

Guide d'utilisation déclarant

Notre dispositif d'alerte permet à chaque déclarant de questionner un déontologue du groupe sur une problématique relative à la conformité (atteinte aux intérêts du groupe, corruption, harcèlement...)

Ce dispositif respecte les obligations découlant des dispositions légales concernant les lanceurs d'alerte :

- loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la lutte contre la corruption et à la modernisation économique du 9 décembre 2016 dite « loi Sapin II », aux fins de lutte contre la corruption et le trafic d'influence,
- loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance.

Le groupe a également mis en place ce dispositif afin de faciliter et sécuriser les alertes concernant des comportements jugés incompatibles avec les chartes éthiques, les codes de conduite et les règlements intérieurs en vigueur.

Ce dispositif est mis en œuvre pour La Poste et également pour l'ensemble de ses branches et filiales (ci-après « **entité(s)** »)¹.

Chapitre I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET THÉMATIQUES VISÉES PAR LE DISPOSITIF D'ALERTE

A) Quels sont les types de signalements traités par le dispositif ?

1) La définition légale de l'alerte associée à la protection du « lanceur d'alerte »

Le terme **alerte** désigne tout signalement ou divulgation transmis de bonne foi et sans contrepartie financière directe, d'informations 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.

Les lanceurs d'alertes qui répondent à la définition ci-dessus bénéficient de la protection renforcée prévue par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 dite Wasserman (voir les textes de référence en fin de document).

2) Les autres types de signalements traités par le dispositif mis en œuvre par le Groupe

Le dispositif mis en œuvre par le Groupe permet également les **signalements** ne répondant pas à la définition légale de l'alerte. Il s'agit de tout signalement qui ne

¹ A noter que le groupe GeoPost et la CNP utilisent leur propre dispositif d'alertes professionnelles.

répondrait pas à l'un des critères cumulatifs de la définition de l'alerte mais qui serait quand même traité par un déontologue du Groupe pour des raisons tenant, notamment, à la protection des collaborateurs, la protection de l'entreprise ou tout autre intérêt justifiant une prise en considération.

3) Demandes de conseil dans le cadre du dispositif d'alertes

Il est possible d'émettre des **demandes de conseil** via le dispositif. Le déontologue pourra vous conseiller si vous vous posez des questions sur la conformité de certaines de vos actions ou que vous viendrez à connaître (conflits d'intérêts potentiels, protection des données...)

B) Les thématiques visées par le dispositif d'alerte

- L'atteinte aux intérêts du Groupe ;
- Le non-respect de la confidentialité des informations ;
- Le non-respect d'un code de conduite ;
- Le non-respect de la déontologie professionnelle vis-à-vis des clients, des fournisseurs et autres parties prenantes ;
- Le non-respect des règles en matière de conflits d'intérêts ;
- Le non-respect de la politique en matière de cadeaux et invitations ;
- La corruption ;
- La fraude ;
- Les atteintes relatives au devoir de vigilance :
 - atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales incluant le principe de non-discrimination ;
 - atteinte à la santé et/ou la sécurité des personnes incluant le harcèlement ;
 - atteintes à l'environnement (ex : biodiversité, pollutions, émissions de gaz à effets de serre).

Le dispositif d'alerte est disponible à l'adresse <https://www.alerte-ethique.laposte.fr>.

Chapitre II. QU'EST-CE QU'UN LANCEUR D'ALERTE ?

A) La qualification du lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est **une personne physique** qui signale ou divulgue des informations dans les conditions énoncées par la loi (voir Chapitre I-A-1).

Le signalement est ouvert aux :

- **membres du personnel**, aux personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;

- **actionnaires**, aux **associés** et aux **titulaires de droits de vote** au sein de l'assemblée générale de l'entité ;
- **membres de l'organe d'administration**, de **direction** ou de **surveillance** ;
- **collaborateurs extérieurs** et **occasionnels** ;
- **cocontractants** de l'entité concernée, à leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi qu'aux membres de leur personnel ;
- **aux salariés des fournisseurs** et **partenaires** avec lesquels le groupe est en relation.

Ce dispositif n'est pas prévu pour la clientèle du groupe (qui peut s'adresser aux services commerciaux, au médiateur de la consommation du groupe La Poste...)

B) Les alertes doivent répondre aux conditions suivantes :

Le signalement ne doit pas donner lieu à une contrepartie financière directe

L'auteur d'un signalement s'engage à ne pas solliciter de rémunération en contrepartie du signalement qu'il émet, à ne pas évoquer d'éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret professionnel notamment entre un avocat et son client, auquel cas, des sanctions disciplinaires voire des poursuites judiciaires ou administratives pourront être engagées.

Le signalement doit être réalisé de bonne foi

La mauvaise foi se caractérise notamment quand l'auteur du signalement sait que les faits qu'il dénonce sont faux.

Lorsque l'information faisant l'objet d'une alerte n'est pas obtenue dans le cadre d'activités professionnelles énoncées précédemment, le lanceur de l'alerte doit avoir eu personnellement connaissance des faits.

Chapitre III. LE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT INTERNE ET LES DROITS DE SON AUTEUR

Trois étapes sont respectées pour traiter un signalement : la réception du signalement, l'investigation et les suites à donner à l'alerte (clôture, archivage...)

A) La gouvernance du dispositif

Une plateforme de déclaration en ligne, accessible à toutes les personnes visées au II.A dans le respect de la confidentialité est mise à disposition. Elle est hébergée par un prestataire externe.

Le traitement des alertes est confié aux déontologues. Votre alerte sera traitée par le déontologue de l'entité à laquelle vous appartenez ou à laquelle les faits se réfèrent.

- Les signalements ayant trait au Siège sont traités par le déontologue du Groupe ;

- Les autres alertes sont traitées par le déontologue de la branche ou de la filiale concernée ou, exceptionnellement, par le déontologue du Groupe sur demande motivée de l'auteur du signalement.

Le déontologue du Groupe s'engage également à traiter des signalements réalisés pour des faits ne relevant pas du Siège dans les cas les suivants :

- lorsque l'alerte n'a pas reçu d'accusé réception à l'issue d'un délai de sept jours ouvrés ;
- si le déontologue de la branche ou de la filiale concernée ne peut pas accéder aux alertes pour quelque cause que ce soit.

B) L'émission et la réception du signalement

Avant de saisir le déontologue, les personnes peuvent adresser leur signalement en premier lieu à leur manager. Le manager est, dans plusieurs situations, la personne qui peut intervenir rapidement pour traiter une problématique éthique.

Si le collaborateur choisit d'utiliser le dispositif d'alerte, le Groupe s'engage à **préserver la confidentialité de son identité.**

Attention, les alertes anonymes ne pourront être prises en compte que si la gravité des faits mentionnés est établie et que les faits en cause sont suffisamment détaillés.

Le déontologue accuse réception du signalement à l'auteur de l'alerte dans un délai de **sept jours ouvrés**. Il lui indique :

- La recevabilité ou non de l'alerte.
- La durée envisagée du traitement de l'alerte. Cette durée n'engage pas le déontologue. En effet, en fonction des faits signalés, la durée du traitement pourra être plus ou moins longue selon les procédures à engager (par exemple une enquête interne ou un audit). Toutefois, le déontologue s'engage à informer l'auteur du signalement de l'instruction de sa demande, dans un délai de trois mois après l'envoi de l'accusé de réception.

C) Les protections du lanceur d'alerte

La loi Sapin II complétée par la loi Wasserman prévoit un dispositif de protection des lanceurs d'alerte, comprenant notamment la garantie de la confidentialité, la protection contre les représailles et les sanctions pénales associées.

Les protections définies au présent paragraphe s'appliquent aux :

- **lanceurs d'alerte** définis au Chapitre I-A-1 ;
- **facilitateurs**, entendus comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation ;
- **personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte**, tel que défini dans ce document, qui estimeraient pouvoir faire l'objet, dans le cadre de leurs activités professionnelles, de l'une des mesures de représailles mentionnées

ci-après de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services ;

- **entités juridiques contrôlées**² par un lanceur d'alerte pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

La garantie de confidentialité de l'alerte

La confidentialité de l'alerte et des faits signalés est garantie, en particulier, pour ce qui concerne :

- l'identité des auteurs du signalement ;
- l'identité des personnes visées par le signalement ;
- l'identité de tout tiers mentionné dans le signalement ;
- les informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Le fait de divulguer les éléments confidentiels énoncés ci-dessus est passible de sanctions.

La protection contre les représailles

Les lanceurs d'alerte ne peuvent faire l'objet de l'une des mesures disciplinaire ou discriminatoire (directe ou indirecte) listées ci-dessous du fait de leur alerte dans les conditions définies par la loi :

- suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- rétrogradation ou refus de promotion ;
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
- suspension de la formation ;
- évaluation de performance ou attestation de travail négative ;
- mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
- non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ;
- préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
- mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans le secteur ou la branche d'activité ;
- résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
- annulation d'une licence ou d'un permis ;

² au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce

- orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

La bonne foi de l'auteur du signalement l'exonère de toute sanction disciplinaire, quand bien même les faits apparaîtraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite.

L'interdiction de l'obstacle au signalement

Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement est passible de sanctions³.

D) Le traitement de l'alerte

L'investigation

En fonction de la complexité des sujets à traiter, le déontologue pourra solliciter une expertise interne (DRH, service enquêtes internes, inspection générale de la Banque...). La demande d'expertise pourra nécessiter la communication de données à caractère personnel dans le respect des obligations ci-dessous. Le déontologue informe l'auteur du signalement de la nécessité de cette demande d'expertise pour traiter le cas.

Le droit à l'information

L'auteur de l'alerte bénéficie d'un droit à l'information tout au long de la procédure sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations contenues dans le signalement interne et des mesures visant à remédier à l'objet du signalement.

Le déontologue informe les personnes mises en cause par l'alerte dans un délai raisonnable, ne pouvant pas dépasser un mois, à la suite de l'émission d'une alerte. L'information délivrée aux personnes visées par une alerte (témoin, victime, auteur présumé des faits...) ne contient pas d'informations relatives à l'identité de l'émetteur ni à celle de tiers.

Néanmoins, l'information des personnes mises en cause par le signalement pourra être différée lorsqu'elle est susceptible de compromettre gravement les nécessités du traitement de l'alerte, jusqu'à ce que le risque soit écarté.

Le cas particulier des situations en lien avec un harcèlement moral ou sexuel (pour La Poste)

La Poste dispose d'un protocole de prévention et de traitement des situations en lien avec un harcèlement moral ou sexuel qui est disponible à l'adresse suivante : <https://www.docpro.extra.laposte.fr/documents/11488/view/0>

Pour les autres entités du Groupe, vous pouvez contacter les services Ressources Humaines.

E) Clôture de l'alerte

³Un an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende (Article 13 I de la loi n°2013-1691 du 9 décembre 2016 modifiée).

L'auteur de l'alerte est informé par écrit lors de la clôture de son alerte (ou du transfert de son alerte le cas échéant dans les situations en lien avec des agissements de harcèlement), c'est-à-dire lorsqu'une décision définitive sur les suites à réserver à l'alerte ou au signalement a été prise.

F) Protection des données à caractère personnel

Responsable de traitement :

Les données à caractère personnel recueillies font l'objet d'un traitement dont le responsable, est La Poste, représentée par le directeur de la conformité groupe.

Objectifs et bases légales du traitement :

Les données sont traitées afin de respecter les obligations légales incombant à La Poste SA en matière de devoir de vigilance et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence au titre de la loi Sapin II du 9 décembre 2016 modifiée et de la loi Potier du 27 mars 2017. Elles le sont également au titre de l'intérêt légitime du groupe du de procéder à des alertes concernant des éventuels manquements à une charte ou à un code éthique internes.

Ces données sont nécessaires aux fins de :

- Recueillir les alertes professionnelles ;
- Apprécier la recevabilité du signalement via des vérifications, enquêtes et analyses en liant avec le signalement ;
- Prendre une décision définitive quant aux suites à donner à l'alerte.

Catégories de personnes concernées par le dispositif d'alertes professionnelles :

Les personnes concernées sont l'auteur de l'alerte, les personnes visées (personnes mises en cause, victimes, témoins...) et tout tiers mentionné par le signalement.

Catégories de données collectées :

Les données collectées concernant les personnes concernées afin de recueillir des alertes sont des données d'identification (nom et prénom), l'adresse de courrier électronique ainsi que le numéro de téléphone.

Ce sont les informations qui sont a minima sollicitées lors de l'envoi d'un signalement.

L'ensemble des autres données qui pourront être collectées seront celles concernant le signalement émis par l'auteur même du signalement. Il est rappelé que c'est le lanceur d'alerte qui choisit la nature et le volume d'informations et ce compris, de données à caractère personnel qu'il estime devoir communiquer. Ce dernier doit apporter des informations dans le respect notamment des conditions prévues au Chapitre II B) de la présente notice.

Seules les informations strictement nécessaires au traitement de l'alerte seront retenues et conservées pendant les délais réglementaires. Les données considérées comme en dehors du champ du dispositif sont supprimées directement. Ainsi, lorsqu'une alerte est réceptionnée, le déontologue opère un filtre des données qui seront nécessaires au traitement de l'alerte de celles qui nécessitent d'être supprimées.

Destinataires des données :

Les données traitées sont accessibles au déontologue du Groupe ainsi qu'au déontologue de l'entité concernée par l'alerte. Elles peuvent également être transmises aux enquêteurs internes et directions habilitées à en connaître aux fins d'instruction dans l'enquête. Les lanceurs d'alerte sont préalablement informés dès lors que les données relatives à leur alerte sont transmises aux enquêteurs internes ou directions habilitées.

Par ailleurs, les données sont susceptibles d'être transmises aux autorités compétentes et habilitées à en connaître dans le cadre de leurs missions.

Les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'à la prise de la décision définitive sur les suites de l'alerte, puis peuvent faire l'objet d'un archivage intermédiaire le temps strictement proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires.

Les données pourront être conservées plus longtemps en cas de procédure judiciaire.

Les alertes sont archivées après anonymisation, dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint, pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses.

Exercice des droits des personnes concernées

Les personnes concernées peuvent exercer plusieurs droits au titre du RGPD :

- Droit d'accès aux seules données les concernant ;
- Droit à la rectification sous réserve que les données concernées par cette demande ne permettent pas la modification rétroactive des éléments contenus dans l'alerte ou collectées lors de son instruction, afin d'éviter la modification d'éléments importants pour le traitement de l'alerte ;
- Droit à l'effacement dans les conditions prévues à l'article 17 du RGPD ;
- Droit d'opposition dans les conditions prévues à l'article 21 du RGPD ;
- Droit à la limitation au traitement.

Ces droits peuvent être exercés, en précisant le nom, prénom, adresse postale, en envoyant un message au déontologue du Groupe La Poste par la messagerie sécurisée, accessible à l'adresse - <https://alerte-ethique.laposte.fr>.

En cas de difficulté dans l'exercice de ces droits :

- Nous vous recommandons dans un premier temps d'écrire un courriel au DPO du Groupe à l'adresse suivante : dpo.groupelaposte@laposte.fr;
- Vous pouvez introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (3 place de Fontenoy - TSA 80715 – 75334 Paris cedex 07 ; tél. : 01 53 73 22 22).

Transferts en dehors de l'Union européenne

Pour votre information, le groupe ne réalise aucun transfert de données à caractère personnel collectées dans le cadre du dispositif d'alertes professionnelles en dehors de l'Union européenne.

La plateforme de recueil des signalements est hébergée sur des serveurs OVH situés en France.

G) Textes de référence :

- Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiées ;
- 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 ;
- Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ;
- Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ;
- Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données ;
- Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ;
- Référentiel de la CNIL relatif aux traitements des données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles du 21 juillet 2023 ;
- Code du travail et code général de la fonction publique.