

Procédure d'alerte interne à la société Biomet France Sarl

Préambule

La société Biomet France Sarl réaffirme son attachement au respect des valeurs éthiques fondamentales d'honnêteté, de transparence et d'intégrité qui doivent guider en permanence ses actions ainsi que celles de ses collaborateurs, mandataires sociaux et partenaires.

A ce titre le Groupe Zimmer Biomet (le Groupe) a d'ores et déjà élaboré un Code de Conduite et d'Ethique des Affaires, applicable à l'ensemble de ses filiales et consultable sur son site internet zimmerbiomet.fr dans la rubrique « conformité de la société » ou sur « The Circle » pour son personnel interne. Le Groupe souscrit également à une ligne d'assistance globale, Zimmer Biomet Speak Up Hotline.

Toutefois, la société Biomet France Sarl entend renforcer son engagement en la matière et proposer une alternative en se dotant d'un dispositif interne de recueil et de traitement des signalements à destination de ses employés, collaborateurs externes et occasionnels ainsi que par toutes autres personnes concernées selon les dispositions légales applicables en France aux lanceurs d'alerte.

Celui-ci s'inscrit dans le cadre de 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 II, révisée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et ayant donné lieu au décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022.

A noter que dans toute la suite de la procédure on utilisera indifféremment les termes « signalement » et « alerte » avec la même signification.

La présente procédure a été soumise pour consultation au Comité Social et Economique le 14 novembre 2024.

Article 1^{er} - Faits pouvant être signalés

Les faits concernés sont :

- Un crime ou un délit ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation :
 - o D'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ; ou
 - o D'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ; ou
 - o Du droit de l'Union européenne, ou autre loi et règlement applicable ;
- Un manquement au Code de Conduite et d'Ethique des Affaires du Groupe ;
- Un manquement à tout autre code ou charte en vigueur au sein du Groupe ou à tout autre document de portée équivalente.

L'alerte peut porter sur des faits qui se sont produits ou qui sont très susceptibles de se produire.

La loi précise que sont concernés tous les crimes et délits commis par le personnel de l'entreprise dans l'exercice de ses fonctions. Les faits relevant de la vie privée, sans aucun lien avec l'exercice des fonctions, n'entrent pas dans ce cadre.

De même, ne sont pas concernées par la présente procédure les éventuelles relations conflictuelles entre salariés ou difficultés de fonctionnement d'un service, sauf si ces situations revêtent la qualification d'un des faits ci-dessus énumérés.

Enfin, les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les 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.

ARTICLE 2 – Auteur du signalement

Le lanceur d'alerte doit :

- Être une personne physique – ce ne peut pas être une personne morale, c'est-à-dire une entreprise, une association ou même un syndicat ;
- Agir sans contrepartie financière directe ;
- Être de bonne foi – le lanceur d'alerte ne doit pas agir de façon malveillante ou par vengeance en colportant des informations qu'il sait mensongères ou erronées ;
- Avoir eu personnellement connaissance des faits reportés, lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles (c'est-à-dire avoir été le témoin personnel des faits (ou être la victime)) – le lanceur d'alerte ne peut pas colporter une simple rumeur.

Le dispositif d'alerte est ouvert aux membres du personnel, aux collaborateurs extérieurs (consultant, sous-traitant, intérimaire) ou occasionnel (stagiaire) de l'entreprise, aux personnes dont la relation de travail s'est terminée, aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi, aux cocontractants ou sous-traitants.

ARTICLE 3 – Canaux de signalement et divulgation

Conformément à la réglementation applicable en la matière, le lanceur d'alerte dispose de trois canaux distincts pour effectuer son signalement tout en bénéficiant des protections accordées par la loi à ce statut :

- Le signalement interne ;
- Le signalement externe ;
- La divulgation publique.

Le dispositif d'alerte interne à la société Biomet France Sarl, objet de la présente procédure, ne couvre dans ce cadre que le canal du signalement interne. Pour les dispositions relatives aux autres canaux, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires applicables.

ARTICLE 4 – Comment lancer une alerte interne

Les canaux de diffusion détaillés ci-dessous ont un caractère facultatif. Leur utilisation par les salariés, qui disposent d'autres moyens (ligne managériale, direction, ressources humaines), ne revêt aucun caractère obligatoire mais est fortement encouragée. Dès lors, aucune sanction ne peut être exercée à l'encontre d'un salarié qui n'en aurait pas fait usage.

4.1 – Envoi d'une alerte via la Hotline Speak up du Groupe Zimmer Biomet

Comme le prévoit le Code de Conduite et d'Ethique des Affaires, le Groupe a souscrit une ligne d'assistance Speak Up Hotline, gérée au niveau mondial et accessible à toutes les sociétés du Groupe, y compris Biomet France Sarl.

Administrée par un fournisseur tiers indépendant, elle permet d'apporter les plus hautes garanties d'impartialité et d'indépendance aux personnes qui souhaitent l'utiliser pour déposer une alerte concernant un soupçon de violation des réglementations, protocoles, procédures et contrôles internes applicables, la commission d'actes qui ne respectent pas les principes éthiques et les bonnes pratiques commerciales adoptés par la société concernée, ainsi que la commission d'actes susceptibles d'être criminels.

La plateforme est accessible par internet via **The Circle / Applications / Speak Up Hotline** pour le personnel ou via le site <https://www.zimmerbiomet.eu/en/compliance.html#compliance-hotline>.

Afin de faciliter son utilisation, les instructions pour déposer une alerte sont traduites dans de nombreuses langues, dont le français.

La déclaration peut être faite par écrit, via un formulaire, ou pour les personnes préférant parler à quelqu'un, oralement grâce à une ligne téléphonique dédiée.

L'utilisation de ce canal implique un traitement de l'alerte au niveau mondial, dans le respect des règles fixées par le Groupe.

4.2 – Envoi d'une alerte via le canal de signalement local

Comme alternative à la Hotline Globale Speak Up, toute personne, répondant aux critères mentionnés dans l'article 2 ci-dessus, peut soumettre un signalement ou porter ses questions et/ou préoccupations concernant Biomet France Sarl par courrier électronique à l'adresse lanceuralertebiomet@zimmerbiomet.com.

Ce courrier électronique, obligatoirement formulé en français ou en anglais, est directement et uniquement géré par le Responsable du Système désigné par le Groupe et appartenant aux services conformité et/ou juridique de celui-ci.

L'autonomie du Responsable du Système est garantie par une désignation formelle, pour laquelle il s'engage à assurer la confidentialité et la protection du lanceur d'alerte sans permettre aucune pression ou interférence de la part des membres de la direction locale ou de tout autre acteur susceptible d'être impliqué lors de la réception d'un signalement local.

Afin de garantir que le signalement soit traité dans les meilleures conditions possibles et d'éviter toute perte d'information, le Responsable du Système informe l'équipe Global Compliance Investigations dès réception de tout signalement.

Par ailleurs, afin d'éviter tout conflit d'intérêt, lorsque le signalement met en cause le Responsable du Système ou qu'il est allégué que celui-ci était au courant des pratiques dénoncées, l'alerte doit être soumise par l'intermédiaire de Speak Up Hotline.

ARTICLE 5 – Contenu d'une alerte

Quel que soit le canal utilisé, l'alerte doit comporter :

- L'identité, les coordonnées (y compris une adresse de messagerie valide) et idéalement, la situation professionnelle de l'émetteur d'alerte, sauf s'il choisit de rester anonyme ;
- Les faits que le lanceur d'alerte souhaite rapporter, avec un niveau de détail approprié ;
- Les informations, documents et autres éléments de nature à étayer le signalement lorsqu'il dispose de tels éléments.

ARTICLE 6 – Traitement d'une alerte locale

6.1 – Accusé-réception

Un accusé réception écrit est envoyé par le Responsable du Système dans un délai de 7 jours ouvrés à compter de la réception du signalement, sauf en cas de signalement anonyme pour lequel il ne serait matériellement pas possible de contacter l'auteur de celui-ci.

A noter que cet accusé réception ne vaut pas recevabilité du signalement.

6.2 – Recevabilité

Le Responsable du Système (avec l'assistance de l'équipe Global Compliance Investigations) procède dès que possible et dans un délai raisonnable, à une première analyse de celle-ci afin d'évaluer la nature, le sérieux, la pertinence, et la gravité des faits allégués, conformément aux articles 1 et 2 ci-dessus.

Par ailleurs, sauf en cas de signalement anonyme ou si le lanceur d'alerte n'est pas joignable, le Responsable du Système vérifie que les conditions d'éligibilité au dispositif légal de protection des lanceurs d'alerte sont respectées (voir chapitres 1 et 2).

Afin de confirmer la recevabilité de l'alerte, tout complément nécessaire d'information pourra être demandé à l'auteur du signalement, selon le canal utilisé, sauf en cas de signalement anonyme pour lequel il ne serait matériellement pas possible de contacter celui-ci.

Si cette première analyse montre clairement le caractère inexact ou infondé de l'alerte, le Responsable du Système pourra faire le choix de ne pas l'investiguer davantage, de la classer sans suite et de la clôturer dans un délai raisonnable. Dans ce cas, sauf décision contraire du Responsable de Système, son auteur en est informé ainsi que des raisons pour lesquelles son signalement ne respecte pas les conditions d'éligibilité.

A contrario, si à l'issue de l'analyse de recevabilité de l'alerte, celle-ci apparaît fondée elle fait l'objet d'un traitement conformément à l'article 6.3 ci-dessous.

6.3 – Enquête interne

Après avoir évalué tout conflit d'intérêt potentiel, le Responsable du Système nomme une équipe d'enquête. Celle-ci peut être constituée de personnes appartenant à la Société Biomet France Sarl ou occupant des fonctions au sein du Groupe, notamment dans l'équipe Global Compliance Investigations.

L'enquête interne, dirigée par le Responsable du Système, est menée afin de déterminer précisément l'exactitude et la matérialité des faits rapportés dans le signalement. Elle est effectuée de manière exhaustive, impartiale, confidentielle et contradictoire.

Dans ce cadre, tout complément nécessaire d'information pourra être demandé à l'auteur du signalement.

De même des entretiens pourront être menés avec le déclarant afin qu'il apporte si nécessaire des compléments d'informations, la ou les personnes faisant l'objet de l'alerte, les éventuels tiers identifiés dans le signalement et toute personne qu'il conviendrait d'entendre pour l'efficacité de l'enquête interne.

Enfin, il pourra être fait appel à des ressources internes et/ou externes dont l'expertise serait nécessaire au traitement de celle-ci.

A l'issue de l'enquête interne, un rapport de synthèse sera rédigé, annexant toutes les pièces justificatives appropriées. Ce rapport sera soumis à une stricte confidentialité et au secret professionnel et sera accessible uniquement à l'équipe d'enquête (sauf décision contraire).

Le résultat de l'enquête de tout rapport local lié à la conformité pourra être signalé au Comité de Discipline EMEA et au Comité Directeur des Enquêtes de la Hotline, conformément à la Politique du Programme Mondial de Conformité, afin de déterminer les mesures correctives appropriées.

Le Responsable du Système et l'Equipe d'Enquête se réservent le droit de prendre toute mesure supplémentaire dans le cadre des enquêtes menées au niveau local, y compris en ce qui concerne le résultat et les mesures correctives, afin de protéger les intérêts du Groupe et de garantir le respect des lois applicables et des politiques internes.

6.4 – Information de l'auteur du signalement

Dans un délai raisonnable n'excédant pas trois mois à compter de l'accusé-réception du signalement et sauf en cas de signalement anonyme, l'auteur de l'alerte est informé par écrit :

- sur les mesures prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement ;
- de la clôture de l'alerte.

En cas de complexité ou de difficulté particulière rencontrée durant l'enquête, le délai de traitement pourra être prolongé de trois mois supplémentaires.

Le Responsable du Système et l'Equipe Investigation se réservent le droit de déroger à ce qui précède si nécessaire, pour protéger les intérêts du Groupe, l'intégrité, l'indépendance et/ou la confidentialité de l'enquête et/ou pour assurer le respect des lois applicables et des politiques internes.

6.5 – Rapport au Groupe

Le Responsable du Système rendra compte périodiquement au Groupe des alertes reçues au niveau local, des enquêtes menées et des mesures correctives adoptées, de manière anonyme. Sauf disposition contraire dans le présent document, aucune donnée ou information susceptible de permettre l'identification du déclarant ou des personnes concernées ne sera fournie au Groupe, à l'exception des personnes employées par le Groupe et faisant partie de l'équipe enquête, le cas échéant.

ARTICLE 7 – Confidentialité

Le Groupe et l'entité garantissent une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur de l'alerte, de la personne visée par celle-ci et de toute autre personne citée dans le signalement ainsi que des informations recueillies dans le signalement.

Les éléments de nature à identifier l'auteur de l'alerte ne peuvent être divulgués, qu'avec le consentement de celui-ci. Ils peuvent toutefois être communiqués à l'autorité judiciaire, dans le cas où les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements seraient tenues de dénoncer les faits à celle-ci. Le lanceur d'alerte en est alors informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire. Des explications écrites sont jointes à cette information.

Il est rappelé à cet égard que le Responsable du Système ainsi que l'ensemble des personnes auxquelles il pourrait être fait appel dans le cadre de la procédure de vérification et de traitement du signalement sont tenus au strict respect de cette obligation de confidentialité de l'identité de l'auteur de l'alerte, de la personne visée par celle-ci, de toute autre personne citée dans le signalement, ainsi que des informations recueillies dans le cadre de la procédure.

La divulgation de ces éléments confidentiels est pénalement sanctionnée.

Toutefois, si cela est jugé nécessaire et sous réserve du respect des lois applicables, le Responsable du Système et/ou l'Equipe d'Enquête peuvent divulguer l'identité de la ou des personnes signalées aux Comités décisionnels locaux, régionaux ou mondiaux concernés afin d'envisager les mesures correctives appropriées résultant des conclusions de l'enquête. Il peut également être nécessaire de divulguer l'identité de la ou des personnes signalées aux services Ressources Humaines, Conformité régionale, au responsable hiérarchique de la personne signalée et/ou à tout autre employé qui sera chargé de mettre en œuvre les mesures correctives résultant d'une enquête.

ARTICLE 8 – Protection du lanceur d'alerte

Conformément à la Loi Sapin II révisée, le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection contre toute mesure de rétorsion.

Aucune pression ne sera exercée, en termes de harcèlement moral ou psychologique, pour influencer la cessation des accusations ou en réponse aux allégations.

Il est également rappelé qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir signalé une alerte.

Les mesures de rétorsion contre un lanceur d'alerte constituent par ailleurs un délit de discrimination, conformément à l'article 225-1 du Code pénal.

Le lanceur d'alerte bénéficie également, dans certains cas et à certaines conditions, d'une irresponsabilité pénale et civile.

Cette protection ne s'applique bien sûr que si le lanceur d'alerte respecte le cadre prévu par les articles 6 à 8 de la Loi Sapin II.

A contrario, le lanceur d'alerte ne sera pas protégé s'il ne répond pas aux définitions légales et notamment s'il déclare des faits de mauvaise foi et/ou dont il n'aurait pas eu personnellement connaissance lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre de son activité professionnelle.

Ceci rappelé, l'utilisation de **bonne foi** du dispositif n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire, quand bien même les faits s'avèreraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite.

ARTICLE 9 – Information des personnes citées dans le signalement

Le Responsable du Système informe, dans la mesure du possible et au moment jugé approprié pour assurer l'indépendance, la confidentialité et l'intégrité de l'enquête, la/les personnes citées dans le signalement (auteur présumé des faits, complice, facilitateur, témoin, victime, etc.) de l'existence et des caractéristiques des traitements de données personnelles mis en œuvre dans le cadre du signalement.

ARTICLE 10 – Traitement, conservation et destruction des données à caractère personnel

Toute donnée personnelle communiquée en application du dispositif d'alerte interne sera traitée conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en matière de protection et traitement des données à caractère personnel.

Les données personnelles collectées et traitées dans le cadre d'une alerte le sont dans le seul but de se conformer aux obligations de la Loi Sapin II et, plus généralement, aux obligations légales et réglementaires applicables à la société. En particulier, seules les données personnelles nécessaires à la poursuite des finalités du traitement associé seront effectivement collectées et traitées.

La conservation des données à caractère personnel est soumise aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978 et du RGPD, en vigueur depuis le 25 mai 2018. Notamment, les données à caractère personnel ne peuvent être conservées que le temps strictement nécessaire à l'accomplissement de la finalité pour laquelle elles ont été collectées.

L'article 9-III de la Loi Sapin II révisée prévoit également que : « Les signalements ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et 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. »

Conformément au point 7.1 du référentiel établi par la CNIL dans sa délibération du 18 juillet 2019, les données relatives à une alerte seront donc gérées comme suit :

- Les données relatives à une alerte considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif sont détruites sans délai.
- Lorsqu'aucune suite n'est donnée à une alerte rentrant dans le champ du dispositif, les données relatives à cette alerte sont détruites ou anonymisées dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification.
- Lorsqu'une suite est donnée à l'alerte, hors procédure disciplinaire ou contentieuse, les données relatives à l'alerte pourront être conservées sous forme d'archives intermédiaires aux fins d'assurer la protection du lanceur de l'alerte ou de permettre la constatation des infractions continues. Cette durée de conservation doit être strictement limitée aux finalités poursuivies, déterminée à l'avance au cas par cas et portée à la connaissance des personnes concernées.
- Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte peuvent être conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.
- Enfin, les données peuvent toujours être conservées plus longtemps, en archivage intermédiaire, si le responsable du traitement en a l'obligation légale (par exemple, pour répondre à des obligations comptables, sociales ou fiscales).

ARTICLE 11 – Diffusion de la procédure d’alerte

Le présent document est diffusé selon les moyens suivants :

- Communication à l’ensemble des collaborateurs à l’occasion de sa diffusion initiale, comme de toute modification significative ;
- Remise à tout nouveau collaborateur au moment de son embauche ;
- Disponible sur le site intranet de la société ;
- Affichage dans les locaux de l’entreprise.

Par ailleurs l’existence de cette procédure d’alerte est précisée dans le règlement intérieur de la société.

ARTICLE 12 – Textes de référence

- *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°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte*
- *Loi organique n°2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d’alerte*
- *Décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d’alerte*
- *Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4*
- *Code du travail : articles L4133-1 à L4133-4*
- *Code du travail : articles D4133-1 à D4133-3*

Date de la procédure ou dernière mise à jour effectuée : 19 novembre 2024

Karine PECHET
Responsable Ressources Humaines



