



Politique de signalement

Juin 2026

Table des matières

1.	Contexte et objectif de la politique de signalement	3
2.	À qui s'applique la présente Politique ?	4
3.	Protection du lanceur d'alerte	5
4.	Quels incidents/manquements peuvent être signalés ?.....	7
5.	Comment signaler un incident / manquement.....	9
6.	Qui est en charge du traitement des signalements ?.....	10
7.	Instruction du signalement	11
8.	Anonymat.....	12
9.	Modifications de la Politique.....	13

1. Contexte et objectif de la politique de signalement

1.1. A propos de CBTW.

Collaboration Betters The World (ci-après “CBTW”) s’engage à agir en tant qu’entreprise responsable et à promouvoir une conduite éthique des affaires auprès de l’ensemble de ses parties prenantes.

Afin de soutenir cet engagement, CBTW met en œuvre la présente politique de signalement conformément aux exigences de la Directive européenne sur la protection des lanceurs d’alerte¹.

1.2. Champ d’application au sein de CBTW

Aux fins de la présente Politique, le terme « CBTW » désigne les sociétés suivantes :

- Collaboration Betters The World SASU (FR- Numéro d’enregistrement 452777808)
- Positive Thinking Company Solutions SASU (FR – Numéro d’enregistrement 820 200 343)

Par conséquent, les signalements effectués via le canal de lanceur d’alerte (voir point 5) ne peuvent concerner que ces sociétés.

1.3. De qui émane cette procédure et à qui est-elle destinée ?

La Directive européenne du 23 octobre 2019 établit un cadre juridique de normes minimales devant être transposées dans le droit national au plus tard le 17 décembre 2021. Elle vise à offrir aux lanceurs d’alerte une meilleure protection au sein des entités CBTW. Les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de mettre en place des canaux et des procédures de signalement interne conformément à cette Directive. En établissant de tels canaux de signalement interne, CBTW peut améliorer sa capacité à traiter les problèmes en interne et réduire le risque d’une divulgation publique dommageable, susceptible de nuire à sa réputation en tant qu’entreprise.

¹ Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law

1.4. Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ? Pourquoi cette procédure et pour quelles raisons ?

Un lanceur d'alerte est une personne qui révèle des informations ou une activité au sein de notre entreprise considérée comme illégale, illicite, dangereuse, constitutive de gaspillage, de fraude ou d'abus de fonds publics (ci-après : « le Lanceur d'alerte »).

Cette procédure de signalement permet aux témoins ou aux victimes d'incidents graves au sein de l'entreprise de signaler des faits ou des soupçons, tout en les protégeant de toute répercussion négative. La procédure est accessible via l'outil numérique de signalement NAVEX ([WhistleB, Whistleblowing Centre](#)) sur les sites web de CBTW pour les personnes extérieures à l'organisation, et sur la Positiveapp dans la section « liens utiles » pour les collaborateurs (cf. infra point 5). Cet outil est disponible dans toutes les langues des entités couvertes par cette politique.

Afin de garantir l'équité, l'efficacité et l'universalité du système de signalement, CBTW s'engage à fournir une information claire, continue et accessible sur l'existence et la procédure de ce mécanisme à l'ensemble de ses collaborateurs.

1.5. Signalement interne vs. signalement externe

Cette procédure de signalement vise à offrir un canal permettant aux personnes ayant été témoins ou victimes d'incidents graves au sein de l'entreprise de s'exprimer, tout en garantissant une protection contre toute répercussion négative à leur encontre.

L'objectif est d'offrir un canal sûr pour signaler des manquements, des faits ou des soupçons raisonnables survenus ou susceptibles d'être survenus dans l'entreprise, afin de résoudre l'incident en interne sans devoir recourir à un système de signalement externe. Le Lanceur d'alerte peut également choisir d'effectuer un signalement externe auprès des autorités compétentes, mais cet outil interne lui offre la possibilité de résoudre le problème en interne. CBTW encourage le Lanceur d'alerte à effectuer d'abord son signalement en interne, sans devoir s'adresser d'emblée aux autorités externes.

2. À qui s'applique la présente Politique ?

La présente Politique s'applique aux collaborateurs de CBTW entrant dans le champ d'application défini à la section 1.

Mais aussi à toutes les personnes qui participent à la vie de CBTW sans en être salariées, à savoir les stagiaires (rémunérés ou non) ou les bénévoles.

La présente Politique a également vocation à s'appliquer à l'ensemble des parties prenantes de CBTW, y compris les fournisseurs, les prestataires et sous-traitants ainsi que toute personne travaillant sous leur supervision et leur direction, les clients, les facilitateurs / intermédiaires, dans le cadre de leur relation contractuelle avec CBTW ; les actionnaires et les membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance, y compris les membres non exécutifs.

Mais aussi à toute personne qui ne fait pas encore ou ne fait plus partie de la vie de l'entreprise CBTW, telle que :

- Les anciens collaborateurs qui divulguent des informations relatives à des manquements survenus au cours d'une relation de travail désormais terminée.
- Les futurs collaborateurs dont la relation de travail n'a pas encore débuté, lorsque les informations relatives à des manquements ont été obtenues au cours du processus de recrutement ou d'autres négociations précontractuelles.

Enfin, les tiers en lien avec une personne travaillant pour l'entreprise et qui pourraient subir des représailles dans un contexte professionnel, tels que les collègues ou les proches de la personne concernée. Il peut également s'agir de personnes morales que le Lanceur d'alerte détient, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est autrement lié dans un contexte professionnel.

3. Protection du lanceur d'alerte

3.1. Protection du Lanceur d'alerte contre les représailles

Lorsqu'un signalement est effectué de bonne foi, sur la base de motifs raisonnables de croire que les informations relatives à un manquement signalé étaient véridiques au moment du signalement et que ces informations entrent dans le champ d'application de la présente Politique, le Lanceur d'alerte sera protégé contre toute forme de représailles au sein de CBTW.

Par représailles, nous entendons :

- La suspension, la mise à pied, le licenciement ou des mesures équivalentes.
- La rétrogradation ou le refus de promotion.

- Le transfert de fonctions, le changement de lieu de travail, la réduction de salaire, la modification des horaires de travail.
- Les évaluations de performance négatives uniquement lorsque le Lanceur d'alerte n'a pas réellement démérité.
- L'intimidation.
- La discrimination ou le traitement inéquitable.
- Le non-renouvellement d'un contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée uniquement lorsque le Lanceur d'alerte pouvait légitimement s'y attendre.
- La résiliation ou l'annulation anticipée du contrat (ou d'une licence/autorisation).
- Les orientations psychiatriques et médicales.

De telles représailles, quel qu'en soit l'auteur, seront considérées comme un manquement grave à la présente Politique.

Elles peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires à l'encontre de leur auteur, y compris un avertissement ou un blâme formel, la suspension ou la rupture du contrat de travail ou de service avec CBTW.

Veuillez noter que la protection prévue par la présente Politique s'applique uniquement à l'acte de signalement. Cela n'empêchera toutefois pas CBTW de prendre des mesures à l'encontre d'un collaborateur ou de toute autre personne, en dehors du champ d'application de la Politique. Ainsi, lorsqu'un Lanceur d'alerte fait l'objet de mesures découlant de problèmes de performance établis de manière indépendante ou de critères de promotion non satisfaits, ces mesures ne seront pas considérées comme des représailles et n'entrent pas dans le champ des protections prévues par la présente Politique.

3.2. Protection des données et confidentialité du Lanceur d'alerte

Le Lanceur d'alerte est également protégé en ce qui concerne la non-divulgence de son identité.

L'identité du Lanceur d'alerte ne sera divulguée à personne au-delà du Comité d'éthique de CBTW (cf. point 6). Les informations ne peuvent être divulguées que lorsqu'il existe une obligation légale nécessaire et proportionnée.

Les signalements seront conservés pendant une durée n'excédant pas ce qui est nécessaire et proportionné pour se conformer aux exigences de la Directive européenne relative à la protection des lanceurs d'alerte.

3.3. Droits de l'auteur présumé visé par le signalement

L'auteur présumé (visé par le signalement) ne peut subir aucun préjudice avant la délibération du Comité d'éthique.

L'auteur présumé dispose du droit légal à un recours effectif et à un procès équitable, à la présomption d'innocence et aux droits de la défense (qui incluent le droit d'être entendu et le droit d'accéder à son dossier).

4. Quels incidents/manquements peuvent être signalés ?

Conformément à la Directive européenne sur les lanceurs d'alerte, un ensemble de manquements peut être signalé via notre outil de signalement. Il s'agit des normes de la Directive, qui peuvent être adaptées par les États membres dans lesquels CBTW exerce ses activités.

CBTW a volontairement élargi la liste des signalements recevables sur la base de ses politiques RSE, notamment ses politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination.

Le périmètre des manquements pouvant être signalés :

- Les manquements avérés ou potentiels.
- Les manquements déjà survenus ou qui ne se sont pas encore matérialisés, mais qui sont très susceptibles de survenir.
- Les actes ou omissions que le Lanceur d'alerte a des motifs raisonnables de considérer comme des manquements.
- Les tentatives de dissimulation de manquements.

Types d'incidents/manquements pouvant être signalés :

- Corruption : Toute forme de corruption (active ou passive) est strictement interdite au sein de CBTW. La corruption active consiste à offrir indûment des avantages (offres, promesses, dons, cadeaux) à une personne afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat. La corruption passive consiste à tirer parti de sa position pour solliciter ou accepter ces avantages afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat.
- Infractions au droit de la concurrence : Cela comprend les contacts et accords illicites, également appelés ententes. Quelques exemples : la

fixation des prix, le partage de marché, les accords de répartition de clientèle ou les accords de distribution entre fournisseur et revendeur dans lesquels le prix facturé aux clients est imposé par le fournisseur. Ce manquement peut également consister en l'abus de position dominante, comme la pratique de prix excessivement élevés exploitant les clients ou de prix anormalement bas visant à évincer les concurrents du marché.

- **Conflits d'intérêts** : Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle l'intérêt privé d'un collaborateur influence et entre en concurrence avec ses décisions professionnelles.
- **Fraude** : Tromperie ou contournement de la loi en vue d'obtenir un avantage ou un consentement qui n'aurait pas été obtenu si les règles de droit avaient été respectées. Il existe différents types de fraude, tels que la fraude à la loi ou la fraude fiscale.
- **Délits financiers** : Cela comprend non seulement la corruption et la fraude (cf. supra), mais également le financement du terrorisme, les abus de marché et les opérations d'initié.
- **Harcèlement (moral ou sexuel)** : Tout comportement non désiré lié au sexe d'une personne, sous quelque forme que ce soit – verbale, non verbale ou physique – à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne, notamment lorsqu'il crée un environnement menaçant, hostile, insultant, humiliant ou offensant. Cela peut également inclure des actes sexuels non désirés et des demandes visant à accomplir des actes sexuels, des contacts physiques à caractère sexuel, des propos à caractère sexuel, ainsi que l'exposition ou l'exhibition publique non désirée d'images pornographiques, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne concernée, en particulier lorsqu'elle crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement moral peut être défini comme le fait d'être traité d'une manière hostile, en paroles ou par écrit, lorsque cela porte atteinte à votre dignité, à votre bien-être physique ou psychologique, mettant en péril votre emploi et nuisant à votre santé physique ou mentale.
- **Discrimination** : Elle se définit comme le traitement inégal et défavorable de personnes sur la base de critères infondés tels que l'origine ethnique, la culture, le genre, le sexe, la religion, les convictions, la nationalité, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap physique ou mental, la situation familiale, les opinions politiques, l'activité syndicale, etc.
- **Violences physiques sur le lieu de travail** : Il s'agit d'un acte ayant pour intention ou pour conséquence une douleur physique et/ou une blessure. Les violences physiques comprennent notamment, sans s'y limiter, les actes suivants : frapper, brûler, donner des coups de pied, donner des coups de poing, mordre, mutiler ou tuer, à l'aide d'objets ou d'armes.
- **Violation des droits de l'homme** (p. ex. travail forcé, travail des enfants) et des libertés fondamentales (p. ex. liberté d'association, liberté d'expression), ou toute situation découlant d'une relation de travail, en vertu des lois locales applicables, susceptible de constituer une infraction pénale.

- Manquements graves ou intentionnels compromettant la confidentialité, l'intégrité ou la disponibilité de données à caractère personnel, en particulier lorsque de tels manquements peuvent causer un préjudice important aux personnes ou enfreindre les lois applicables en matière de protection des données (p. ex. le RGPD).

Pour tous les types de manquements ci-dessus relevant de notre politique de signalement, les manquements ne doivent pas nécessairement être prouvés et vérifiés. Toutefois, les cas signalés ne peuvent constituer de simples suppositions dépourvues de fondement raisonnable. Toute personne ayant connaissance d'un manquement décrit dans la présente section a le devoir de le signaler au Comité d'éthique (cf. point 6), qui sera chargé de traiter le signalement. Par conséquent, si le manquement est identifié par le Lanceur d'alerte comme relevant de l'un des types de manquements exposés dans la présente section et entre dans le champ d'un manquement valable, il peut et doit donner lieu à un signalement.

5. Comment signaler un incident / manquement

CBTW a mis en place un outil dédié au signalement ([WhistleB, Whistleblowing Centre](#)) et encourage les Lanceurs d'alerte à l'utiliser en soumettant un signalement interne.

Pour les personnes extérieures à l'organisation, le lien est disponible sur les différents sites web de l'écosystème CBTW aux adresses suivantes : [CBTW](#).

Pour les collaborateurs, le lien est disponible sur la Positiveapp à l'adresse suivante, dans la section « liens utiles ».

CBTW encourage le Lanceur d'alerte à effectuer un signalement interne via l'outil de signalement. Cet outil est conçu, établi et exploité de manière sécurisée afin de garantir la confidentialité de l'identité du Lanceur d'alerte et de tout tiers mentionné dans le signalement, et d'en empêcher l'accès par des membres du personnel non autorisés.

Lorsque le Lanceur d'alerte fait un signalement, il peut également se faire accompagner en se rapprochant du Service de Santé au Travail. Le Lanceur d'alerte peut se rapprocher du service ADP pour contacter le Service de Santé au Travail approprié, aux adresses emails suivantes : fr_adp_paris@positivethinking.tech et fr_adp_regions@positivethinking.tech.

Le Lanceur d'alerte peut également se faire accompagner en contactant les représentants du personnel (fr_cse@cbtw.tech) ou d'appeler le numéro vert (0 805

708 548). Le numéro vert suivant est gratuitement accessible pour les appelants 7 jours/7j et 24h/24h. Confidentiel et anonyme il permet de bénéficier d'un échange avec un(e) professionnel de santé en toute sécurité.

- Dès que le Lanceur d'alerte prend connaissance et a des motifs raisonnables de croire qu'un manquement existe ou est susceptible de se produire, CBTW l'encourage à effectuer un signalement via l'outil de signalement interne.
- Lorsque le Lanceur d'alerte signale un manquement, il doit s'assurer que ses constatations sont vraies et exactes, avec une description aussi précise que possible. Le manquement doit être clairement identifié et, si possible, accompagné des éléments de preuve documentaires appropriés. L'outil offre la possibilité d'ajouter des documents, des enregistrements et même des notes vocales. Toutefois, si le Lanceur d'alerte ne dispose pas de preuves substantielles mais sait de manière certaine qu'il existe des motifs raisonnables de soupçon, ces préoccupations sincères sont également encouragées à être signalées.
- Le signalement sera reçu par le Comité d'éthique de CBTW (cf. point 6). Ce Comité d'éthique est constitué au niveau du Groupe. Le Lanceur d'alerte recevra un accusé de réception dans un délai de 7 jours suivant le signalement. Toute communication se fera via l'outil de signalement.

6. Qui est en charge du traitement des signalements ?

CBTW a mis en place un Comité d'éthique chargé de traiter l'ensemble des signalements reçus. Ce Comité d'éthique est composé de gestionnaires de dossiers permanents, chargés de collecter toutes les alertes sur l'outil, et de gestionnaires de dossiers ad hoc, mobilisés pour la résolution de cas spécifiques.

Si l'auteur présumé est un membre du Comité d'éthique, cette personne sera suspendue de ses fonctions jusqu'à ce qu'une décision soit prise sur le cas par les autres membres du Comité d'éthique et les gestionnaires de dossiers ad hoc.

Gestionnaires de dossiers permanents

Les gestionnaires de dossiers permanents constituent l'organe central du Comité d'éthique. Il s'agit de deux membres du service juridique et du responsable RSE au niveau du Groupe. Ils collectent l'ensemble des signalements effectués via l'outil et adressent un accusé de réception au Lanceur d'alerte. Ils sont également chargés d'identifier les gestionnaires de dossiers ad hoc qui assureront le suivi local du cas, et de veiller à ce que la procédure soit menée dans les délais.

Gestionnaires de dossiers ad hoc

Les gestionnaires de dossiers ad hoc sont des personnes rattachées au Comité d'éthique et chargées de l'instruction de cas particuliers. Ils sont désignés selon 3 critères principaux :

- Leur localisation : le lieu où le manquement a eu lieu.
- Leur impartialité à l'égard du cas et des personnes impliquées dans le manquement.
- Leur compétence pour traiter le cas.

Ils supervisent toutes les investigations liées au manquement et sont soutenus par le Comité d'éthique. Ils sont les interlocuteurs privilégiés du Lanceur d'alerte. Ils n'ont accès qu'aux cas pour lesquels ils ont été désignés.

7. Instruction du signalement

Une fois le signalement dûment reçu via l'outil, le Comité d'éthique l'évaluera afin de déterminer s'il entre dans le champ d'application de la présente Politique.

7.1. Hors du champ d'application de la présente Politique

Si le manquement signalé n'entre pas dans le champ d'application de la présente Politique, le Lanceur d'alerte recevra une notification l'informant que ce cas ne sera pas traité en interne.

7.2. Dans le champ d'application de la présente Politique

- S'il s'agit d'un manquement entrant dans le champ d'application de la présente Politique, les gestionnaires de dossiers permanents du Comité d'éthique désigneront une personne ou un département impartial comme gestionnaire de dossier ad hoc pour chaque cas spécifique, qui assurera le suivi du signalement, ou dans certains cas un avocat externe à l'entreprise. Cette personne ou ce département impartial ne sera pas une personne mentionnée dans le signalement. Ces personnes ou ce département maintiendront la communication avec le Lanceur d'alerte via une boîte de réception sécurisée dans l'outil de signalement et pourront demander des informations complémentaires au Lanceur d'alerte et lui faire un retour. Selon le cas ou le manquement spécifique, une autre personne ou un autre

département peut être désigné comme gestionnaire de dossier ad hoc pour mener l'investigation et le suivi.

- L'investigation sera engagée s'il existe des éléments de preuve suffisants pour indiquer qu'un manquement s'est produit. L'investigation consistera en l'évaluation de documents (y compris les informations et éléments de preuve reçus du Lanceur d'alerte), ainsi qu'en des entretiens avec les collaborateurs et d'éventuelles discussions complémentaires avec le Lanceur d'alerte et, le cas échéant, avec l'auteur présumé. Lors de l'investigation, le Comité d'éthique veillera à ce qu'elle soit toujours conforme au droit du travail, aux exigences de confidentialité et de protection des données.
- Une fois l'investigation terminée, le gestionnaire de dossier ad hoc en rendra compte au Comité d'éthique. Une décision sera prise conjointement et, si nécessaire, avec la Direction, et pourra inclure, sans s'y limiter, l'une des mesures suivantes :
 - le rejet du signalement ;
 - l'orientation des préoccupations, en tout ou en partie, vers un examen au titre d'autres procédures internes ou disciplinaires, si cela est approprié et applicable ;
 - la résolution sans recours à une investigation ;
 - l'ouverture d'investigations sur le signalement et sur toute personne impliquée ou mise en cause ;
 - la suspension de l'auteur présumé ou de toute autre personne mise en cause afin de faciliter l'établissement des faits ou d'éviter l'exposition d'un collaborateur à une menace ou à un préjudice ;
 - le recours à toute autre assistance (par exemple, des auditeurs externes ou des conseils juridiques) ; et
 - le renvoi devant la police ou toute autre autorité compétente.
- Le Lanceur d'alerte recevra un retour dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'accusé de réception.

8. Anonymat

Les alertes peuvent être signalées de manière anonyme dans les pays dont la législation nationale a autorisé cette option.

L'option anonyme est directement disponible dans l'outil en fonction du pays dans lequel se trouve le Lanceur d'alerte, afin d'éviter toute confusion pour l'utilisateur de l'outil.

9. Modifications de la Politique

La présente politique est adoptée par le Conseil d'administration de chaque entité et fait l'objet d'une approbation formelle par l'organe compétent de chaque entité mentionnée à la section 1. Chaque entité est responsable de sa mise en œuvre locale, incluant, le cas échéant, la consultation préalable des instances représentatives du personnel et l'adaptation aux exigences légales nationales. Les modifications substantielles suivent la même procédure de validation.