

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEX POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE



1 DÉCLARATION DE POLITIQUE

En vertu de la loi du 28 novembre 2022 relative à la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé, qui est elle-même une transposition de la directive européenne 2019/1937 relative aux lanceurs d'alerte, toute personne ayant obtenu dans un contexte professionnel des informations sur des problèmes graves liés à d'éventuelles irrégularités ou d'éventuels comportements abusifs dans une entreprise privée doit avoir la possibilité de signaler ces irrégularités ou violations.

L'application de la présente politique relative aux lanceurs d'alerte dans l'entreprise s'inscrit dans le cadre de ces obligations légales spécifiques - qui, en cas de méconnaissance, peuvent entraîner la responsabilité de l'entreprise - et de l'intérêt légitime de l'entreprise de faire mettre en lumière toutes les pratiques illégales, frauduleuses ou autres pratiques non autorisées dans l'entreprise afin de pouvoir prendre des mesures adéquates.

La présente politique relative aux lanceurs d'alerte vise donc à offrir aux collaborateurs et aux tiers de la transparence quant aux canaux existants pour signaler de telles irrégularités (alléguées) au sein de l'entreprise sans devoir suivre la voie hiérarchique normale.

De cette manière, l'entreprise souhaite agir contre d'éventuels actes ou pratiques illégaux, frauduleux ou autres pratiques ou actes non autorisés qui relèvent du contrôle de l'entreprise, garantir une enquête indépendante et confidentielle et éviter d'éventuels conflits d'intérêts. La présente politique n'implique toutefois pas d'obligation de signalement, mais une possibilité pour les travailleurs de l'entreprise de signaler des irrégularités au sein de l'entreprise moyennant l'application de certaines garanties.

2 NOTIONS

Aux fins de cette politique, les définitions suivantes s'appliquent :

- « *informations sur les infractions* » désigne des informations, y compris des soupçons raisonnables, concernant des infractions réelles ou potentielles, qui se sont produites ou sont susceptibles de se produire, ainsi que sur des tentatives de dissimulation de telles infractions ;
- « *rapport* » signifie la communication d'informations sur les violations, oralement ou par écrit ; ,

Siège social : ATS nv | Karel De Roosestraat 15, B-9820 Merelbeke
T +32 (0)9 210 04 11 | info@atsgroep.be | www.atsgroep.be
Numéro de société TVA BE 0425.815.647 - RPR Gent

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

- « *Déclaration interne* » désigne la communication d'informations sur les violations, oralement ou par écrit, au sein d'une entité juridique du secteur privé ;
- « *rapport externe* » désigne la communication orale ou écrite d'informations sur les infractions au coordinateur fédéral ou aux autorités compétentes ;
- « *divulgaration* » signifie rendre publiques les informations sur les infractions ;
- « *personne signalant* » ou « *lanceur d'alerte* » désigne une personne qui signale ou divulgue des informations concernant des violations ;
- « *contexte professionnel* » désigne des activités professionnelles actuelles ou passées dans le secteur privé qui, quelle que soit la nature de ces activités, peuvent permettre aux personnes d'obtenir des informations sur les violations et de faire face à des représailles si elles signalent ces informations ;
- « *facilitateur* » désigne une personne physique qui assiste une personne qui signale le processus de signalement et dont l'assistance doit rester confidentielle ;
- « *personne concernée* » désigne une personne physique ou morale identifiée dans l'avis ou la divulgation publique comme la personne à qui la violation est attribuée ou à laquelle cette personne est associée ;
- « *Représailles* » désigne tout acte ou omission directe ou indirecte résultant d'un rapport ou d'une divulgation interne ou externe, qui entraîne ou est susceptible de causer un préjudice injustifié à la personne qui fait la déclaration ;
- « *Rapport anonyme* » désigne un rapport dont personne, pas même le destinataire, ne connaît l'identité de l'auteur.

3 CHAMP D'APPLICATION

3.1 Champ d'application personnel

Cette politique s'applique aux personnes signalant qui ont reçu des informations sur des violations dans un contexte professionnel. Cela signifie que les canaux de déclaration et les mécanismes de protection listés ci-dessous sont ouverts, entre autres, à :

1. Employés actuels
2. D'anciens employés dans le cas où des informations sur des infractions ont été obtenues dans le cadre d'une relation de travail depuis terminée ;
3. Des candidats au cas où des informations sur les infractions auraient été obtenues lors du processus de recrutement ou d'autres négociations précontractuelles
4. Les travailleurs indépendants travaillant au sein de l'organisation (comme les freelances, consultants, etc.)
5. Les actionnaires et les personnes appartenant à l'organe administratif, de gestion ou de supervision d'une société, y compris les membres non impliqués dans la gestion quotidienne, les bénévoles et les stagiaires rémunérés ou non rémunérés ;

Siège social : ATS nv | Karel De Roosestraat 15, B-9820 Merelbeke-Melle

T +32 (0)9 210 04 11 | info@atsgroep.be | www.atsgroep.be

Numéro de société TVA BE 0425.815.647 - RPR Gent

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

6. Toute personne travaillant sous la supervision et la direction des entrepreneurs, sous-traitants et fournisseurs.
7. Facilitateurs;
8. des tiers liés aux personnes signalant qui pourraient être victimes de représailles dans un contexte professionnel, comme des collègues ou des membres de la famille des personnes signalantes ;

3.2 Champ d'application matériel:

Les canaux de signalement peuvent être utilisés pour soulever les violations suivantes :

(1) infractions relatives aux domaines suivants : (a) marchés publics ; (b) les services financiers, produits et marchés, la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ; (c) sécurité et conformité des produits ; (d) la sécurité des transports ; (e) la protection de l'environnement ; (f) la protection radiologique et la sûreté nucléaire ; (g) la sécurité alimentaire et animale, la santé et le bien-être des animaux ; (h) santé publique ; (i) protection des consommateurs ; (j) la protection de la vie privée et des données personnelles, ainsi que la sécurité des réseaux et des systèmes d'information ; (k) la lutte contre la fraude fiscale ; (l) la lutte contre la fraude sociale.

(2) les atteintes aux intérêts financiers de l'Union telles que prévues à l'article 325 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et spécifiées dans les mesures pertinentes de l'Union et, le cas échéant, dans les règles nationales d'application ; (3) les infractions relatives au marché intérieur, telles que mentionnées à l'article 26(2) du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, y compris les infractions aux règles de l'Union sur la concurrence et les aides d'État.

Cependant, les éléments suivants ne sont pas couverts par l'application de cette politique pour lanceurs d'alerte :

- Les plaintes relatives à la violence, au harcèlement et au harcèlement sexuel, qu'un employé qui estime être victime de tels actes peut être soumise à l'expert en bien-être psychosocial désigné à cet effet dans le règlement du travail ou au conseiller en prévention psychosociale du service externe pour la prévention et la protection au travail.
- Rapports relatifs à des informations classifiées ;
- Des rapports basés sur des informations couvertes par le secret médical ;
- Rapports basés sur des informations couvertes par la confidentialité des délibérations judiciaires.

Tous les signalements qui ne relèvent pas du champ d'application de cette politique de lanceurs d'alerte peuvent toujours être signalés via SHEQ-IT, le canal de signalement propre à l'entreprise.

Siège social : ATS nv | Karel De Roosestraat 15, B-9820 Merelbeke-Melle

T +32 (0)9 210 04 11 | info@atsgroep.be | www.atsgroep.be

Numéro de société TVA BE 0425.815.647 - RPR Gent

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

4 CANAUX DE SIGNALEMENT

4.1 Procédure de signalement interne

4.1.1 Signalement interne

1. Un collaborateur¹ qui estime qu'il y a une irrégularité peut faire un signalement :
via une plateforme numérique

Par l'application suivante : <https://atsgroep.integrity.complylog.com/>

Le lien est également accessible via le site du groupe ATS sous « Reporting channel ».

Les responsables de reporting de l'entreprise² étaient désignés :

Morgane Haesaert, Legal Advisor

morgane.haesaert@atsgroep.be

+3292100449

Kristof Vlaemynck, SHEQ Manager

kristof.vlaemynck@atsgroep.be

+3292100447

Le collaborateur qui fait un signalement via le canal interne de signalement peut également le faire de manière anonyme.

2. L'existence du canal interne de déclaration n'affecte pas le droit de l'employé, s'il le juge utile, de consulter son représentant du personnel et/ou son syndicat concernant ses droits et obligations avant de faire un signalement.
3. Le responsable du rapport qui reçoit un rapport envoie au notifiant une confirmation de réception du rapport dans les 7 jours ouvrables suivant la réception.
4. Le responsable des rapports enregistre le rapport à la date de sa réception et est le seul à connaître l'identité du signalant. La confidentialité de l'identité de la personne qui a signalé et de tout tiers nommé dans le rapport est toujours garantie³. Les membres du personnel non autorisés n'ont pas accès au canal interne de rapport. S'il y a des ambiguïtés dans le rapport initial, le gestionnaire des notifications demandera une explication.
5. Les responsables des notifications sont responsables d'un suivi attentif de chaque signalement. Ils vérifient l'exactitude des allégations formulées dans le rapport et traitent

¹ Au sens le plus large du terme. Voir ci-dessus « Portée du personnel ».

² Le singulier inclut le pluriel et inversement dans cette politique.

³ C'est-à-dire que l'identité n'est connue que par l'administrateur rapporteur

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

la violation signalée si nécessaire, notamment par des mesures telles qu'une enquête préliminaire interne, une enquête ou la fin des procédures.

6. Dès que possible, et au plus tard 3 mois après l'accusé de réception du rapport ou, si aucune accusée de réception n'a été envoyée à la personne qui a signalé, trois mois après l'expiration de la période de sept jours suivant le rapport, les responsables de la déclaration doivent fournir à la personne la personne responsable des informations sur les mesures de suivi prévues ou prises ainsi que sur les raisons de ce suivi.

4.1.2 Procédure d'enquête et décision

1. Dès la réception du rapport, le responsable du reporting lance une enquête sur les irrégularités présumées.
À ce titre, le responsable rapporteur est autorisé à mener une enquête indépendante au sein de l'entreprise.
Le responsable de la déclaration doit entendre la ou les personnes signalées comme impliquées dans les irrégularités signalées.
Le responsable de la déclaration doit obtenir les informations et consulter les sources nécessaires dans le cadre de cette enquête. Ainsi, le responsable du signalement tente de vérifier les irrégularités présumées identifiées par la personne qui a signalé.
2. Lors de l'information et du signalement, le responsable des rapports ne divulgue pas l'identité de la personne signalant ni celle des tiers nommés dans le rapport.
3. Le responsable reporting rapporte ses conclusions par écrit à la direction quotidienne (ou, en son absence, à un autre organe de direction, par exemple le conseil d'administration, de l'entreprise). Si le rapport concerne un membre du conseil exécutif d'une filiale, il est adressé au conseil exécutif de la société mère (A.T.S. nv). Ce n'est que si le rapport concerne un membre du conseil exécutif de l'A.T.S. nv que le rapport est adressé au président de l'organe mentionné ci-dessus.
4. La direction quotidienne (ou tout autre organe de gouvernance) de l'entreprise prend une décision et prend toutes les mesures en fonction du rapport du responsable rapporteur.
5. Le responsable enquête et la ou les personnes accusées seront informés de la clôture de l'enquête.

4.1.3. Garanties

Siège social : ATS nv | Karel De Roosestraat 15, B-9820 Merelbeke-Melle
T +32 (0)9 210 04 11 | info@atsgroep.be | www.atsgroep.be
Numéro de société TVA BE 0425.815.647 - RPR Gent

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

1. La notification et la gestion d'un rapport sont effectuées dans le respect du secret et de la confidentialité.
2. L'identité de la personne qui a signalé ne doit être divulguée à d'autres personnes que le personnel autorisé chargé de recevoir ou de suivre les rapports sans son consentement libre et explicite. Cela s'applique également à toute autre information à partir de laquelle l'identité du rapporteur peut être déduite directement ou indirectement.

Ce principe ne peut être dérogé que s'il constitue une obligation nécessaire et proportionnée en vertu d'une législation spéciale dans le cadre d'enquêtes menées par les autorités nationales ou de procédures judiciaires, également afin de garantir les droits de défense de la personne concernée. Dans ce cas, les personnes signalant doivent être informées avant que leur identité ne soit divulguée, sauf si ces informations compromettent les enquêtes ou procédures judiciaires connexes.

3. Le responsable enquête est prié de s'engager à traiter son rapport de manière confidentielle et de ne pas le divulguer directement ou par l'intermédiaire de tiers tant que l'organe dirigeant de l'entreprise n'aura pas communiqué la fin de l'enquête.

4.1.4 Enregistrement des signalements

La société doit conserver un registre de chaque rapport reçu, conformément aux exigences de confidentialité mentionnées. Les rapports sont tenus pendant la période où la relation contractuelle est en cours.

Les signalements anonymes et non anonymes sont enregistrés dans l'application Integritylog. Le responsable enquête peut également choisir, dans l'application Integritylog, d'enregistrer son rapport via l'enregistrement de l'appel. Veuillez noter que l'anonymat peut ne pas être garanti dans le cas d'un rapport oral, surtout lorsque les responsables du reporting reconnaissent la voix du rapporteur.

Lorsqu'une ligne téléphonique avec enregistrement d'appel ou un autre système de messagerie vocale avec enregistrement d'appel est utilisée pour le rapport, avec le consentement de la personne qui fait le signalement, la société se réserve le droit d'enregistrer le rapport oral de la manière suivante :

- *en enregistrant la conversation sous une forme durable et récupérable (préférentielle) ; ou*
- *par un compte rendu écrit complet et exact de l'entretien, préparé par le membre du personnel responsable de la gestion du rapport. Le responsable enquête a toujours l'occasion de vérifier, corriger et accepter la version écrite de la conversation téléphonique.*

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

4.1.5 Droit à la protection de la vie privée

Tout traitement des données personnelles dans le cadre d'une notification, y compris l'échange ou le transfert de données personnelles par les autorités compétentes ou le coordinateur fédéral, est effectué conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD) (Règlement (UE) 2016/679) et aux dispositions légales sur la protection des personnes physiques en matière de traitement des données personnelles. Les données personnelles manifestement non pertinentes pour la gestion d'un rapport spécifique ne seront pas collectées ou, si elles sont collectées involontairement, seront supprimées immédiatement.

Le nom, la position et les coordonnées de la personne qui a signalé et de chaque personne à qui s'appliquent les mesures de protection et de soutien, ainsi que de la personne concernée, y compris, le cas échéant, le numéro de la société, seront conservés jusqu'à ce que la violation de la notification soit prescrite.

Ces personnes concernées peuvent chacune invoquer le droit d'accès et de correction des données traitées en leur propre personne conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD). Ils peuvent également s'adresser à l'Autorité de protection des données pour cela.

4.2 Procédure de signalement externe

Un collaborateur peut également signaler des informations sur les violations en utilisant les canaux et procédures de signalement externes après avoir signalé pour la première fois via des canaux internes ou en signalant immédiatement via des canaux externes.

4.2.1 Autorités compétentes

Les autorités responsables de la réception des rapports, de la fourniture de retours et du suivi des rapports sont les suivantes :

- 1° l'économie de la fonction publique fédérale, les PME, les travailleurs indépendants et l'énergie ;
- 2° le financement de la fonction publique fédérale ;
- 3° la Santé, la Sécurité de la chaîne alimentaire et l'environnement du Service Public Fédéral ;
- 4° la Mobilité et les Transports du Service Public Fédéral ;
- 5° la fonction publique fédérale Emploi, travail et dialogue social ;
- 6° Intégration sociale dans la fonction publique, réduction de la pauvreté, économie sociale et programmes de politique urbaine

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

- 7° l'Agence fédérale de contrôle nucléaire ;
- 8° l'Agence fédérale pour les médicaments et produits de santé ;
- 9° l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire ;
- 10° l'Autorité belge de la concurrence ;
- 11° L'Autorité de Protection des Données ;
- 12° l'Autorité des services et marchés financiers ;
- 13° la Banque nationale de Belgique ;
- 14° du Conseil de surveillance des auditeurs ;
- 15° les autorités mentionnées à l'article 85 de la loi du 18 septembre 2017 sur la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme et sur la restriction de l'utilisation de l'argent liquide ;
- 16° Comité national pour la sécurité de l'approvisionnement et de la distribution d'eau potable ;
- 17e l'Institut belge des services postaux et des télécommunications ;
- (18) l'Institut national pour l'assurance santé et invalidité ;
- 19° l'Institut national pour l'assurance sociale des travailleurs indépendants ;
- 20° Bureau national de l'emploi ;
- 21e le Bureau national de la sécurité sociale ;
- 22° Service d'Information et d'Enquête Sociale ;
- 23° Service autonome de coordination anti-fraude (CAF) ;
- 24° du contrôle maritime.

En l'absence de désignation ou si aucune autorité ne se considère compétente pour recevoir un rapport, le Médiateur fédéral agit comme autorité compétente pour recevoir les rapports, fournir des retours et assurer le suivi des rapports.

4.2.2 Procédures de rapport externe au coordinateur fédéral et aux autorités compétentes

Un collaborateur qui estime qu'il y a eu une irrégularité peut en faire rapport à l'autorité compétente ou au Médiateur fédéral.

Chaque autorité doit établir un canal de déclaration externe indépendant et autonome pour recevoir et traiter les informations sur les violations. Les canaux de reporting externes offrent la possibilité de rédiger des rapports écrits et oraux. Le signalement verbal est possible par téléphone ou autres systèmes de messagerie vocale et, à la demande de la personne qui fait la déclaration, par le biais d'une réunion physique dans un délai raisonnable.

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

Les autorités compétentes nommées détermineront, par règlement ou circulaire, des règles procédurales spécifiques pour la réception et le traitement des rapports.

L'autorité compétente doit toujours envoyer un accusé de réception dans les sept jours suivant la réception du rapport, sauf demande explicite contraire de la personne qui fait la déclaration ou sauf si l'autorité compétente considère pour des motifs raisonnables qu'une accusée de réception du rapport mettrait en péril la protection de l'identité de la personne qui fait la déclaration.

L'autorité compétente doit suivre les signalements, y compris les signalements anonymes, avec diligence raisonnable et fournir un retour d'information à la personne signalant dans un délai raisonnable ne dépassant pas trois mois ou, dans les cas dûment justifiés, six mois, sauf disposition légale qui l'empêche.

L'autorité compétente doit informer la personne qui fait rapport du résultat final des enquêtes résultant du rapport, en tenant compte des dispositions nationales qui s'y appliquent.

Toute autorité ayant reçu un rapport mais qui n'est pas compétente pour traiter la violation signalée doit transmettre le rapport dans un délai raisonnable et de manière sécurisée au coordinateur fédéral, qui à son tour le transmettra à l'autorité compétente et informera la personne qui fera rapport de ce transfert sans délai.

Si l'autorité ayant reçu la notification sait que d'autres autorités sont également compétentes, la notification est transmise dans un délai raisonnable et sécurisé au coordinateur fédéral, qui la transmet aux autorités compétentes et assure leur coordination.

Les canaux de reporting externes doivent toujours répondre aux exigences d'indépendance et d'autonomie. Cela signifie qu'ils remplissent chacun des critères suivants :

- (1) par conception, mise en place et gestion, les canaux doivent garantir l'intégralité, l'intégrité et la confidentialité des informations et ne doivent pas être accessibles au personnel non autorisé de l'autorité compétente ;
- (2) ils doivent permettre de stocker des informations de façon permanente en vue de poursuivre les enquêtes ;

Les autorités compétentes doivent publier sur une page distincte, facilement identifiable et accessible de leur site web au moins les informations suivantes :

- 1° les conditions d'éligibilité à la protection ;
- (2) les coordonnées nécessaires pour les canaux de déclaration externes, en particulier les adresses électroniques et postales, ainsi que les numéros de téléphone de ces canaux, indiquant si les conversations téléphoniques sont enregistrées ;

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

(3) les procédures applicables à la notification des violations, y compris la manière dont l'autorité compétente peut demander à la personne signalant de clarifier ou de fournir des informations supplémentaires sur les informations rapportées, si des retours sont fournis et, le cas échéant, le délai pour fournir des retours ainsi que le type et le contenu de ces retours ;

4° les règles de confidentialité applicables aux rapports, et en particulier aux informations relatives au traitement des données personnelles conformément à l'article 21 de la présente loi, aux articles 5 et 13 du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatant la protection des personnes physiques en matière de traitement des données personnelles et la libre circulation de ces données, ainsi que l'abrogation de la directive 95/46/CE (général Règlement), article 13 de la directive (UE) 2016/680 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relative à la protection des personnes physiques en matière de traitement des données personnelles par les autorités compétentes aux fins de la prévention, de l'enquête, de la détection ou de la poursuite des infractions pénales ou de l'exécution de sanctions pénales, et sur la libre circulation de ces données et l'abrogation de la Décision-cadre du Conseil 2008/977/JAI et de l'article 15 du Règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatant à la protection des personnes physiques en matière de traitement des données personnelles par les institutions, organismes, bureaux et agences de l'Union et sur la libre circulation de ces données, et abrogeant le Règlement (CE) n° 45/2001 et la Décision n° 1247/2002/CE, selon le cas ;

5° la manière dont le suivi sera proposé ;

6° les recours et procédures de protection contre les représailles et la disponibilité de conseils confidentiels, pour les personnes envisageant de faire un rapport ;

7° une déclaration expliquant clairement les conditions dans lesquelles les personnes qui rendent compte à l'autorité compétente sont protégées contre toute responsabilité en cas de violation de la règle de confidentialité ; et

8° les coordonnées du coordinateur fédéral et de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme.

4.3 Divulgence publique

En plus de la possibilité de faire un signalement via le canal interne ou les canaux externes, chaque personne a la possibilité de rendre publiques les informations relatives à une violation de l'information.

Une personne signalant qui fait une divulgation est éligible aux protections énoncées ci-dessous par cette politique si :

1° le collaborateur a d'abord fait un rapport interne et externe, ou a immédiatement fait un rapport externe, mais aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse à ce rapport dans les périodes susmentionnées ;

Siège social : ATS nv | Karel De Roosestraat 15, B-9820 Merelbeke-Melle

T +32 (0)9 210 04 11 | info@atsgroep.be | www.atsgroep.be

Numéro de société TVA BE 0425.815.647 - RPR Gent

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

ou 2° le collaborateur a de bonnes raisons de croire que : a) la contrefaçon peut constituer un danger imminent ou réel pour l'intérêt public ; ou (b) dans le cas d'un signalement externe, il existe un risque de représailles, ou il est peu probable que la contrefaçon soit efficacement corrigée, en raison des circonstances particulières de l'affaire, par exemple parce que des preuves peuvent être cachées ou détruites, ou qu'une autorité peut collaborer avec l'auteur de l'infraction ou est impliquée dans l'infraction.

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

5 PROTECTION DE L'AUTEUR DE SIGNALEMENT

5.1 Conditions

Si un responsable enquête :

- avait des raisons raisonnables de croire que les informations signalées sur la violation étaient exactes au moment de la notification et que ces informations relevaient du champ d'application de cette politique ⁴; et
 - il rapportait des informations en interne conformément ou externement en accord avec celle-ci, ou divulguait des informations en accord avec celle-ci ;
- il ou elle bénéficie également d'une protection spécifique contre les mesures répressives.

La personne qui fait le signalement ne perd pas le bénéfice de la protection au seul motif que le rapport fait de bonne foi a été jugé incorrect ou infondé.

Les facilitateurs et tiers associés aux personnes signalant sont également éligibles aux mesures de protection prévues ci-dessous s'ils avaient des motifs raisonnables de croire que la personne signalant relevait du champ de protection de cette politique.

5.2 Mesures de protection contre les représailles

Si la personne signalante, l'animateur ou le tiers associé à la personne signalante remplit les conditions ci-dessus, il ou elle sera protégé contre toute forme de représailles, y compris les menaces et les tentatives de représailles. La représaille comprend les mesures suivantes :

1° suspension, mise à pied, licenciement ou mesures similaires ; 2e rétrogradation, refus de promotion ; 3° transfert de tâches, changement de lieu de travail, réduction des salaires, changement d'heures de travail ; 4° retenir la formation ; 5° évaluation négative de performance ou référence d'emploi ; 6° l'imposition ou l'application d'une mesure disciplinaire, d'une réprimande ou d'une autre sanction, telle qu'une sanction financière ; 7° coercition, intimidation, harcèlement ou exclusion ; (8) discrimination, désavantage ou traitement inégal ; (9) la non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, lorsque le travailleur avait une attente légitime qu'on lui proposerait un emploi pour une durée indéterminée ; 10° Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire ; 11° dommage, y compris des dommages à la réputation, en particulier sur les réseaux sociaux, ou des pertes financières, y compris une perte de chiffre d'affaires et de revenus ; 12° sur la liste noire sur la base d'un accord informel ou formel couvrant un secteur ou une industrie entier, empêchant la personne de trouver un emploi dans ce secteur ou cette

⁴ Le premier critère est évalué en relation avec une personne dans une situation comparable et ayant des connaissances comparables

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

industrie ; 13° résiliation anticipée ou résiliation d'un contrat de fourniture de biens ou services ;
14° retrait d'une licence ou d'un permis ; 15° Orientations psychiatriques ou médicales.

Les personnes qui signalent des informations concernant des violations ou font une divulgation conformément à cette politique ne peuvent pas être soumises à des poursuites civiles, pénales ou disciplinaires, ni à des sanctions professionnelles pour un tel avis ou divulgation.

Les personnes signalant ne peuvent être tenues responsables de l'acquisition ou de l'accès aux informations rapportées ou divulguées, sauf si cette acquisition ou accès constitue en soi une infraction pénale.

Toute personne protégée qui estime avoir été victime ou menacée de représailles peut déposer une plainte motivée auprès du Coordinateur fédéral, qui engagera une procédure de protection extrajudiciaire conformément aux art. 26 et suivants de la loi du 28 novembre 2022 sur la protection des notifs des violations du droit de l'Union ou national établies au sein d'une entité juridique du secteur privé.

Sans préjudice de tout autre moyen administratif ou extrajudiciaire, toute personne protégée a le droit de faire appel devant le tribunal du travail en cas de représailles conformément à l'article 578 du Code judiciaire.

5.3 Mesures de soutien

Chaque personne protégée a accès à des mesures de soutien et en particulier :

- (1) informations et conseils complets et indépendants, facilement accessibles gratuitement, sur les recours et procédures disponibles pour se protéger contre les représailles, ainsi que sur les droits de la personne concernée, y compris ses droits en matière de protection des données personnelles ; la personne signalant doit également être informée qu'elle est éligible aux mesures de protection prévues par cette loi ;
- 2° Avis technique concernant toute autorité impliquée dans la protection de la personne qui fait rapport ;
- (3) l'aide juridique dans les procédures pénales et civiles transfrontalières conformément à la directive (UE) 2016/1919 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'aide juridique des suspects et des personnes accusées dans les procédures pénales ainsi que des personnes demandées dans les procédures européennes de mandat d'arrêt et la directive 2008/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et les affaires commerciales et l'aide juridique dans d'autres procédures, ainsi que les conseils juridiques ou autres formes d'aide juridique, conformément aux

RÈGLEMENT DU TRAVAIL /ANNEXE/ POLITIQUE LANCEURS D'ALERTE

dispositions relatives à l'aide juridique de seconde ligne et à l'aide juridique ;
4° mesures de soutien, y compris le soutien technique, psychologique, médiatique et social, pour
les personnes qui font le rapport ;
5° Assistance financière aux personnes signalant dans le cadre de procédures judiciaires.

Toute personne protégée peut également contacter à tout moment l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme pour un soutien juridique, psychologique, social, informatique et de communication. L'Institut fédéral est également le point d'information central sur la protection des lanceurs d'alerte.

Données:

Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme
Leuvenseweg 48,
1000 Bruxelles

Email : kl-la@firm-ifdh.be

Téléphone : 0479 88 57 40

<https://federaalinstituutmensenrechten.be/nl/de-klokkenluidersregeling-en-ondersteuning-van-klokkenluiders>

6 SANCTIONS

- Tout collaborateur qui enfreint les règles de cette politique peut être sanctionné par l'une des sanctions prévues par le règlement du travail.
- Un collaborateur qui a intentionnellement fait un signalement manifestement infondé, et qui a ainsi utilisé illégalement la procédure de signalement de cette politique de lanceur d'alerte, peut également être sanctionné par l'une des sanctions prévues par le règlement du travail.
- Les personnes liées à l'entreprise qui n'ont pas le statut d'employée de celle-ci, et qui violent les obligations prévues par cette politique de lanceur d'alerte, peuvent être sanctionnées par l'entreprise par une sanction disciplinaire.
- De plus, les personnes signalant peuvent être punies conformément aux articles 443 à 450 du Code pénal s'il est établi qu'elles ont intentionnellement rapporté ou divulgué de fausses informations. Les personnes subissant des dommages à la suite de tels rapports ou divulgations ont droit à des mesures d'indemnisation conformément à la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Écrit à MERELBEKE-MELLE le 15/06/2023

Pour la connaissance et l'approbation

Siège social : ATS nv | Karel De Roosestraat 15, B-9820 Merelbeke-Melle

T +32 (0)9 210 04 11 | info@atsgroep.be | www.atsgroep.be

Numéro de société TVA BE 0425.815.647 - RPR Gent