Dispositif relatif aux lanceurs d'alerte – Guide et procédure

1. Préambule

Le Groupe APL se dote d'un dispositif d'alerte professionnelle en vue de détecter, conformément à la législation en vigueur[1], les dysfonctionnements internes et favoriser leur résolution.

La mise en place du dispositif « lanceurs d'alerte » poursuit plusieurs objectifs, parmi lesquels :

- Garantir une protection contre toutes représailles possibles si le signalement est effectué de bonne foi ;
- S'engager à ce que toute préoccupation signalée soit examinée en détails, et que, après investigations, des mesures soient prises si cela s'avère nécessaire.

Les préoccupations susceptibles de faire l'objet d'un signalement dans le cadre du dispositif « lanceurs d'alerte » peuvent porter sur des sujets divers, tels qu'un comportement illégal, une mauvaise pratique financière ou une situation dangereuse (pour le Groupe et ses salariés, pour le public ou pour l'environnement).

2. Quel est le champ d'application du dispositif « lanceurs d'alerte »

Le dispositif « lanceurs d'alerte » s'applique à tous les employés du Groupe, ainsi qu'aux employés des prestataires et partenaires.

Concrètement, le but de ce dispositif est de permettre d'identifier les mauvaises pratiques, abus et actes répréhensibles commis au sein du Groupe[2]. Cela peut inclure :

- Un acte illégal ou criminel (exemple : vol, propos calomnieux ou diffamatoires) ;
- La violation de la Politique Anticorruption du Groupe et plus généralement, tout comportement contraire à l'éthique ;
- Les risques pour la santé et la sécurité, y compris pour le public et les tiers (exemple : équipements de sécurité insuffisants) ;
- L'utilisation non autorisée des fonds du Groupe ;
- Des comportement inappropriés ou incorrects (exemple : abus de pouvoir ou actes de harcèlement) ;
- Les dommages causés à l'environnement (exemple : pollution) ;
- Des risques graves pour la sécurité informatique du Groupe ou encore la divulgation d'informations stratégiques strictement confidentielles ;

[1] Notamment la loi dite « SAPIN II »
[2] Incluant les employés (actuels ou anciens), stagiaires et apprentis

— Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, la croyance, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle ;
— Les cas où les suspicions de corruption ou de fraude au sein du Groupe.

3. Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Un lanceur d'alerte est un salarié ou un collaborateur extérieur occasionnel qui signale, de manière désintéressée et de bonne foi, une conduite ou une situation telle que rappelée ci-dessus, dont il a eu personnellement connaissance, en ayant recours au dispositif d'alerte.

Pour pouvoir bénéficier du statut protecteur de lanceur d'alerte, il est donc impératif que la personne agisse de manière désintéressée, c'est-à-dire sans en tirer un avantage, notamment financier, et de bonne foi, c'est-à-dire avoir des motifs raisonnables lui permettant de croire à la véracité des dysfonctionnements signalés.

Par conséquent, le statut de lanceur d'alerte ne protège pas l'individu contre d'éventuelles sanctions lorsque la mauvaise foi ou l'intention de nuire sont caractérisées.

En cas de dénonciation calomnieuse ou de diffamation, la responsabilité civile peut être engagée à titre personnel, de même que la responsabilité pénale.

EN PRATIQUE, il est conseillé de signaler toute situation préoccupante, sous réserve de :

— **Lancer l'alerte en étant de bonne foi ;**
— **S'assurer au préalable que les informations étayant l'alerte sont raisonnablement vraies (et vérifiables).**

4. Quelle protection pour le lanceur d'alerte ?

Le Groupe APL s'engage à ce **qu'aucun employé ne soit sanctionné, licencié ou ne fasse l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir lancé, de manière désintéressée et de bonne foi, une alerte sur des faits dont il a eu personnellement connaissance.**

Le Groupe APL s'engage également à ce que les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalements garantissent **une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement**, en conformité avec les lois et règlements applicables.

L'utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, n'exposera pas son auteur à un risque de sanction disciplinaire.

En clair, la personne qui lance une alerte de bonne foi bénéficiera de la protection prévue au présent dispositif. Cette protection vaut contre toute forme de rétorsion ou sanction, telle que par exemple :

- Figurer sur une « liste noire » ;
- Être poussé à la démission ;
- Se voir refuser une évolution de carrière/ promotion ;
- Être suspendu.

Quoi qu'il en soit, l'identité du lanceur d'alerte reste confidentielle, et ne peut être divulguée sans son accord.

NOTA : la Directrice Juridique, RSE & Compliance présente au moins une fois par an un Reporting anonymisé des alertes reçues et des suites données au Comité de Direction d'APL Data Center.

5. Comment émettre une alerte ?

Le dispositif « lanceur d'alerte » est un dispositif complémentaire, n'ayant pas vocation à se substituer aux autres modes de signalement déjà accessibles, même sans procédure formalisée, au sein du Groupe (voie hiérarchique, Direction des Ressources humaines, Direction de la conformité, etc).

Parallèlement aux voies plus « classiques » de signalement en interne, les personnes qui souhaitent, de bonne foi, procéder à une alerte peuvent :

- Envoyer un email à l'adresse suivante : alerteAPL@anders-avocats.com

OU

- Envoyer un courrier, dans une enveloppe "CONFIDENTIEL" à l'adresse suivante : Alerte APL – 139 Boulevard Haussmann 75008 Paris

Le signalement peut être anonyme ou non.

Cependant, on considère généralement qu'un signalement non anonyme présente plusieurs avantages :

- Cela permet de protéger la personne concernée (identifiée) ;
- Cela permet de demander des informations complémentaires et d'investiguer plus en détails ;
- Cela peut permettre d'éviter des dérapages vers la dénonciation calomnieuse.

A l'inverse, une alerte anonyme ne sera généralement jugée recevable que si le signalement permet d'établir de façon certaine la gravité des faits, et qu'il fournit des éléments factuels suffisamment détaillés.

EN PRATIQUE, les conditions de recevabilité d'une alerte sont les suivantes :

- **Le manquement signalé doit être sérieux et l'alerte émise de bonne foi et de manière désintéressée.**
- **Le message de l'alerte doit décrire de façon objective et le plus précisément possible les faits dont l'émetteur a été personnellement témoin ou victime, en indiquant, si possible, les dates, l'entité concernée, et les noms des personnes concernées.**
- **L'émetteur de l'alerte fournit les informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son alerte.**

La personne qui souhaite effectuer un signalement peut plus généralement, si elle le souhaite, saisir des autorités externes (Agence française Anticorruption, Autorité des marchés financiers, etc.).

6. Recueil et traitement de l'alerte

Dans tous les cas, le Groupe s'engage à traiter de manière confidentielle et adaptée les signalements.

De manière directe ou indirecte (via un prestataire soumis à une obligation de confidentialité), Le Groupe APL :

- Enregistre le signalement et en accuse réception dans un délai de 7 jours ouvrés ;
- Étudie la recevabilité du signalement, évalue l'alerte et initie les mesures adéquates dans les jours suivant l'enregistrement de l'alerte ;
- Respecte strictement la confidentialité : l'identité du lanceur d'alerte ne sera divulguée à personne sans son consentement ;
- Informe le lanceur d'alerte sur le suivi de son signalement et les mesures envisagées ou prises dans un délai n'excédant pas 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement (ou, à défaut d'accusé de réception, 3 mois à compter de l'expiration d'une période de 7 jours ouvrés suivant le signalement);
- Informe des conclusions établies et précise si d'autres enquêtes sont nécessaires et, le cas échéant, pourquoi.

Selon la nature du signalement, le Groupe APL peut :

- Demander plus d'informations ou de preuves au lanceur d'alerte ;
- Lancer une procédure interne d'enquête et de vérification ;
- Prendre des mesures disciplinaires ;
- Lancer une enquête indépendante ;
- Confier le dossier aux services de police compétents.

7. Protection des données à caractère personnel

Les personnes concernées par l'alerte peuvent exercer l'ensemble des droits dont elles disposent en vertu de la règlementation relative à la protection des données personnelles, et notamment :

- Leurs droits d'accès, de rectification ou d'effacement des données, de limitation du traitement relatif à la personne concernée,
- Leur droit de s'opposer au traitement pour des motifs légitimes,
- Leur droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle.

La personne qui fait l'objet d'une alerte 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.

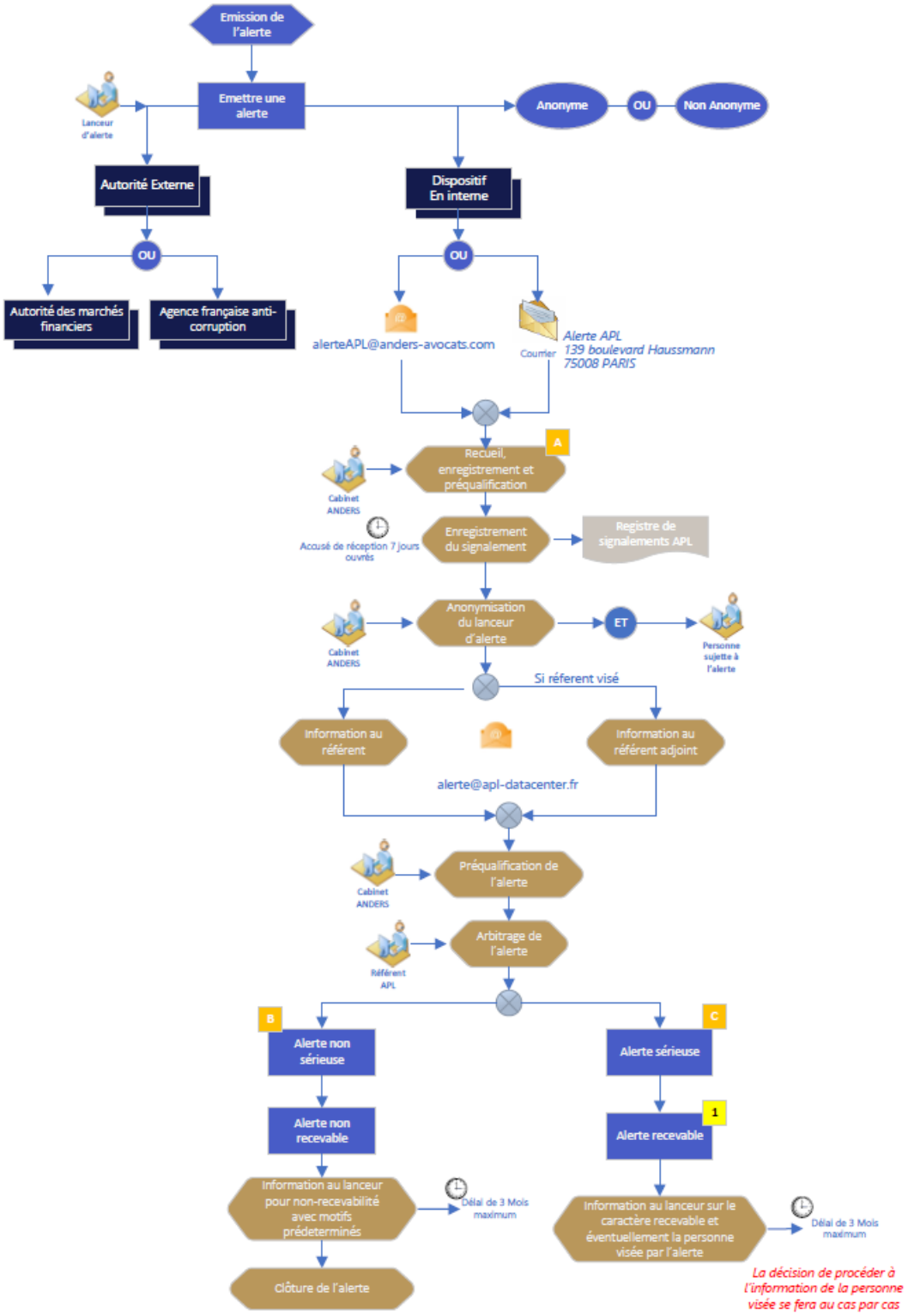
EN PRATIQUE, les données à caractère personnel issues des signalements ne seront conservées que dans le délai nécessaire aux investigations. Après cela, elles seront effacées.

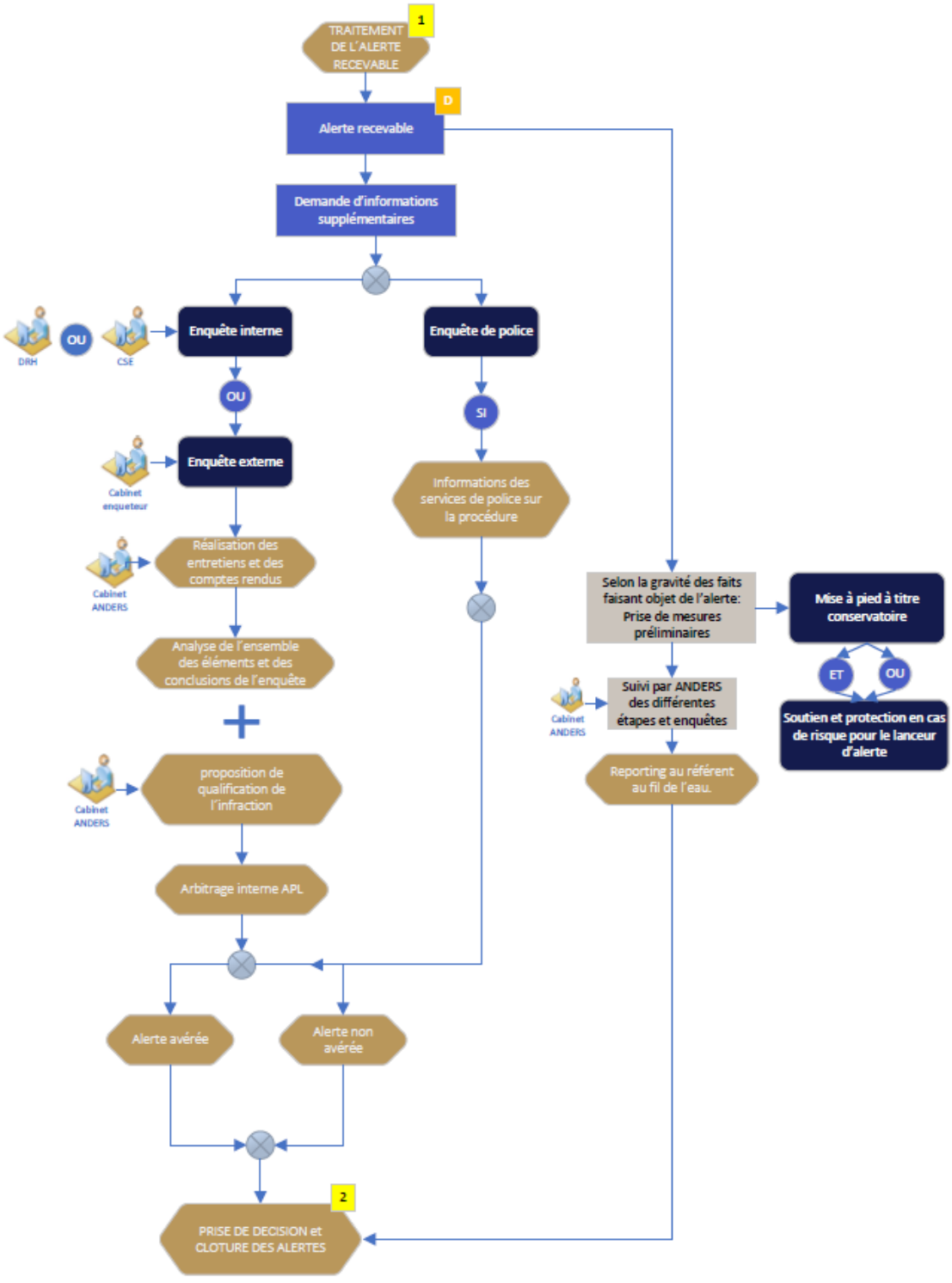
8. Modifications de la présente procédure

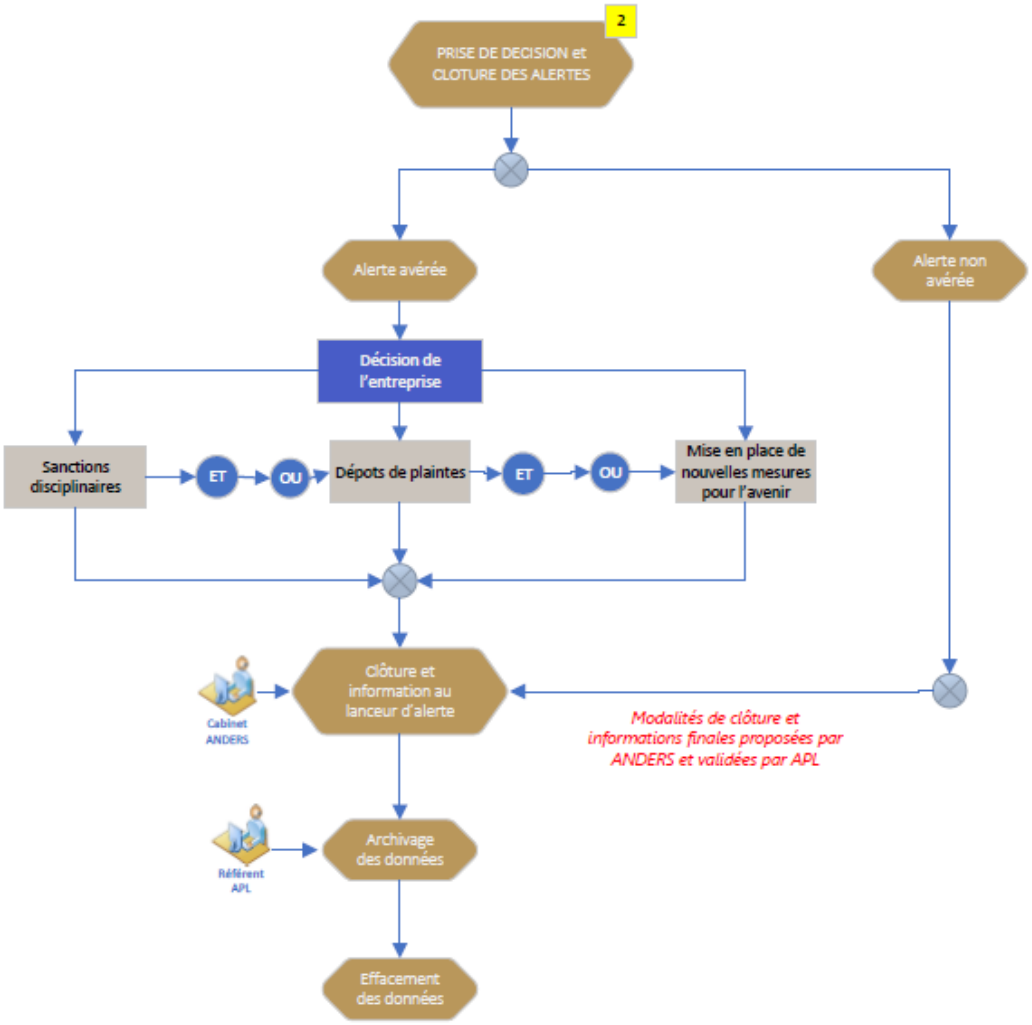
Nous nous réservons le droit de modifier la présente procédure lanceurs d'alerte à tout moment.

Dernière mise à jour : 28/09/2026

9. Annexe : schéma de la procédure de recueil et de traitement des signalements




1
TRAITEMENT DE L'ALERTE RECEVABLE
D
Alerte recevable
Demande d'informations supplémentaires
DRH
OU
CSE
Enquête interne
OU
Cabinet enqueteur
Enquête externe
Cabinet ANDERS
Réalisation des entretiens et des comptes rendus
Analyse de l'ensemble des éléments et des conclusions de l'enquête
Cabinet ANDERS
proposition de qualification de l'infraction
Arbitrage interne APL
Alerte avérée
Alerte non avérée
2
PRISE DE DECISION et CLOTURE DES ALERTES
Enquête de police
SI
Informations des services de police sur la procédure
Selon la gravité des faits faisant objet de l'alerte: Prise de mesures préliminaires
Mise à pied à titre conservatoire
ET
OU
Soutien et protection en cas de risque pour le lanceur d'alerte
Cabinet ANDERS
Suivi par ANDERS des différentes étapes et enquêtes
Reporting au référent au fil de l'eau.


2
PRISE DE DECISION et CLOTURE DES ALERTES
Alerte avérée
Alerte non avérée
Décision de l'entreprise
Sanctions disciplinaires
ET
OU
Dépots de plaintes
ET
OU
Mise en place de nouvelles mesures pour l'avenir
Cabinet ANDERS
Clôture et information au lanceur d'alerte
Modalités de clôture et informations finales proposées par ANDERS et validées par APL
Référent APL
Archivage des données
Effacement des données