

PROCÉDURE D'ALERTE

GROUPE HTL

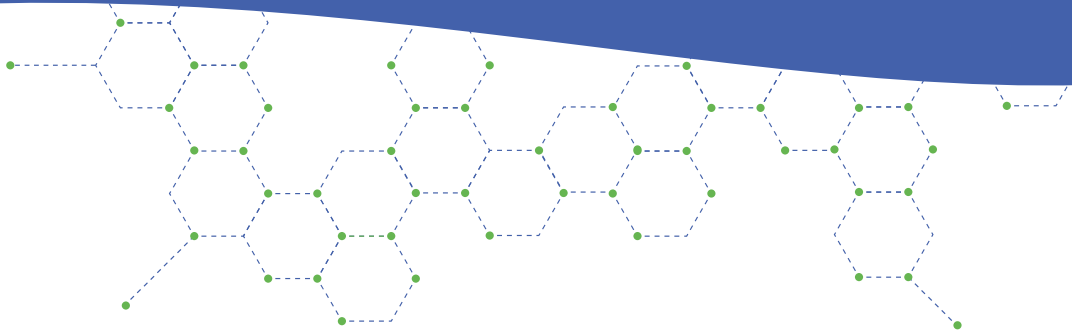


TABLE DES MATIÈRES

PREAMBULE	3
1. SYNTHÈSE – PROCÉDURE D'ALERTE ET DE RETRAIT EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT	3
2. SYNTHÈSE – PROCÉDURE D'ALERTE ETHIQUE HTL	4
3. CHAMP D'APPLICATION	5
1) À quoi servent les dispositifs d'alerte ?	5
2) Qui peut émettre une alerte ?	5
3) Pour quels faits pouvez-vous émettre une alerte ?	5
4) Quelle protection pour le lanceur d'alerte éthique et d'alerte santé publique et environnement ?	6
4. RECUEIL ET TRAITEMENT DE L'ALERTE ETHIQUE	7
1) Qui recueille et traite les alertes ?	7
2) Émission de l'alerte	8
3) Réception de l'alerte	9
4) Pré-instruction de l'alerte	9
5) Réalisation des investigations	10
6) Décision sur les sites à donner	10
7) Clôture de l'alerte	10
8) Bilan semestriel	10
5. RECUEIL ET TRAITEMENT DES DROITS D'ALERTE DE DANGER GRAVE ET IMMINENT et DE SANTÉ PUBLIQUE ET ENVIRONNEMENT	11
1) Qui recueille et traite les alertes ?	11
2) Émission de l'alerte	12
3) Réception de l'alerte	12
4) Réalisation de l'enquête	12
5) Décision sur les suites à donner	12
6. DONNÉES PERSONNELLES	13

PREAMBULE

Le présent document a pour objet de préciser les contours des différents dispositifs d'alerte mis en place au sein du groupe HTL.

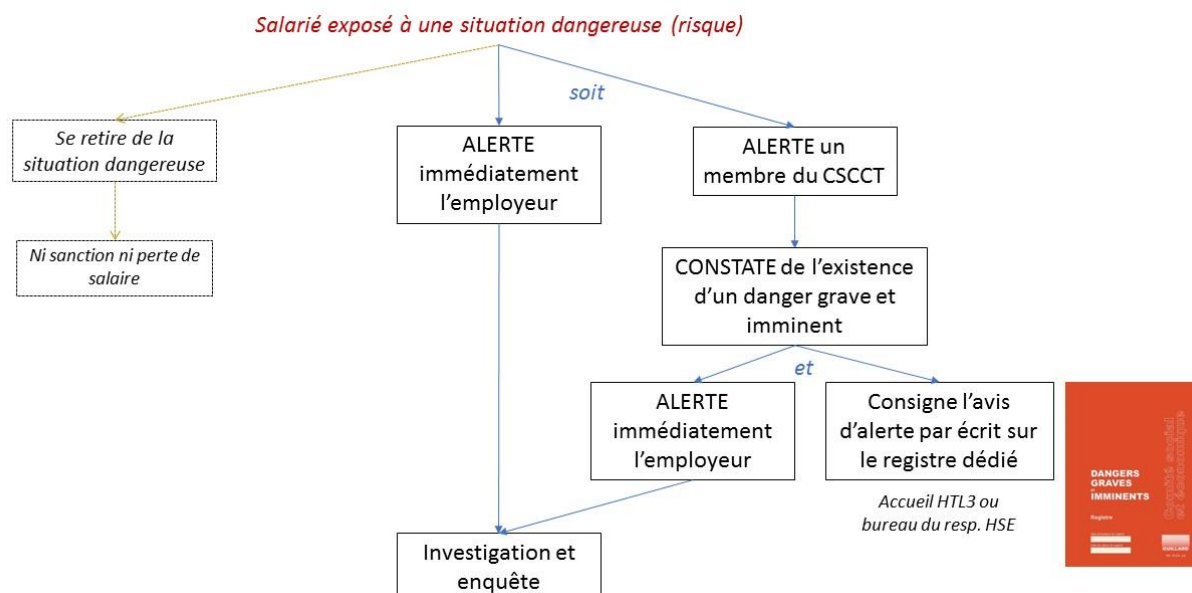
Un dispositif de recueil d'alerte éthique, conformément à la loi dite « SAPIN II » a été mis en place mais il existe d'autres dispositifs de signalement, notamment issus du code du travail :

- Un droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent,
- Un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement,

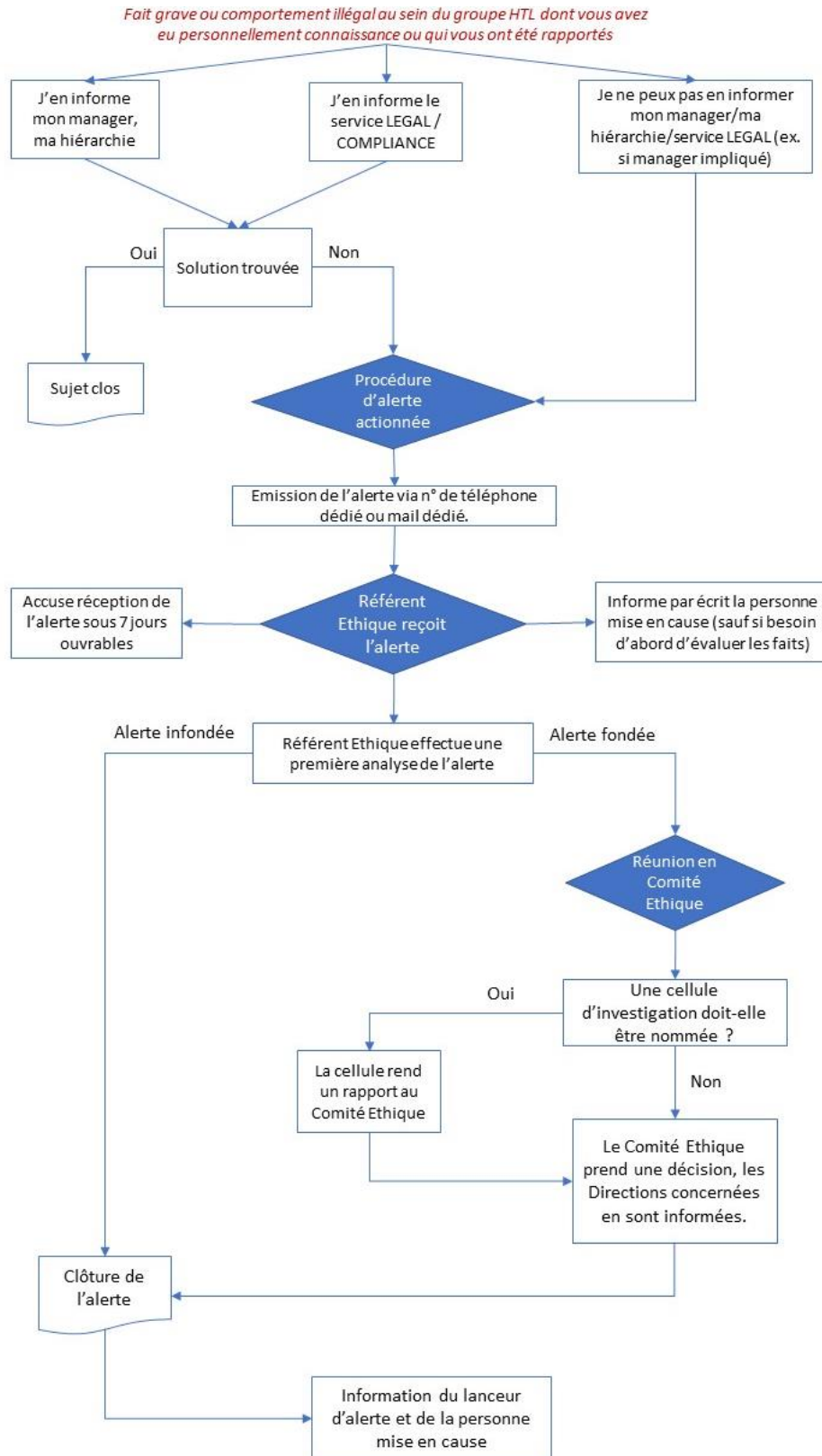
Les lanceurs d'alertes en matière de santé publique et d'environnement ont la même protection que les lanceurs d'alerte éthique depuis la loi n°2022-401 du 21 mars 2022.

Toutefois, le droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent ouvre seulement droit à la protection spécifique prévue à l'article L4131-3 du Code du travail (à savoir, protection contre les sanctions disciplinaires et contre les retenues sur salaire pour la période où le salarié s'est retiré de son poste).

1. SYNTHÈSE – PROCÉDURE D'ALERTE ET DE RETRAIT EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT



2. SYNTHÈSE – PROCÉDURE D'ALERTE ETHIQUE HTL



3. CHAMP D'APPLICATION

1) À quoi servent les dispositifs d'alerte ?

- Permettre à chaque collaborateur du groupe HTL de lancer une alerte concernant des informations portant sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire, illégaux ou contraires au Code d'Éthique du groupe HTL
- Permettre aux collaborateurs d'exercer leur droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent (situation de travail qui peut présenter un danger pour la vie ou la santé du salarié)
- Permettre aux collaborateurs d'exercer leur droit d'alerte de Santé publique et Environnement (produits ou procédés de fabrication qui font peser un risque grave pour la santé des populations ou l'environnement)
- Protéger le lanceur d'alerte qui agit de bonne foi, et sans contrepartie financière directe, conformément aux exigences de la loi française Sapin II (2016) et des lois Wasserman (2022)
- Evaluer toute alerte reçue et prendre des mesures appropriées pour éviter les conséquences négatives d'une non-conformité et d'un comportement inapproprié

2) Qui peut émettre une alerte ?

- L'ensemble des collaborateurs du groupe HTL,
- **Dans le cadre d'une alerte éthique** : l'ensemble des membres du personnel, les mandataires sociaux, et sous certaines conditions, les anciens salariés¹, les candidats à l'emploi², ainsi que les collaborateurs extérieurs et occasionnels³ du groupe HTL.

3) Pour quels faits pouvez-vous émettre une alerte ?

3.1 Alerte éthique

Toute activité ou comportement qui semble notamment contraire aux lois et réglementations en vigueur et/ou au Code d'Éthique du groupe HTL peut faire l'objet d'une alerte :

- un crime ou un délit,
Par exemple : un vol
- 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,
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié,
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation de la loi ou du règlement,

¹ **Anciens salariés** : Lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de la relation de travail au sein du groupe HTL.

² **Candidats à l'emploi** : Lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature au sein du groupe HTL.

³ **Collaborateur extérieur et occasionnel** : désigne toute personne physique non titulaire d'un contrat de travail avec l'une des sociétés du groupe HTL qui, dans le cadre de l'exercice de ses mission(s) intervient pour le compte d'une des sociétés du groupe HTL (exemple : cocontractants (clients, fournisseurs...), sous-traitants, intérimaires, stagiaires,...).

- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit de l'Union européenne,
- l'existence de conduites ou de situations contraires au Code de conduite et à la politique anticorruption du groupe HTL dans la mesure où celles-ci sont susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Par exemple : attribuer un marché à un fournisseur en échange d'un cadeau, toute falsification de la comptabilité ou de la facturation, et toute altération des audits, ou des contrôles financiers internes, tout usage impropre des actifs du Groupe (dépenses à des fins illégales), toute pratique anti-concurrentielle...

Le signalement ne peut toutefois pas porter sur des éléments (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, secret médical, secret des délibérations judiciaires, secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire, ou secret professionnel de l'avocat.

3.2. Alerte danger grave et imminent

- Situation caractérisant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé des collaborateurs ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

Par exemple : Intervention en bordure de toiture sans protection collective (absence de garde-corps) ou individuelle (absence de point d'ancrage pour accrocher le harnais) entraînant un risque de chute.

3.3. Alerte santé publique et environnement

- Tout atteinte grave pour la santé publique ou l'environnement

Par exemple : un cas de pollution dissimulée

4) Quelle protection pour le lanceur d'alerte éthique et d'alerte santé publique et environnement ?

Le présent article 4 ne vaut que pour les collaborateurs usant de leur droit d'alerte éthique et/ou de leur droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement.

4.1. Alerte éthique

L'auteur de l'alerte doit :

- Être une personne physique,
- Agir de bonne foi,
- Effectuer son signalement sans contrepartie financière directe,
- Signaler un fait dont il a eu personnellement connaissance lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle ou pour des faits graves qui lui ont été rapportés.

4.2. Alerte santé publique et environnement

L'auteur de l'alerte en matière de santé publique et d'environnement doit :

- Être un travailleur au sein du Groupe HTL,
- Agir de bonne foi,

Si ces conditions sont remplies, le lanceur d'alerte bénéficie des garanties protectrices suivantes :

Confidentialité

Garantie de stricte confidentialité de l'identité de l'auteur d'alerte, des personnes concernées et des informations recueillies. Ainsi, les éléments de nature à identifier l'Emetteur de l'alerte professionnelle ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

L'auteur d'une alerte éthique peut rester anonyme s'il le souhaite. Les alertes qui toutefois ne sont pas anonymes, notamment dans le cadre d'un alerte de danger grave ou imminent et de santé publique et environnement sont d'une manière générale jugées plus fiables et facilitent le suivi des allégations signalées.

Les personnes qui recueillent et traitent les alertes sont en nombre restreint et soumises à une obligation stricte de confidentialité à l'égard de toutes ces informations, notamment celles relatives à l'identité de l'Emetteur de l'alerte.

Protection civile – Protection pénale

Lorsque la procédure de signalement ou de divulgation publique est respectée, les bénéficiaires de la protection ne pourront pas être condamnés à verser des dommages et intérêts pour les dommages causés par ce signalement ou cette divulgation publique. Il doit avoir eu des motifs raisonnables de croire, lorsqu'il y a procédé, que cette procédure était nécessaire à la sauvegarde des intérêts menacés. Dans ces conditions, le lanceur d'alerte bénéficie ainsi d'une immunité civile et pénale.

Protection par le droit du travail notamment contre d'éventuelles représailles

Le lanceur d'alerte agissant de bonne foi et sans contrepartie financière directe ne peut pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou de poursuite en lien avec l'alerte. Ainsi, il ne pourra pas être licencié, sanctionné ou discriminé, d'aucune manière que ce soit, 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. Le groupe HTL s'engage à protéger le lanceur d'alerte contre toute mesure de rétorsion ou de représailles par un collaborateur du groupe HTL. Si le lanceur d'alerte estime faire l'objet d'une telle mesure de rétorsion ou de représailles, il doit le signaler au plus vite au Référent Ethique du groupe HTL ou à son supérieur hiérarchique, la Direction, la DRH ou Le Département Légal et Compliance.

Important : HTL compte sur la responsabilité de chacun pour l'utilisation de la présente procédure d'alerte. A l'inverse, une utilisation abusive ou malveillante du dispositif, en particulier la communication d'accusations que son auteur sait être fausses, peut donner lieu à des poursuites judiciaires.

4. RECUEIL ET TRAITEMENT DE L'ALERTE ETHIQUE

Cette partie identifie les personnes impliquées dans le recueil et le traitement d'une alerte éthique et décrit les différentes étapes du processus de recueil et de traitement

1) Qui recueille et traite les alertes ?

Le Référent Ethique

- Réceptionne les alertes éthiques et veille à leur traitement dans le respect de la confidentialité et de l'éthique ;

- Communiquer avec le(s) lanceur(s) d'alerte et les personnes mises en cause ;
- Centraliser les contacts avec HTL.

Le Comité d'Éthique

- Pilote l'instruction des alertes jugées recevables ;
- Décide des mesures à prendre et des investigations à mener ;
- Communiquer avec les Directions concernées.
- Il comprend : Le Référent Ethique, son suppléant, le Président du Groupe (ou son suppléant le Directeur Général d'HTL ou le Directeur Général Adjoint d'HTL)

La Cellule d'investigation

- Nommée si besoin, par le Comité d'éthique au cas par cas
- Réalise les investigations nécessaires au traitement des alertes, en s'appuyant, si besoin, sur les Directions : Ressources Humaines, IT, Finances, Qualité, HSE....
- Emet le rapport d'investigation ;
- Communiquer avec le Référent Ethique.

Note : *Les acteurs mentionnés ci-dessus interviennent dans la procédure sous réserve qu'ils ne soient pas eux-mêmes mis en cause par l'alerte. Dans le cas où un de ces acteurs est mis en cause par l'alerte, il sera remplacé par un autre collaborateur du groupe HTL de qualification et/ou de niveau de poste équivalents ou similaires.*

2) Émission de l'alerte

CANAUX INTERNES :

En contactant :

- Votre supérieur hiérarchique ;
- La Direction d'HTL ;
- La DRH ;
- Le Département Légal et Compliance.

En contactant le Référent Ethique du groupe HTL :

- Par mail à l'adresse dédiée : ethique@htlbiotech.com

En contactant notre prestataire tiers :

- Par téléphone : N° 09 73 79 55 10 (prix d'un appel local)
De 9h à 18h du lundi au vendredi (répondeur pendant les périodes de fermeture)
- Par mail : htl@alert-online.fr

CANAUX EXTERNES :

En contactant :

- L'autorité compétente (à savoir, l'une des autorités visées par le paragraphe II de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 modifié par la loi du 21 mars 2022),
- Défenseur des droits,
- L'autorité judiciaire,
- A l'institution, l'organe ou l'organisme de l'Union Européenne compétent s'agissant d'une violation d'un droit de l'Union Européenne.

DIVULGATION PUBLIQUE

La divulgation publique est possible uniquement dans les cas suivants :

- En l'absence de traitement à la suite d'un signalement externe dans un certain délai
- En cas de danger grave et imminent
- En cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général
- Lorsque le signalement externe fait encourir au lanceur d'alerte un risque de représailles
- Lorsque le signalement externe n'a aucune chance d'aboutir

Nous vous encourageons à indiquer votre nom lorsque vous faites un signalement pour faciliter son traitement et le suivi des allégations signalées ; si toutefois vous souhaitez rester anonyme, le Référent Ethique protègera votre identité.

3) Réception de l'alerte

Le Référent Ethique ou le prestataire tiers accuse réception de l'alerte sous sept (7) jours ouvrables à compter de sa réception, en envoyant un mail personnalisé au lanceur d'alerte, l'accusé de réception ne valant pas recevabilité du signalement.

Le Référent Ethique notifiera par écrit également la personne mise en cause dans le cadre de l'alerte des informations et données enregistrées la concernant. Néanmoins, un certain délai peut s'écouler entre la réception de l'alerte et cette notification. Ce délai est nécessaire pour évaluer la légitimité de l'alerte et l'exactitude des faits rapportés.

À la suite de cette notification, la personne mise en cause a le droit de contacter le Référent Ethique et d'accéder aux informations la concernant.

4) Pré-instruction de l'alerte

Le Référent Ethique effectue une première analyse de l'alerte afin d'évaluer son niveau de gravité :

- Si après cette première analyse, l'alerte apparaît non-fondée, le Référent Ethique envoie un mail de réponse au lanceur d'alerte pour clore le sujet ;
- Si l'alerte apparaît fondée, le Référent Ethique convoque le Comité Ethique pour la suite à donner. Une communication dans délai maximum de 3 mois à compter de l'accusé de réception de l'alerte

sera réalisée par écrit à l'auteur du signalement concernant les informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement.

5) Réalisation des investigations

Le Comité d'Éthique se réunit sans délai et juge des actions à mener et lance les investigations.

L'alerte sera traitée par la Cellule Investigation qui :

- Analyse la demande et définit les modalités d'investigation ;
- Mandate, si besoin, les experts concernés (DSI, DRH...);
- Réalise l'investigation ;
- Collecte les preuves afin de déterminer l'étendue, les modalités et les causes des faits allégués ;
- Identifie les auteurs ;
- Rédige le rapport d'investigation et soumet celui-ci au Comité d'Investigation ;
- Emet des préconisations sur la base de l'avis des experts.

6) Décision sur les sites à donner

Après analyse du rapport d'investigation rendu par la Cellule d'Investigation, le Comité d'Éthique décide des suites à donner et les communique au Président du groupe HTL ou son suppléant le Directeur Général ou le Directeur Général Adjoint ainsi qu'aux Directions concernées, à titre d'illustration :

- Investigations complémentaires,
- Mesures disciplinaires,
- Dépôt de plainte auprès du Procureur de la République,
- Dispositifs RH (conciliation professionnelle, mobilité géographique ou fonctionnelle, etc.),
- Demande d'assistance (soutien psychologique, Médecin du travail, Inspecteur du travail, etc.).

7) Clôture de l'alerte

Le Référent Éthique clôture l'alerte après destruction ou archivage du dossier selon les règles en vigueur :

- Si la véracité des faits est démontrée, les données collectées sont conservées jusqu'au terme des procédures requises, puis archivées dans le respect des dispositions légales applicables ;
- Si la véracité des faits n'est pas démontrée ou s'il est décidé de ne pas engager de procédure disciplinaire ou judiciaire, l'ensemble des éléments collectés sont détruits dans un délai de 2 mois après la clôture des investigations.

Le Référent Éthique informe l'émetteur et la personne mise en cause de la clôture de l'alerte.

8) Bilan semestriel

Le Référent Éthique présente un rapport sur les alertes reçues et traitées au Comité RSE du groupe HTL tous les 6 mois.

5. RECUEIL ET TRAITEMENT DES DROITS D'ALERTE DE DANGER GRAVE ET IMMINENT ET DE SANTE PUBLIQUE ET ENVIRONNEMENT

C'est l'article L.4131-1 du Code du travail qui définit le **droit d'alerte**. Il précise que « *le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*

C'est l'article L4131-2 à 4 du Code du Travail qui définit le **droit d'alerte de dangers graves et imminents** : *situation de travail qui peut présenter un danger pour la vie ou la santé du salarié.*

C'est l'article L4133-1 à 4 du Code du Travail qui définit le **droit d'alerte de Santé publique et Environnement** : *produits ou procédés de fabrication qui font peser un risque grave pour la santé des populations ou l'Environnement.*

1) Qui recueille et traite les alertes ?

L'employeur

- L'employeur peut être informé par un collaborateur ou par un représentant au CSE de l'existence d'une situation d'un danger grave et imminent ou de l'utilisation de produits ou procédés de fabrication faisant peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

Comité Social et Economique

- Un ou des représentants au CSE constatent par eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un collaborateur, l'existence d'une situation d'un danger grave et imminent ou de l'utilisation de produits ou procédés de fabrication faisant peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

Registre spécial

- L'alerte est consigné dans un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité (1 registre Dangers graves et imminents et 1 registre droit d'alerte Santé Publique et Environnement).
- Pour éviter les falsifications, l'alerte est datée, signée et authentifié par le tampon du comité, il indique :
- Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté / ou, le cas échéant, les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par le Groupe HTL à l'origine du risque grave constaté,
- La nature et la cause de ce danger / ou le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement du risque constaté,
- Le nom des travailleurs exposés,
- Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CSE, dans le bureau du responsable HSE ou à l'accueil HTL3.

La Cellule d'investigation

- Composée de l'employeur et, le cas échéant, le ou les représentants au CSE.

2) Émission de l'alerte

CANAUX INTERNES* :

En contactant :

- Votre supérieur hiérarchique direct ou indirect ;
- L'employeur ;
- Un membre du CSE ;
- Le service HSE.

*Dans le cas d'une alerte concernant la santé publique et/ou l'environnement vous pouvez utiliser les canaux indiqués dans l'alerte éthique en page 8 et 9.

3) Réception de l'alerte

- Un collaborateur ou un ou des représentants au CSE qui constatent par eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un collaborateur, l'existence d'une situation d'un danger grave et imminent, ou de l'utilisation de produits ou procédés de fabrication faisant peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, informent immédiatement l'employeur.
- L'alerte est consignée dans le registre spécial prévu à cet effet.
- Il peut y avoir **désaccord** avec l'employeur sur le bien fondé de l'alerte transmise ou l'absence de suite à donner dans un délai d'un mois.
- Si le **bien-fondé** de l'alerte est validé, l'employeur doit procéder à une enquête.

4) Réalisation de l'enquête

- Si le signalement émane d'un membre du CSE, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CSE est cependant préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause ou du risque grave sur la santé publique ou l'environnement découlant de l'utilisation de produits ou procédés de fabrication.
- La cellule d'investigation procède ainsi immédiatement à une enquête, à la suite de celle-ci un compte rendu est établi.
- L'employeur, après discussions avec la cellule d'investigation doit ensuite prendre des mesures pour remédier à la situation présentant un danger grave et imminent.

5) Décision sur les suites à donner

Après analyse du compte-rendu par la Cellule d'Investigation, l'employeur décide des suites à donner à l'alerte danger grave et imminent :

- Si accord sur la réalité du danger grave et de son imminence : fin de la procédure d'alerte et mise en œuvre des mesures.
- Si désaccord sur la réalité du danger grave et de son imminence : réunion en urgence du CSE dans les 24 heures, information à l'inspection du travail et à la CARSAT/CRAMIF de la tenue de cette réunion et de son motif.
- Suite à la réunion exceptionnelle du CSE :

- Si accord sur la réalité du danger et de son imminence : fin de la procédure d'alerte et mise en œuvre des mesures.
- Si désaccord : saisine de l'inspection du travail par l'employeur, l'employeur doit saisir immédiatement l'inspecteur du travail, lequel peut dresser un procès-verbal constatant les infractions de l'entreprise, mettre en œuvre une procédure de mise en demeure ou saisir le juge, car seul le juge pourra, in fine, se prononcer sur la réalité du danger grave et imminent.

6. DONNEES PERSONNELLES

Les informations recueillies dans le cadre de cette procédure d'alerte font l'objet d'un traitement ayant pour finalité le recueil et le traitement des alertes dans les domaines cités ci-dessus. Conformément à la loi « Informatique et libertés » modifiée du 6 janvier 1978 et au Règlement européen (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 « relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données » (RGPD), vous pouvez exercer vos droits d'information, d'accès, de rectification, d'effacement et d'opposition au traitement de vos données personnelles en envoyant un email à l'adresse : ethique@htlbiotech.com

Le dispositif d'alerte n'enregistre que les données personnelles reçues du lanceur d'alerte ou nécessaires au traitement de l'alerte et qui sont généralement les suivantes :

- Identité, coordonnées et fonction du ou des lanceurs de l'alerte,
- Identité, fonction et coordonnées des personnes faisant l'objet d'une alerte,
- Identité, fonction et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou le traitement de l'alerte, lorsque cela est nécessaire.
- Faits signalés,
- Éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés,
- Compte-rendu des opérations de vérification, suite donnée à l'alerte.

Le groupe HTL garantit un traitement confidentiel de toutes les informations qui lui sont transmises par le biais de ce dispositif.

En particulier toutes les données personnelles relatives à l'identité du lanceur d'alerte, les détails du signalement et les preuves éventuellement fournies sont conservées dans des fichiers cryptés.

L'identité du ou des lanceurs d'alerte n'est communiquée, si cela est nécessaire, au sein de l'entreprise qu'aux seules personnes qui doivent la connaître pour les besoins de la vérification ou du traitement de l'alerte et de ses conséquences et uniquement après qu'elles ont signé un engagement spécifique de confidentialité. L'identité des lanceurs d'alerte n'est en aucun cas communiquée aux personnes concernées par le signalement.

En dehors des cas cités ci-dessus, les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués sans le consentement de la personne, sauf à l'autorité judiciaire ou pour satisfaire une exigence légale. De la même manière, les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire ou pour satisfaire une exigence légale, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Les données collectées ne seront conservées que pour la durée nécessaire au traitement du cas examiné. Elles seront détruites dès que leur conservation n'apparaîtra plus nécessaire d'un point de vue légal (en particulier, selon la durée d'une procédure disciplinaire ou contentieuse) ou, lorsque cela est techniquement

possible, conservées de manière anonyme (c'est-à-dire en neutralisant les données personnelles au sein des données conservées). Les données personnelles recueillies dans le cadre de cette procédure d'alerte seront:

- **Effacées dans un délai de 2 mois** après la clôture des investigations, si la véracité des faits n'est pas démontrée ou s'il est décidé de ne pas engager de procédure disciplinaire ou judiciaire, ou
- **Conservées jusqu'au terme des procédures disciplinaires ou contentieuses, puis archivées** dans le respect des dispositions légales applicables, si la véracité des faits est démontrée, ou
- Conservées à la discrétion du Groupe HTL, pour les données anonymisées.