

Procédure interne de recueil et de traitement des signalements par les lanceurs d'alerte

Aluminium Dunkerque a mis en place un dispositif d'alertes professionnelles, au travers d'une plateforme dénommée « *J'Alerte* » qui permet d'adresser des signalements selon des catégories de faits.

Les dispositions de la présente procédure ont pour vocation de décrire le dispositif d'alerte mis en place, la procédure adoptée pour traiter ces alertes ainsi que le statut protecteur des lanceurs d'alerte.

1. Champ d'application du dispositif d'alerte professionnel

Quels sont les actes et faits susceptibles d'être signalés ?

- Toutes **conduites ou situations** contraires aux Code de Conduite et Code de Conduite Anticorruption et, notamment, les cas de faits de corruption ou de trafic d'influence.
- Les **faits constitutifs d'un crime ou d'un délit**.
Tous faits susceptibles de revêtir une telle qualification pénale, c'est-à-dire constituer une infraction pénale.
- Une **violation grave et manifeste** aux dispositions légales ou réglementaires, sans qu'il s'agisse nécessairement d'un fait illégal. Il peut s'agir, par exemple, d'un risque sécurité, sanitaire ou environnemental.
- Une **menace ou préjudice grave** pour l'intérêt général, dont l'émetteur de l'alerte a eu personnellement connaissance.
- Des **atteintes graves liées aux activités** d'Aluminium Dunkerque ou de celles de ses sous-traitants et fournisseurs envers les droits humains et les libertés fondamentales (dont la discrimination et les cas de harcèlement moral et sexuel).

L'appréciation de l'ensemble de ces faits et actes devra être effectuée à l'occasion de l'examen de la recevabilité du signalement par le destinataire de l'alerte.

2. Le lancement d'alerte

2.1. Les modalités de transmission et de traitement des signalements internes

- Transmission du signalement

Lors du dépôt de l'alerte sur la plateforme, le lanceur d'alerte doit :

- Saisir les informations relatives à son **identité** (sauf souhait d'anonymat)
- Indiquer tous **les éléments** (faits, informations ou documents) susceptibles d'étayer le signalement et d'en attester la véracité.
- Indiquer les **circonstances** dans lesquelles il a eu connaissance des faits, notamment à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Le lanceur d'alerte doit recevoir un accusé de réception après avoir enregistré son alerte sur la plateforme « *J'alerte* » dans un délai maximal de 7 (sept) jours.

- La réception et l'examen de l'alerte

- Le destinataire de l'alerte prend connaissance de l'alerte et vérifie, à compter de la date de réception sur la plateforme, que l'auteur de l'alerte dispose bien de la qualité pour effectuer un signalement en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur et de la présente procédure (*cf.* critères décrits à l'Article 3.1 ci-dessous).
- Le destinataire vérifie également la nature des faits portés à sa connaissance et particulièrement si ces faits entrent dans le champ des actes et faits susceptibles d'être signalés.
- Après examen, le destinataire informe l'auteur du signalement de la recevabilité de son signalement, des suites qui y seront données et des délais prévisibles de traitement, de manière sécurisée et dans un délai raisonnable.
- Dans le cas où l'alerte émise par le lanceur ne suffit pas à juger de sa recevabilité, le destinataire peut être amené à demander des pièces justificatives ou complémentaires au lanceur d'alerte.
- En cas de recevabilité du signalement, le destinataire en informe l'auteur de l'alerte ainsi que le Comité d'Ethique par le biais de son Président qui se chargera alors de convoquer une réunion extraordinaire du Comité d'Ethique.
- En cas d'irrecevabilité du signalement, l'auteur du signalement est informé par le destinataire de l'alerte par écrit des motifs de cette irrecevabilité. La procédure est alors clôturée, y compris lorsque le signalement est anonyme.

- Traitement du signalement par le Comité d’Ethique
 - Le Comité Ethique, sur la base des éléments réunis par le destinataire de l’alerte, peut décider de l’ouverture d’une enquête. Il pourra, si nécessaire, faire appel à un expert indépendant pour mener tout ou partie de l’enquête, notamment en présence d’éléments complexes.
 - L’émetteur de l’alerte peut suivre le cheminement de son alerte sur la plateforme.
 - La conduite de l’enquête est réalisée dans le respect de la confidentialité de l’auteur de l’alerte, des personnes visées et des informations recueillies. Elle est réalisée dans le respect des exigences liées aux procédures d’enquête existantes.
 - L’enquête doit consister, notamment, en l’audition de la personne mise en cause. Cette audition est menée par un des membres du Comité Ethique qui en garantit l’absolue confidentialité. Elle a pour objet la vérification des faits pour lesquels la personne mise en cause serait impliquée. Toute personne susceptible d’apporter des éléments contribuant à révéler le caractère avéré ou non des faits reprochés à la personne mise en cause peut être entendue dans le cadre de l’enquête. La personne mise en cause est en droit de se défendre afin de révéler l’exactitude des faits.
 - Au terme de l’audition, un compte-rendu sera rédigé par le membre désigné du Comité d’Ethique. La personne mise en cause est tenue informée des suites données à l’enquête.
 - Le Comité d’Ethique peut décider de transmettre le signalement aux autorités publiques.
 - A la fin de l’enquête, le Comité d’Ethique se prononce à la majorité simple de ses membres présents sur le traitement de l’alerte reçue, à savoir la clôture du signalement lorsque les allégations sont inexactes ou infondées ou, en cas d’allégation avérée, le traitement envisagé. Le Président du Comité d’éthique informera alors le Président de la société, ainsi que le Comité ARG (« *Audit, Risk and Governance Committee* »), des suites envisagées. Dans cette dernière hypothèse, il incombera au Directeur des Ressources Humaines de fixer, le cas échéant, la nature de la sanction disciplinaire à appliquer à la personne incriminée par cette alerte. Le Directeur des Ressources Humaines tiendra informé le Président d’Aluminium Dunkerque de la sanction prise.
 - Le Comité d’Ethique et, le cas échéant, le Directeur des Ressources Humaines, doivent se prononcer dans un délai de trois mois (3 mois) maximum à compter de la réception d’une alerte sur les suites données à celle-ci.

3. Les modalités du dispositif d'alerte

3.1. Le lanceur d'alerte bénéficie d'un statut protecteur subordonné aux quatre conditions cumulatives :

- Le lanceur d'alerte doit être une **personne physique** ;
- Le lanceur d'alerte a **personnellement** connaissance des faits qu'il révèle ou signale ;
- Le lanceur d'alerte agit de **manière désintéressée** ;
- Le lanceur d'alerte agit de **bonne foi**.

3.2. La protection du lanceur d'alerte

- Le lanceur d'alerte ne doit subir aucune conséquence liée son alerte.

Le lanceur d'alerte, personne physique, agissant de bonne foi et de manière désintéressée ne pourra être licencié, sanctionné ou discriminé d'aucune manière pour avoir signalé des faits dans le respect de la présente procédure, et ce même si les faits s'avéraient par la suite inexacts ou ne donnaient lieu à aucune suite.

A l'inverse, l'utilisation abusive du dispositif expose le lanceur d'alerte à des sanctions disciplinaires et, le cas échéant, à des poursuites judiciaires.

- Le lanceur d'alerte ne verra pas son identité divulguée.

Le dispositif garantit une stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées par l'alerte et de toutes les informations et documents recueillis via le dispositif. Sauf en cas de communication judiciaire :

- les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement.
- Les éléments de nature à identifier la(les) personne(s) mise(s) en cause ne peuvent être divulgués qu'une fois que le caractère fondé de l'alerte a été établi.

- Protection contre les sanctions disciplinaires et mesures discriminatoires.

Si le lanceur l'alerte fait l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure discriminatoire qu'il estime motivée par son signalement, il peut contester cette mesure en vue d'en obtenir sa nullité. Il appartient le cas échéant à l'employeur de prouver que la mesure ou la décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers au signalement ou au témoignage effectué par le lanceur d'alerte.

La protection cesse en cas d'inexactitude des informations signalées lorsque ce signalement a été effectué avec l'intention de nuire ou lorsque ce signalement est constitutif d'une infraction pénale.