalement qui aurait émis une alerte de bonne foi ou apporté son aide aux personnes en charge du traitement d'une alerte, ne sera tolérée.

Aucun auteur de signalement ne saurait non plus faire l'objet de harcèlement ou subir des conséquences négatives quant à son emploi pour avoir émis une alerte de bonne foi.

En application de la loi, le lanceur d'alerte de bonne foi bénéficie d'une immunité pénale dans les conditions de l'article L. 122-9 du code pénal. La divulgation de l'information « est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause » et elle intervient dans le respect des procédures de signalement des alertes.

Par ailleurs, la loi française prévoit une peine d'un an de prison et de 15 000 € d'amende pour toute personne faisant obstacle de « quelque façon que ce soit » à la transmission d'un signalement en interne à l'entreprise ou à l'autorité judiciaire, administrative ou à un ordre professionnel.

Identification de l'auteur du signalement

L'auteur d'un signalement bénéficie d'un traitement confidentiel de son identité et de ses données personnelles, ainsi que des garanties et droits le concernant, dans le respect de la législation applicable.

Ainsi, un collaborateur qui viendrait à utiliser ce dispositif peut être assuré que toutes les précautions seront prises en vue de garantir que son identité et ses données personnelles seront tenues strictement confidentielles, y compris par les personnes intervenant dans les opérations de vérification ou de traitement du signalement.

Toutes les précautions seront prises par le Comité Ethique pour ne transmettre aux tiers intervenant dans la procédure de vérification ou de traitement d'un signalement que les seules données nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives de vérification ou de traitement de l'alerte.

A l'exception de l'autorité judiciaire, les éléments de nature à identifier l'auteur d'un signalement ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de la personne.

Une alerte peut également être émise de manière anonyme.

2.3 - Destinataire du signalement

Un collaborateur ne doit pas hésiter à informer et/ou poser ses questions à son supérieur hiérarchique, la DRH ou un référent « Ethic Officer » via l'adresse mail : ethic-officers@lacooperativewelcoop.com.

Ces personnes sont ses interlocuteurs privilégiés et sont à même de l'aider et le conseiller sur l'attitude à adopter pour respecter le Code de conduite du Groupe ou sur le présent dispositif.

S'il ne peut pas ou ne souhaite pas s'adresser à ces interlocuteurs, l'auteur du signalement s'adresse via la plateforme de signalement disponible sur le site internet de LA COOPERATIVE WELCOOP ou de ses filiales au Comité Ethique désigné par la Direction du Groupe.

Le Comité Ethique de LA COOPERATIVE WELCOOP est composé :

- Du Secrétaire Général du Groupe;
- Du Directeur des Ressources Humaines Groupe;
- Du Directeur Administratif et Financier Groupe.

Les sociétés EQUASENS et D'MEDICA disposent de Comités Ethiques propres, composés d'un membre de la Direction Général, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction Administrative et Financière, ainsi qu'un membre du Comité Ethique de LA COOPERATIVE WELCOOP.

Ces comités peuvent être saisis via la plateforme de signalements disponible sur leurs sites internet.

2.4 - Modalités d'émission du signalement

L'auteur du signalement décide d'utiliser le présent dispositif de signalement peut contacter le Comité Ethique en utilisant [la plateforme de signalements](#) disponible sur le site internet de LA COOPERATIVE WELCOOP ou de ses filiales. Il a également la possibilité de passer par la voie traditionnelle, en s'adressant à son supérieur hiérarchique ainsi qu'à la DRH.

L'auteur du signalement utilisant la présente procédure de signalement bénéficiera de la protection légale attachée au statut de « lanceur d'alerte ».

Les informations à communiquer sont les suivantes :

- Les nom et prénom ;
- Les faits relatés de manière objective et suffisamment précise, pour permettre de procéder à leur vérification ;
- L'éventuelle adresse mail à laquelle le collaborateur souhaite être informé du traitement de l'alerte si elle est différente de celle utilisée pour le signalement initial.

L'auteur du signalement peut choisir de rester anonyme, mais dans ce cas, il ne pourra pas bénéficier du statut protecteur de lanceur d'alerte.

Ce n'est qu'en l'absence de diligences du Comité Ethique dans un délai raisonnable que l'émetteur d'une alerte peut envisager d'en référer aux autorités judiciaires, administratives ou aux ordres professionnels, et, à défaut de diligence de ces derniers dans un délai de trois mois, de la rendre publique.

Cette règle de gradation de l'alerte ne s'applique toutefois pas en cas de danger grave ou imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles.



Article 3 - Traitement des signalements

3.1 - Identification des personnes faisant l'objet d'un signalement

La personne visée par une alerte est informée par le Comité Ethique, dès l'enregistrement du signalement, de données la concernant afin de lui permettre de s'opposer au traitement desdites données. Toutefois, lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives au signalement, l'information de cette personne n'intervient qu'après l'adoption de ces mesures.

Cette information, réalisée par écrit et adressée par courriel ou par courrier, précise l'entité responsable du dispositif, les faits reprochés, les services destinataires du signalement et les modalités d'exercice des droits d'accès et de rectification.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par une alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé du signalement.

3.2 - Vérification et traitement du signalement

3.2.1 - Réception du signalement

Dès réception d'un signalement par le Comité Ethique, par le biais de la présente procédure ou transmise via les canaux traditionnels de communication, l'auteur du signalement est informé par écrit et dans un délai court et raisonnable, de la réception de l'alerte émise, ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité et des modalités suivant lesquelles il sera informé des suites données à son signalement.

Le délai raisonnable est fixé par le destinataire au regard de l'objet du signalement.

3.2.2 - Recevabilité du signalement

Tout d'abord, le Comité Ethique procède à une évaluation préliminaire pour déterminer si le signalement entre dans le champ d'application de la présente procédure.

L'examen de la recevabilité par le destinataire du signalement doit permettre de vérifier sa vraisemblance et son sérieux, et de s'assurer que l'auteur du signalement satisfait, en première analyse, aux exigences fixées par la loi.

Tout signalement dont il serait manifeste qu'il sort du champ d'application de la procédure, qu'il n'a aucun caractère sérieux, qu'il est fait de mauvaise foi ou qu'il constitue une dénonciation abusive, voire calomnieuse, de même que tout signalement portant sur des faits invérifiables, sera détruit sans délai. Son auteur en sera alors averti dans le délai fixé par le Comité Ethique au moment de la réception de l'alerte.

Dans l'hypothèse où, après évaluation préliminaire, le Comité Ethique conclut à la recevabilité de l'alerte, il en informe son auteur dans le délai indiqué initialement.

3.2.3 - Traitement du signalement

Le Comité Ethique prendra toutes mesures utiles pour traiter le signalement, notamment, en déclenchant une enquête si cela s'avère nécessaire.

Cette enquête pourra être menée soit par une équipe interne réduite, constituée de salariés du Groupe spécifiquement formés pour appréhender ces missions et qui sont astreints à une obligation de confidentialité renforcée, soit, si les faits le justifient, par des tiers spécialisés dans la conduite d'enquêtes ou dans certains domaines utiles à l'enquête (par exemple, domaines informatique, juridique, financier, comptable...).

Dans ce cas, ces tiers s'engageront, par voie contractuelle, 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 la restitution de tous les supports manuels ou informatisés de données à caractère personnel au terme de leur prestation.

L'auteur du signalement ne sera associé au processus d'enquête que pour la vérification des faits qu'il a signalés.

Le déroulement de l'enquête, son contenu, son issue et le rapport qui en découle sont strictement confidentiels, y compris à l'égard de l'auteur du signalement.

3.3 - Issue du traitement

A l'issue des opérations de traitement du signalement, le Comité Ethique établira un rapport confidentiel.

Le Comité Ethique organisera une restitution orale des conclusions de l'enquête auprès de l'auteur du signalement pour confirmer le bien-fondé ou non des faits signalés, tout en respectant une obligation de confidentialité quant aux autres personnes citées dans le rapport.

Si des mesures correctrices sont nécessaires, le Comité Ethique se rapprochera de la ligne managériale appropriée pour préconiser un traitement.

La ligne managériale concernée devra notifier au Comité Ethique les mesures qu'elle aura prises pour mettre fin aux faits et actes objets du signalement.

Les éventuelles mesures disciplinaires ou suites judiciaires seront menées dans le cadre des dispositions légales applicables.



Article 4 - Dispositions diverses

4.1 - Conservation des données personnelles

Les données relatives à un signalement considéré dès son recueil comme n'entrant pas dans le champ d'application du dispositif, seront soit détruites soit archivées, après anonymisation, sans délai.

Lorsque le signalement n'est pas suivi d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte sont détruites ou archivées, après anonymisation, dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives au signalement sont conservées jusqu'au terme de la procédure.

Les données faisant l'objet de mesures d'archivage sont conservées dans un système d'information distinct à accès restreint, pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses.

4.2 - Autorisation de la CNIL et droits d'accès et de rectification

Conformément aux articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, toute personne identifiée dans le dispositif de signalement a le droit d'accéder aux données la concernant et d'en demander, si elles sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées, la rectification ou la suppression.

La personne faisant l'objet d'un signalement ne peut en aucun cas obtenir communication, sur le fondement de son droit d'accès, des informations concernant l'identité de l'émetteur de l'alerte.

Le présent dispositif de signalement prenant la forme d'un traitement automatisé de données à caractère personnel susceptibles d'exclure des personnes du bénéfice de leur contrat de travail et de contenir des données relatives à des infractions, a fait l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL dans le cadre de son autorisation unique AU-004 modifiée selon la délibération 2017-191 du 22 juin 2017.

4.3 - Diffusion de la présente procédure

La présente procédure de recueil des signalements est diffusée à l'ensemble du personnel entrant dans son champ d'application par voie d'affichage.

Cette procédure est également accessible sur le site Intranet des sociétés du Groupe qui en possèdent un.

Elle sera accessible aux partenaires extérieurs sur le site Internet de LA COOPERATIVE WELCOOP et de ses filiales disposant de leur propre site Internet.

Fait à Villers-Lès-Nancy, le 01/07/2025

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

Dominique PAUTRAT

Président du Directoire de LA COOPERATIVE WELCOOP



LA COOPÉRATIVE
WELCOOP

Les citoyens de la santé et du bien-être.

www.lacooperativewelcoop.com

+33 8 20 90 80 90

communication@lacooperativewelcoop.com

Suivez-nous !

