

CRYSTAL

PROCÉDURE D'ALERTE INTERNE

Date de création : 12/06/2024

Date de mise à jour : 24/07/2024

Emplacement du fichier : O:\REGLEMENTAIRE\Procédures\Procédures réglementaires\Procédure d'alerte interne

DIFFUSION DE LA PROCÉDURE

Versions	Transmis à (nom et prénom des personnes physiques)	Date de transmission	Support (papier ou électronique)
V1	Ensemble des collaborateurs du Groupe	Le 12/06/2024	Electronique
V2	Ensemble des collaborateurs du Groupe « Autres personnes concernées » (cf. définition ci- dessous)	Le 15/07/2024 Le 15/07/2024	Electronique : Intranet Site Internet : https://groupe-crystal.com/
V3	Ensemble des collaborateurs du Groupe « Autres personnes concernées » (cf. définition ci- dessous)	25/07/2024 25/07/2024	Electronique : Intranet- Procédure d'alerte interne. Site Internet : Procédure alerte interne - Site Internet groupe- crystal.com

MISES À JOUR

Toute mise à jour doit être validée par le(s) dirigeant(s) et le responsable conformité

Les mises à jour sont matérialisées dans le corps de la procédure en tant que tel.

Les versions précédentes sont conservées électroniquement et archivées.

RÉFÉRENCES

- Article 8 de la loi Sapin 2 (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 du 21 mars 2022 entrée en vigueur au 1er septembre 2022 qui encadre davantage la protection des lanceurs d'alerte et notamment l'article 6 qui donne la définition d'un lanceur d'alerte
- Article L. 1321-2 du Code du travail modifié qui prévoit que les employeurs sont tenus de rappeler dans le règlement intérieur l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte afin d'assurer l'information des salariés sur le sujet.
- Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat
- Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

I. Définition

Lanceur d'alerte :

« Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, 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, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance. »

Le Référent : Il s'agit de la personne désignée par l'employeur pour recueillir les signalements. Le groupe CRYSYTAL a désigné comme référente la Direction des Ressources Humaines.

II. Le dispositif d'alerte éthique

Le groupe CRYSTAL est tenu de mettre en place un dispositif d'alerte éthique qui s'appuie notamment sur la procédure interne de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Le dispositif s'engage à garantir une protection effective des lanceurs d'alerte :

- D'une part par la sécurisation du canal de remontée de l'information ;
- D'autre part par la confidentialité du lanceur d'alerte.

Toutefois, pour pouvoir bénéficier de la protection de la loi, il est nécessaire que le lanceur d'alerte suive l'ensemble des paliers développés dans le dispositif d'alerte éthique.

Pour une meilleure efficacité de son dispositif, le groupe CRYSTAL ouvre son dispositif d'alerte éthique à l'ensemble des personnes concernées mentionnées ci-dessous, notamment :

- les effectifs propres du groupe Crystal, quel que soit le statut juridique de collaboration (salariés, agents, intérimaires, stagiaires, salariés détachés par une entité tierce, bénévoles, etc.) ;

- les collaborateurs, clients et fournisseurs extérieurs de l'organisme, lorsqu'il s'agit de personnes physiques ayant un lien contractuel direct avec l'organisme (consultants, agents, conseils, sous-traitants personnes physiques au statut d'autoentrepreneur, etc.) ;
- les effectifs (salariés, associés, dirigeants, etc.) des personnes morales qui entretiennent un lien contractuel avec l'organisme concerné.

III. La procédure interne de recueil et de traitement des signalements

Cette procédure à destination de l'ensemble des « personnes concernées » a pour objet de donner une visibilité sur l'ensemble des étapes nécessaires pour lancer une alerte, selon les canaux et les modalités définis par le groupe CRYSTAL, en application de la réglementation et explicite l'ensemble des diligences menées par les équipes dédiées pour le recueil et le traitement des alertes éthiques reçues, par les canaux appropriés.

1 Champ d'application de la procédure

Cette procédure vise à définir les modalités pour signaler toute informations portant **exclusivement** sur un crime, un délit, 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, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Dans l'hypothèse où le signalement est effectué de bonne foi par un lanceur d'alerte défini en I de la présente procédure, l'auteur du signalement se voit bénéficier du régime de protection prévu par la loi Sapin 2 et ne peut se voir infliger des mesures de représailles, ni de menaces ou de tentative de recourir à ces mesures notamment sous les formes reprises en annexe 3 (selon l'article 10-1 de la loi Sapin 2).

La protection du lanceur d'alerte s'applique **exclusivement** pour tout signalement effectué de bonne foi relatif à des informations portant sur un « crime [...] ou du règlement » (cf. ci-dessus et en partie I la liste exhaustive).

A l'inverse, en cas d'utilisation du dispositif d'alerte interne de manière abusive, l'auteur du signalement peut s'exposer à des sanctions disciplinaires (blâme, mise à pied disciplinaire, licenciement) ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

1.1 Entités du groupe Crystal concernées par la procédure

En vertu du II de l'article 7 du Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022, cette procédure s'applique à l'ensemble des entités comptant moins de 250 collaborateurs à l'issue de la clôture de 2 exercices consécutifs.

Par conséquent, la procédure s'applique à l'ensemble des entités du groupe Crystal à l'exception de Primonial SAS qui dispose d'un dispositif d'alerte propre.

2 La réception du signalement par tout moyen

Il est possible de recueillir un signalement par tout moyen (écrit ou oral).

Le signalement oral peut se faire par téléphone, par tout système de messagerie vocale et, selon le choix du salarié, lors d'une visioconférence ou d'une rencontre physique organisée au plus tard 20 jours ouvrés après réception de la demande.

Ce signalement concerne des faits s'étant produits ou étant « très susceptibles » de se produire au sein du groupe CRYSTAL.

A ce stade, le groupe CRYSTAL n'entend pas recourir à un traitement automatisé des données. La Direction Générale se réserve la possibilité d'y recourir ultérieurement en fonction des évolutions réglementaires et/ou en cas de recrudescence d'alertes.

3 Information de l'auteur du signalement

Le groupe CRYSTAL doit informer par écrit l'auteur du signalement de la réception de son signalement dans un délai de 7 jours ouvrés à compter de cette réception. Le groupe CRYSTAL est, de plus, libre de demander des compléments d'information à l'auteur du signalement.

Le cas échéant, le groupe CRYSTAL informe l'auteur du signalement des raisons pour lesquelles son signalement ne respecte pas les conditions de validité posées à l'article 6 et au A du I de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016.

Lorsque les signalements ne respectent pas ces conditions, le groupe CRYSTAL en informe par écrit l'auteur du signalement. Cette information par écrit a lieu également lorsque les allégations sont inexactes ou infondées ou lorsque le signalement est devenu sans objet.

3.1 Signalement anonyme

L'auteur d'un signalement a la faculté de rester anonyme.

A date, le groupe Crystal n'est pas doté d'une solution dédiée à la remontée des signalements. Dans cette hypothèse, en fonction de la nature du signalement et après vérification que les informations signalées sont fondées, le groupe CRYSTAL communiquera auprès de l'auteur anonyme (ex : par messagerie sécurisée) pour lui permettre d'apporter des informations supplémentaires le cas échéant dans un délai raisonnable.

À défaut et si son signalement ne comporte pas d'informations suffisamment détaillées pour mener des investigations afin d'établir l'exactitude des faits, celui-ci sera clôturé sans suite.

Les personnes concernées sont informées :

- qu'un signalement anonyme est examiné avec précaution afin d'éviter le risque de signalement malveillant ;
- que les investigations peuvent s'avérer plus fastidieuses ;
- qu'il est alors impossible d'assurer sa protection en tant que lanceur d'alerte puisque son identité n'est pas connue.

À tout moment au cours du traitement du signalement, l'auteur du signalement peut lever l'anonymat.

Aucun procédé ne sera mis en œuvre afin de permettre l'identification de l'auteur du signalement.

4 Traitement et clôture du signalement

Lorsque les allégations lui semblent avérées, le groupe CRYSTAL doit remédier à l'objet du signalement.

Le groupe CRYSTAL communique par écrit à l'auteur du signalement des informations sur les mesures envisagées ou prises afin d'évaluer l'exactitude des allégations et de remédier, le cas échéant, à la

situation signalée. Le groupe CRYSTAL informe l'auteur du signalement sur les motifs relatifs à ces mesures. Sur ces points, le groupe CRYSTAL dispose d'un délai de trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, de trois mois à compter de l'expiration d'une période de sept jours ouvrés suivant le signalement.

Le groupe CRYSTAL informe par écrit de la clôture du signalement.

5 Compétence et confidentialité

La Direction des Ressources Humaines en collaboration avec la Direction Générale met en œuvre la procédure interne de recueil et de traitement des signalements.

Ces personnes et services disposent, par leur positionnement ou leur statut, de la compétence pour accomplir cette mission. Dans cette optique, ils disposent de moyens suffisants et reçoivent une formation spécifique qui sera assurée ou financée par l'entreprise.

La procédure de recueil et de traitement des signalements permet de respecter l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies (identité de l'auteur du signalement, les personnes visées...).

La communication à des tiers d'informations recueillies n'a lieu qu'en cas de nécessité pour traiter le signalement.

Les personnes concernées sont informées qu'elles doivent adresser tout signalement qui rentrerait dans le cadre de cette procédure d'alerte interne sans délai à la Direction des Ressources Humaines.

Si le signalement concerne un membre de la Direction des Ressources Humaines, le lanceur d'alerte devra informer un autre collaborateur de la Direction des Ressources Humaines ainsi que le service conformité.

Si le signalement n'émane pas d'un collaborateur (client, fournisseur etc), le lanceur d'alerte pourra s'adresser au service conformité ainsi qu'à la Direction Générale.

6 Protection et Traitement des données personnelles

6.1 Intérêt légitime et base légale

En vertu du RGPD, le traitement des données personnelles, justifié par la loi Sapin 2, est mis en œuvre afin de :

- recueillir et traiter les alertes ou signalements visant à signaler un manquement à une règle spécifique ;
- effectuer les vérifications, enquêtes et analyses nécessaires ;
- définir les suites à donner au signalement ;
- assurer la protection des personnes concernées ;
- exercer ou défendre des droits en justice.

6.2 Durée de conservation

Conformément à l'article 5-1-e) du RGPD, les données à caractère personnel ne doivent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes que le temps strictement nécessaire à la réalisation des finalités poursuivies.

Au regard des finalités pouvant justifier la mise en place d'un dispositif d'alerte interne, et sauf disposition légale ou réglementaire contraire :

- Les données relatives à une alerte seront conservées en base active jusqu'à la prise de la décision définitive sur les suites à réserver à celle-ci. Cette décision doit intervenir dans un délai raisonnable à compter de la réception du signalement.
- Après la prise de la décision définitive sur les suites à réserver à l'alerte, les données pourront être conservées sous forme d'archives intermédiaires, « le temps strictement 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 ».
- 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 par le groupe Crystal jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision intervenue.

Les informations relatives à la durée de conservation de données ou, lorsque ce n'est pas possible, les critères utilisés pour déterminer cette durée, doivent être communiquées aux personnes concernées.

6.3 Informations des droits en matière de protection des données personnelles

Sont considérées comme « personnes concernées » par la procédure d'alerte toutes les personnes physiques dont les données à caractère personnel sont effectivement traitées dans le cadre du dispositif d'alerte interne (par exemple, les auteurs des alertes, les personnes visées, les facilitateurs personnes physiques, l'ensemble des personnes susceptibles de fournir des informations sur le signalement, qu'elles aient été nommées ou non par l'auteur du signalement, ainsi que les personnes protégées par ricochet conformément aux 2° et 3° de l'article 6-1 de la loi « Sapin 2 » modifiée).

6.3.1 Information générale

L'information des salariés et dirigeants du groupe sur leurs droits en matière de protection des données personnelles relative à cette procédure d'alerte interne est matérialisée au sein de cette procédure accessible sur l'Intranet à l'adresse [Intranet- Procédure d'alerte interne](#).

S'agissant des autres « personnes concernées », l'information sera accessible par la diffusion de la procédure sur le site Internet [Procédure alerte interne - Site Internet groupe-crystal.com](#) .

6.3.2 Information spécifique du lanceur de l'alerte

Conformément à l'article 13 du RGPD, les personnes qui émettent un signalement doivent recevoir les informations relatives au traitement dès le début du processus du recueil de l'alerte.

Lorsque le signalement est effectué par voie postale, par courrier électronique, par visioconférence, oralement, etc.), ces informations seront communiquées à l'intéressé dans les meilleurs délais et au plus tard au moment de l'envoi de l'accusé de réception de l'alerte.

Lorsqu'une alerte est émise, un accusé de réception de celle-ci sera fourni au lanceur d'alerte, quel que soit le régime applicable au signalement, pour permettre à celui-ci de bénéficier, le cas échéant, d'un régime de protection spécifique.

Cet accusé de réception récapitulera l'ensemble des informations et, le cas échéant, des pièces jointes communiquées dans le cadre du signalement. La remise de ce récépissé à l'auteur de l'alerte ne doit pas être subordonnée à la production d'informations identifiantes (adresse électronique identifiante ou postale, etc.) lorsque la personne souhaite conserver son anonymat, mais seulement d'une information de contact lui permettant de délivrer l'accusé de réception.

6.3.3 Information spécifique de la personne visée par l'alerte

Conformément à l'article 14 du RGPD, le responsable de traitement doit informer la personne visée par une alerte (par exemple, en tant que témoin, victime ou auteur présumé des faits) dans un délai raisonnable, ne pouvant pas dépasser un mois, sauf exception dûment justifiée, à la suite de l'émission d'une alerte.

Conformément à l'article 14-5-b) du RGPD, cette information peut effectivement être différée lorsqu'elle est susceptible « de compromettre gravement la réalisation des objectifs dudit traitement ». Tel pourrait par exemple être le cas lorsque la divulgation de ces informations à la personne visée compromettrait gravement les nécessités de l'enquête, par exemple en présence d'un risque de destruction de preuves. L'information doit alors être délivrée aussitôt le risque écarté. Cette information est réalisée selon des modalités permettant de s'assurer de sa bonne délivrance à la personne concernée. Elle ne contient pas d'informations relatives à l'identité de l'émetteur de l'alerte ni à celle des tiers.

IV. Procédure de Signalement externe

Si le groupe CRYSTAL ne respecte pas les délais mentionnés dans la partie « III. La procédure interne de recueil et de traitement des signalements », au vu de l'activité du groupe CRYSTAL, l'auteur du signalement a la possibilité d'effectuer un signalement à l'AMF ou l'ACPR à l'une des pages mentionnées en annexe 2 en fonction du périmètre concerné. En cas de doute, le lanceur d'alerte a la possibilité de contacter le Défenseur des droits qui l'aiguillera vers l'autorité compétente.

Il est également possible pour un lanceur d'alerte de saisir directement une autorité externe en cas de danger grave et imminent.

Il est possible de divulguer les informations publiquement lorsque la saisine de l'une des autorités compétentes ferait encourir à son auteur un risque de représailles ou qu'elle ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire, notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits.

Enfin, il est possible de divulguer publiquement des informations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible.

ANNEXES

ANNEXE 1 :

Article 8 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

« I. - Le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci. En l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte mentionnée au premier alinéa du présent I à vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement, celui-ci est adressé à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. En dernier ressort, à défaut de traitement par l'un des organismes mentionnés au deuxième alinéa du présent I dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

II. - En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance des organismes mentionnés au deuxième alinéa du I. Il peut être rendu public.

III. - Des procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels sont établies par les personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante salariés, les administrations de l'Etat, les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elles sont membres, les départements et les régions, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

IV. - Toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orientée vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte. »

ANNEXE 2 :

Lien vers sites des autorités permettant de signaler un manquement ou une infraction en cas de non-prise en charge :

<https://www.amf-france.org/fr/formulaires-et-declarations/lanceur-dalerte-0>

<https://acpr.banque-france.fr/controler/signaler-lacpr-un-manquement-ou-une-infraction#:~:text=L'ACPR%20recueille%20les%20signalements,personnes%20concern%C3%A9es%20par%20les%20signalements>

Défenseur des Droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/nous-contacter-355>

Pour plus d'informations relatives aux autorités compétentes, se référer à l'annexe du *Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les*

lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046357368>

ANNEXE 3 :

Article 10-1 de **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**

Création LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 6

I.-Les personnes ayant signalé ou divulgué publiquement des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 ne sont pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'elles y ont procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

Les personnes ayant signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux mêmes articles 6 et 8 bénéficient de l'irresponsabilité pénale prévue à l'article 122-9 du code pénal.

II.-Les personnes auxquelles sont applicables l'article L. 1121-2 du code du travail, l'article L. 135-4 du code général de la fonction publique ou le III de l'article L. 4122-4 du code de la défense ne peuvent faire l'objet, à titre de représailles, ni des mesures mentionnées aux mêmes articles, ni des mesures de représailles mentionnées aux 11° et 13° à 15° du présent II, pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la présente loi.

Dans les mêmes conditions, les personnes autres que celles mentionnées au premier alinéa du présent II ne peuvent faire l'objet de mesures de représailles, ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures, notamment sous les formes suivantes :

1° Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;

2° Rétrogradation ou refus de promotion ;

3° Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;

4° Suspension de la formation ;

5° Evaluation de performance ou attestation de travail négative ;

6° Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;

7° Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;

8° Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;

9° Non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;

10° Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ;

11° Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;

12° Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans le secteur ou la branche d'activité ;

13° Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;

14° Annulation d'une licence ou d'un permis ;

15° Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

Tout acte ou décision pris en méconnaissance du présent II est nul de plein droit.

III.-A.-En cas de recours contre une mesure de représailles mentionnée au II, dès lors que le demandeur présente des éléments de fait qui permettent de supposer qu'il a signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est dûment justifiée. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Dans les mêmes conditions, le demandeur peut demander au juge de lui allouer, à la charge de l'autre partie, une provision pour frais de l'instance en fonction de la situation économique respective des parties et du coût prévisible de la procédure ou, lorsque sa situation financière s'est

gravement dégradée en raison du signalement ou de la divulgation publique, une provision visant à couvrir ses subsides. Le juge statue à bref délai.

Le juge peut décider, à tout moment de la procédure, que cette provision est définitivement acquise.

B.-Au cours d'une instance civile ou pénale, lorsque le défendeur ou le prévenu présente des éléments de fait qui permettent de supposer qu'il a signalé ou divulgué publiquement des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 et que la procédure engagée contre lui vise à entraver son signalement ou sa divulgation publique, il peut demander au juge de lui allouer, à la charge du demandeur ou de la partie civile, une provision pour frais de l'instance en fonction de la situation économique respective des parties et du coût prévisible de la procédure ou, lorsque sa situation financière s'est gravement dégradée en raison du signalement ou de la divulgation publique, une provision visant à couvrir ses subsides. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Il statue à bref délai.

Le juge peut décider, à tout moment de la procédure, que cette provision est définitivement acquise.