

**PROCEDURE DE RECUEIL ET DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS
EMIS PAR LES LANCEURS D'ALERTE**

GROUPE MAF

<u>Émetteur :</u> Service conformité	<u>Destinataires :</u> Comité de direction
<u>Date de validation : 19/06/2023</u>	

SOMMAIRE

1. Périmètre et objet	3
2. Contexte légal et réglementaire	3
3. Définitions	3
3.1. Alerte éthique professionnelle	3
3.2. Lanceur d’alerte	4
3.3. Le référent alerte éthique	5
3.4. Les modalités de transmission d’une alerte éthique au sein du Groupe MAF.	6
4. Le dispositif d’alertes professionnelles du Groupe MAF	6
4.1. Les étapes du signalement interne au sein du Groupe MAF	6
4.1.1. Le recueil du signalement	6
4.1.2. L’examen de recevabilité	7
4.1.3. Le traitement du signalement	7
4.1.3.1. Cas de procédure d’urgence	8
5. La protection de la confidentialité du lanceur d’alerte	8
6. La protection des données	8

1. Périmètre et objet

La présente procédure couvre les entités suivantes : MAF Assurances, EUROMAF France et MAF Conseil. Dans la suite de la procédure, l'ensemble de ces entités sera repris sous l'appellation « Groupe MAF »

La procédure d'alertes éthique professionnelle a pour objet de définir le cadre relatif au lanceur d'alerte et de décrire le dispositif mis en œuvre par le Groupe MAF pour le recueil et le traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Elle fait l'objet d'une revue périodique par le service conformité et d'une validation par le Comité des risques, à chaque modification significative impactant le dispositif mis en œuvre au sein du Groupe MAF. Elle est accessible à l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet du Groupe MAF et disponible pour toutes autres personnes sur le site internet de la MAF.

2. Contexte légal et réglementaire

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, dite loi « Sapin 2 », a instauré un cadre juridique général protecteur applicable aux lanceurs d'alerte et imposé la mise en place d'un dispositif d'alerte pour toutes les sociétés comptant au moins 50 salariés.

L'objectif de cette loi est de pallier les éventuelles insuffisances des dispositifs d'alertes existants, incomplets quelques fois sectoriels, en créant un socle commun applicable aux lanceurs d'alerte, afin de renforcer l'efficacité ainsi que l'effectivité du droit d'alerte. Elle vise également à améliorer le statut du lanceur d'alerte dans divers domaines tels que la corruption, la fraude fiscale, etc.

Partant du constat qu'au niveau européen la protection du lanceur d'alerte restait hétérogène entre différents Etats membres, le 23 octobre 2019, l'Union Européenne a adopté une directive 2019/1937 avec pour objectifs d'améliorer la protection des lanceurs d'alerte et de créer un cadre commun de protection au sein de l'Union Européenne. Cette directive a été transposée en droit français par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, dite loi « WASERMAN », venant modifier la loi « Sapin 2 » et « visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte », complétée par la loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 « visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte »

Ces lois ont été complétées par deux décrets d'application :

- Le décret du 16 avril 2022 nommant l'adjointe du Défenseur des droits en charge de l'accompagnement des lanceurs d'alerte.
- Le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 précisant les conditions et modalités des procédures de recueil et de traitement des signalements et fixant la liste des autorités externes compétentes.

En sa qualité de personne morale de droit privé comptant au moins 50 salariés, le Groupe MAF est assujéti aux obligations en matière d'alertes éthiques professionnelles.

3. Définitions

3.1. Alerte éthique professionnelle

L'éthique relève de la responsabilité de chaque salarié du Groupe MAF. L'alerte éthique ou professionnelle est définie comme étant une procédure qui permet à une personne physique (ex : collaborateur interne, extérieur et occasionnel ou, adhérent, cocontractants tels que les prestataires, fournisseurs etc.), de signaler ou de révéler sans contrepartie financière directe et de bonne foi des faits concernant :

- un crime (ex : meurtre, vol avec violence, viol, faux en écriture publique etc.) ;
- un délit (ex : corruption, prise illégale d'intérêts, discrimination, harcèlement moral et sexuel, atteinte à la liberté d'accès et à l'égalité des chances des candidats dans un processus de recrutement etc.) ;
- une violation du droit international ou de l'Union Européenne (ex : violation d'un traité européen, convention européenne des droits de l'homme, conventions de l'organisation internationale du travail etc.) ;

- une violation de la loi ou du règlement;
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général ;
- tout manquement au règlement intérieur / code de conduite et à toute politique du Groupe MAF (ex : irrégularité en matière comptable etc.).

L'alerte éthique s'étend également à toutes tentatives de dissimulation de ces violations.

Il est précisé que les alertes ne se limitent pas uniquement au champ des seules infractions pénales mais peuvent s'étendre à l'ensemble des règles de droit en vigueur, et notamment aux lois (ex : loi sur le respect des droits humains et des libertés fondamentales etc.) et aux règlements (ex : décrets, directives, arrêtés...).

Ainsi, les questions liées aux conditions de travail, aux conflits entre collaborateurs ou responsables hiérarchiques, aux sanctions disciplinaires, au secret professionnel* ne relèvent pas en général d'une alerte éthique.

Les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par des dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat sont exclus du régime de l'alerte éthique.

3.2. Lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est « *une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi*, des informations portant sur :*

- *un crime ou 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,*
- *une violation du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement ».*

Qu'est-ce qu'on entend par « bonne foi » ? : le lanceur d'alerte doit agir avec honnêteté, bonne intention et en conformité avec les règles de droit en vigueur. La bonne foi suppose également que le lanceur d'alerte peut établir ou produire des informations formulées de manière objective en rapport avec le champ d'application d'une alerte éthique.

Le lanceur d'alerte est obligatoirement une personne physique et bénéficie d'un régime de protection défini par les lois en vigueur relatives aux lanceurs d'alerte. Une alerte ne peut être lancée par une personne morale (ex. association, syndicat, entreprise etc.) avec un statut de lanceur d'alerte. Il peut agir dans un cadre professionnel ou non, c'est-à-dire indépendamment de tout lien professionnel avec le Groupe MAF (ex. un adhérent, un tiers externe, un ancien collaborateur etc.).

Par ailleurs, dans le cadre professionnel, le lanceur d'alerte peut être une personne physique étrangère aux faits qui lui ont été rapportés. Un salarié peut ainsi par exemple signaler des faits qui lui ont été rapportés. Toutefois, hors du cadre professionnel, le lanceur d'alerte devra avoir personnellement connaissance des informations qu'il signale.

Le lanceur d'alerte a la possibilité de garder l'anonymat. Dans ce cas, l'alerte envoyée par une personne qui souhaite rester anonyme peut être traitée sous les conditions suivantes :

- Une gravité des faits mentionnés établie avec des éléments factuels suffisamment détaillés dans le signalement;
- Le traitement de cette alerte doit s'entourer de précautions particulières, telles qu'un examen préalable, par son premier destinataire.

Le lanceur d'alerte doit pouvoir fournir les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments. En effet, l'alerte doit reposer sur des éléments factuels et le lanceur d'alerte doit réunir et transmettre les preuves de ce qu'il signale, ainsi que d'éventuels témoignages. Enfin, le signalement doit porter sur des éléments dont le lanceur d'alerte est en mesure d'apprécier lui-même la réalité.

Le lanceur d'alerte a la possibilité de se faire accompagner par un facilitateur. Il s'agit de toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement interne ou externe ou une divulgation publique. Il peut s'agir entre autres des syndicats, des associations, certaines

personnes physiques appartenant à l'entourage du lanceur d'alerte (proches, collègues). Les personnes ayant la qualité de facilitateur bénéficient également du régime de protection prévu par la loi.

En cas de mauvaise foi caractérisée et d'intention de nuire, un lanceur d'alerte abusive s'expose à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à, le cas échéant, des poursuites judiciaires. À l'inverse, 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'expose l'auteur de l'alerte à aucune sanction disciplinaire. Aucun collaborateur 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.

3.3. Le référent alerte éthique

Le référent alerte éthique est le destinataire du signalement fait par le lanceur d'alerte. Le référent alerte éthique peut être une personne physique, une entité de droit public ou privé, dotée ou non de la personnalité morale.

Le référent alerte éthique du Groupe MAF est **Mme Catherine BOCHE**, Directrice des ressources humaines, service conformité & vie juridique et services généraux. Il doit disposer, par son positionnement ou son statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions.

A ce titre, les missions du référent alerte éthique sont :

- Réaliser des diligences afin de vérifier, dans un délai raisonnable (maximum 3 mois), la recevabilité du signalement en s'assurant notamment que la personne à l'origine du signalement réponde à la définition du lanceur d'alerte, que les faits relèvent du champ d'application de l'alerte éthique au sens de la loi ;
- Informer le lanceur d'alerte de la réception de son signalement, du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité ainsi que des suites données à son signalement ;
- De conseiller le lanceur d'alerte et de l'orienter éventuellement vers les autorités et organismes compétents ;
- D'informer l'employeur ou la hiérarchie afin de faire cesser le dysfonctionnement (ex : mettre fin à la situation de conflit d'intérêts...) ;
- De saisir si besoin d'autres autorités et transmettre les informations recueillies aux autorités judiciaires ou administratives compétentes.

En référence à l'article 5.1 du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022, le référent alerte éthique ainsi que la ou les personnes suppléante(s) à cette fonction, exercent l'ensemble de ces missions avec impartialité.

Elles garantissent l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans un signalement, notamment l'identité de l'auteur du signalement, des personnes concernées par celui-ci et de tout tiers qui y est mentionné directement ou indirectement.

En référence à l'article 6.1 du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022, elles interdisent l'accès aux informations recueillies aux membres du personnel non autorisé à en avoir connaissance tels que les personnes concernées de manière directe ou indirecte et les autres collaborateurs.

En cas d'absence, d'indisponibilité ou d'incapacité, les missions du référent alerte éthique du Groupe MAF peuvent être assurées par **Lucie LEFEBVRE** (Responsable Ressources Humaines). Elles assurent également de manière permanente, la tenue de la boîte mail de réception des alertes.

Tout signalement doit générer obligatoirement une action de la part de la personne saisie de l'alerte, qu'il s'agisse de la hiérarchie, de l'employeur ou du référent alerte éthique.

NB : Si dans certaines hypothèses le référent n'a pas par sa position les mêmes possibilités d'action directe que la hiérarchie ou l'employeur afin de faire cesser le dysfonctionnement signalé, il dispose cependant du pouvoir d'intervenir auprès de l'employeur ou de la hiérarchie afin que ces autorités agissent elles-mêmes. Il peut aussi, le cas échéant, saisir lui-même d'autres autorités ayant une habilitation à traiter le problème.

3.4. Les modalités de transmission d'une alerte éthique au sein du Groupe MAF.

Le lanceur d'alerte a la possibilité d'adresser son signalement à un collaborateur (ex : supérieur hiérarchique direct ou indirect) et/ou à l'employeur et/ou au référent alerte éthique. Pour ce faire, il peut avoir recours à :

- La télé déclaration via l'intranet de la MAF ou sur le site Maf.fr en remplissant un formulaire dédié dont le destinataire identifié est le référent alerte éthique.
- Par voie postale via l'envoi d'un courrier sous pli confidentiel avec accusé de réception à l'adresse suivante :

Catherine Boché
MAF
189 Boulevard Malesherbes
75017 Paris
- Par tout support écrit (ex : mail) directement dans le cas où il s'agit d'un signalement à un collaborateur.

Le lanceur d'alerte a également la possibilité de faire un signalement via une visioconférence ou une rencontre physique. Dans ce cas précis, la rencontre physique ou en visioconférence doit être organisée au plus tard 20 jours ouvrés après réception de la demande. Par ailleurs, le signalement oral doit faire l'objet d'une transcription et consignation correcte et fidèle sur un support durable (ex : enregistrement, procès-verbal etc.). De même, le lanceur d'alerte a la possibilité de vérifier, rectifier et approuver la transcription ou le procès-verbal.

4. Le dispositif d'alertes professionnelles du Groupe MAF

Afin de faire un signalement, le lanceur d'alerte peut librement avoir recours à plusieurs dispositifs. Il peut ainsi au choix :

- Soit adresser un signalement interne, lorsqu'il estime qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par ce moyen et qu'il n'y a pas de risque de représailles ;
- Soit adresser un signalement externe, après avoir saisi le canal de signalement interne ou directement ;
- Soit procéder à une divulgation publique, sous certaines conditions.

Les conditions justifiantes une divulgation publique d'un signalement sont :

- Soit après avoir effectué un signalement externe, lui-même précédé ou non d'un signalement interne,
- Soit en cas de danger grave et imminent,
- Soit lorsque le signalement externe « ferait encourir à son auteur un risque de représailles » ou qu'il ne serait pas suffisamment efficace.

4.1. Les étapes du signalement interne au sein du Groupe MAF

Le dispositif de traitement des alertes professionnelles du Groupe MAF se présente **en 3 étapes**.

Le lanceur d'alerte a le choix de porter son signalement à connaissance des personnes suivantes :

- Le supérieur hiérarchique, collaborateur direct ou indirect,
- L'employeur (Direction générale),
- Le référent alerte éthique.

Il revient au lanceur d'alerte de choisir entre ces personnes et rien n'empêche ce dernier de pouvoir saisir plusieurs personnes habilitées à la fois.

4.1.1. Le recueil du signalement

A réception du signalement par l'un des canaux présentés à la session 3.4. de ladite procédure, le destinataire du signalement doit obligatoirement accusé réception **dans un délai de 7 jours ouvrés** à compter de cette réception.

Le lanceur d'alerte doit fournir tout élément, quel que soit sa forme ou son support, afin de pouvoir étayer les faits relatifs à son signalement. Le signalement peut se faire sous forme écrite ou orale et doit être transmis sous toute forme de support exploitable par son destinataire.

4.1.2. L'examen de recevabilité

A l'exception d'un signalement anonyme, à réception du signalement, le destinataire doit vérifier les conditions de recevabilité d'un signalement prévues par la loi en vigueur, à savoir :

La qualité de la personne physique pouvant avoir le statut de lanceur d'alerte :

1° Les collaborateurs actuels, les personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et les 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 ;

2° Les actionnaires, les associés et les titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité ;

3° Les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;

4° Les prestataires ou intervenants extérieurs et occasionnels ;

5° Les co-contractants de l'entité concernée leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que les membres de leur personnel.

Dans le cadre de l'examen de la recevabilité d'un signalement, le destinataire du signalement peut demander des éléments ou informations complémentaires au lanceur d'alerte afin de justifier son appartenance à ces catégories.

4.1.3. Le traitement du signalement

Tout signalement doit faire l'objet d'un traitement et d'une réponse motivée quel qu'en soit l'issue. Lorsque les conditions de recevabilité sont respectées, le destinataire assure le traitement du signalement et doit informer par écrit, le lanceur d'alerte, des mesures, diligences envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement.

Dans le cadre du traitement du signalement, le destinataire de celui-ci peut demander au lanceur d'alerte de fournir tout complément d'information nécessaire à l'analyse de son signalement.

Le traitement d'un signalement par le destinataire doit se faire dans un délai raisonnable, n'excédant pas **3 mois** à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut, **3 mois** à compter de l'expiration d'une période de **7 jours ouvrés** suivant le signalement.

Dans le cadre du traitement d'un signalement, son destinataire mène l'ensemble des diligences nécessaires afin de vérifier la recevabilité, la cohérence du signalement. A l'issue de ces diligences 2 situations peuvent se présenter :

- L'alerte est déclarée irrecevable par manque d'éléments probants, pour une raison de non prise en compte du champ d'application ;
- L'alerte est déclarée recevable : le destinataire lance une instruction par le biais d'un contrôle en interne ou d'une enquête administrative.

L'instruction doit permettre de vérifier l'absence de contrepartie financière directe, la bonne foi du lanceur d'alerte (analyse des éventuels intérêts personnels, etc.), l'exactitude des faits. Elle peut déboucher sur :

- La rédaction d'un rapport d'enquête à destination de la direction ou des autorités ;
- Des propositions d'actions correctives ;
- Des poursuites disciplinaires et/ou un signalement aux autorités compétentes définies par la loi en vigueur (ex : Défenseur des droits, l'autorité judiciaire, l'AFA, le DGCCRF, l'AMF, la CNIL, l'Autorité de la concurrence etc.).

En l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte, le lanceur de l'alerte peut adresser son signalement (cf annexe 1):

- A une autorité judiciaire (procureur, juge etc.) ;
- A une autorité administrative (services préfectoraux, inspections, Agence française anti-corruption, Haute autorité pour la transparence de la vie publique, Commission de déontologie de la fonction publique, Autorité de contrôle prudentiel et de résolution, DGCRF, CNIL etc.) ;

- Aux ordres professionnels compétents en fonction du cas (ordre des avocats, des experts-comptables, ordres des architectes etc.) ;
- Au défenseur des droits.

4.1.3.1. Cas de procédure d'urgence

En cas de **danger grave et imminent** ou en présence d'un risque de dommages **irréversibles**, le signalement peut être porté directement par le lanceur d'alerte à la connaissance des organismes mentionnés à l'annexe 1 de cette procédure ou peut directement faire l'objet d'une divulgation publique.

La gravité et l'imminence du danger ainsi que la nature irréversible des risques de dommages relèvent d'une appréciation du lanceur d'alerte.

5. La protection de la confidentialité du lanceur d'alerte

Le Groupe MAF s'engage à garantir la stricte confidentialité des éléments transmis dans le cadre d'une alerte éthique, par la mise en place spécifique de mesures organisationnelles et techniques appropriées.

Les éléments concernant l'identité du lanceur d'alerte ou susceptibles de pouvoir l'identifier ne peuvent être divulgués sans son consentement, sauf en cas de transmission à l'autorité judiciaire.

Les éléments pouvant identifier la ou les personnes mise(s) en cause ne peuvent être divulgués qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte, sauf en cas de transmission à l'autorité judiciaire. Vis-à-vis des tiers, le lanceur d'alerte est tenu à une obligation de confidentialité en ce qui concerne les faits et les données qu'il révèle à l'entité en charge des alertes éthiques.

6. La protection des données

Les données relatives à un signalement non recevable sont détruites sans délai et ne peuvent pas faire l'objet d'une conservation par le Groupe MAF.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou judiciaire est engagée à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'un signalement abusif, les données relatives au signalement sont conservées jusqu'au terme de la procédure.

Lorsqu'un signalement n'est pas suivi d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à ce signalement sont conservées deux mois après la clôture des opérations de traitement du signalement puis détruites. Les personnes concernées en sont informées.