

➔ L'ALERTE ÉTHIQUE



1. Le contexte	- 4 -
A. Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?	- 4 -
B. Quelles sont les références juridiques ?	- 4 -
C. Quels sont les employeurs territoriaux concernés ?	- 4 -
2. Quels sont les faits susceptibles de faire l'objet d'une alerte éthique ?.....	- 5 -
A. Quels sont les faits inclus dans le champ de l'alerte ?.....	- 5 -
B. Quels sont les faits exclus du champ de l'alerte ?	- 6 -
3. Quelles caractéristiques et quelles protections pour le lanceur d'alerte ?.....	- 6 -
A. Quelles sont les caractéristiques propres au lanceur d'alerte ?.....	- 6 -
B. Quelles protections pour le lanceur d'alerte ?	- 7 -
4. Qu'est-ce que le référent alerte éthique ?	- 8 -
A. Qui a l'obligation de désigner un référent alerte éthique ?	- 8 -
B. Quelles sont les prérogatives du référent alerte éthique ?.....	- 9 -
5. Comment lancer une alerte éthique ?	- 10 -
A. Le respect d'une procédure graduée	- 10 -
B. Le respect d'une procédure précise	- 11 -
6. Pour aller plus loin	- 12 -

PROPOS INTRODUCTIFS

« La transparence joue un rôle sans cesse croissant dans la vie publique des sociétés modernes au point de devenir l'un des repères visibles de la démocratie »

(Yves BLOT, avocat général à la Cour de Justice de l'Union Européenne)

Ce guide s'adresse aux employeurs territoriaux des Pyrénées-Atlantiques et présente le cadre juridique et les obligations qui s'imposent à eux en matière de procédure d'alerte éthique. En effet, 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 2) et le Code Général de la Fonction Publique¹ organisent le cadre juridique général applicable aux lanceurs d'alerte. Ces dispositions sont complétées par le 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'État et par une circulaire en date du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 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, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la Fonction Publique. La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 est venue améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Comme le précise la circulaire, *« le législateur a souhaité reconnaître l'intérêt des signalements pour dissuader et prévenir des actes répréhensibles, qu'ils soient ou non constitutifs d'une infraction pénale, et éviter le maintien de situations préjudiciables à l'intérêt général. Les dispositions de la loi s'appliquent tant au secteur public qu'un secteur privé »*.

Les employeurs territoriaux qui ne respectent pas l'obligation d'organiser une procédure de recueil d'alertes éthiques s'exposent à des contrôles de la part de l'Agence française anticorruption².

Ce guide est présenté sous la forme de chapitres correspondant chacun à une question et doit permettre aux collectivités concernées de mettre en œuvre cette nouvelle obligation.

¹ Articles L 135-1 à L 135-5 du Code Général de la Fonction Publique

² Article 1 à article 5 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée.

A. Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Le 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 »³.

Selon le Conseil d'État, le lanceur d'alerte est « une personne qui, confrontée à des faits constitutifs de manquements graves à la loi ou porteurs de risques graves, décide librement et en conscience de lancer une alerte dans l'intérêt général »⁴.

B. Quelles sont les références juridiques ?

Les références juridiques applicables sont les suivantes :

- 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,
- Articles L 135-1 à L 135-5 du Code Général de la Fonction Publique,
- 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,
- Circulaire du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 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, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la Fonction Publique.

C. Quels sont les employeurs territoriaux concernés ?

La réglementation fixe des principes généraux communs à tous les employeurs, publics ou privés, mais aussi des obligations spécifiques⁵ pour les employeurs les plus importants, à savoir s'agissant des collectivités locales :

- les régions et départements ainsi que les établissements publics en relevant,
- les communes de plus de 10 000 habitants,
- les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants,

³ Article 1 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 précitée.

⁴ Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger, Étude du Conseil d'État, avril 2016.

⁵ Article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée.

- les autres personnes morales de droit public d'au moins 50 agents⁶ (à l'exclusion des communes de moins de 10 000 habitants et des établissements publics qui leur sont rattachés et des établissements publics de coopération intercommunale qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population).

Les communes et leurs établissements publics membres d'un centre de gestion de la fonction publique territoriale peuvent confier à celui-ci le recueil et le traitement des signalements internes dans les conditions prévues à l'article L. 452-43-1 du code général de la fonction publique, quel que soit le nombre de leurs agents.

2. Quels sont les faits susceptibles de faire l'objet d'une alerte éthique ?

A. Quels sont les faits inclus dans le champ de l'alerte ?

Les faits inclus dans le champ de l'alerte sont :

- les crimes (meurtre, faux en écriture publique...),
- les délits (corruption, prise illégale d'intérêts, discrimination, harcèlement moral et sexuel, violation du secret des correspondances, atteinte à la liberté d'accès et à l'égalité des chances des candidats dans les marchés publics...),
- les violations graves et manifestes d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France,
- les violations graves et manifestes d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France,
- les violations graves et manifestes de la loi et du règlement (règles de la comptabilité publique, gestion de fichiers informatiques...),
- les menaces ou préjudices graves pour l'intérêt général (atteinte à la santé publique, à la sécurité publique ou à l'environnement...).

Les alertes ne se limitent donc pas au champ des seules infractions pénales et peuvent concerner l'ensemble des règles de droit en vigueur, et notamment la loi et le règlement (décrets, arrêtés...) ; dans cette hypothèse, la violation de la règle doit comporter un caractère de gravité et être manifeste.

Les notions de menace ou de préjudice graves pour l'intérêt général doivent aussi être précisées car il est possible de considérer que l'intérêt général est menacé ou mis en cause sans pour autant qu'une règle de droit soit en jeu. Il peut donc s'agir de pratiques ou de décisions conformes au droit mais qui constituent un risque pour l'intérêt général (de graves erreurs de gestion par exemple), le risque devant revêtir un certain niveau de gravité. L'appréciation de la gravité des faits, actes, menaces et préjudices incombe en tout premier lieu au lanceur d'alerte, avant de procéder au signalement (cf. 5).

⁶ Le seuil s'apprécie selon les modalités prévues pour le calcul des effectifs applicables aux comités sociaux territoriaux.

S'agissant des conflits d'intérêts⁷, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'un signalement éthique que s'ils constituent un délit de prise illégale d'intérêt, une violation grave et manifeste de la loi, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Il est de plus rappelé qu'est maintenue une autre procédure distincte prévue par l'article 40 du Code de Procédure Pénale qui stipule que « *toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au Procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

B. Quels sont les faits exclus du champ de l'alerte ?

Les faits, informations, documents couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du champ de la loi Sapin 2.

Ces faits obéissent à des textes spécifiques qui prévoient des mécanismes de signalement plus restrictifs afin de garantir une confidentialité plus stricte des informations correspondantes.

L'appréciation de l'ensemble de ces faits et actes sera effectuée à l'occasion, notamment, de l'examen de la recevabilité du signalement (cf. 5).

3. Quelles caractéristiques et quelles protections pour le lanceur d'alerte ?

A. Quelles sont les caractéristiques propres au lanceur d'alerte ?

Le lanceur d'alerte est obligatoirement une personne physique⁸ qui révèle ou signale des faits relevant des catégories visées récemment. Une personne morale (syndicat, association...) ne peut donc être à l'origine d'alerte éthique au sens de la loi Sapin 2.

Le lanceur d'alerte doit révéler ces faits de manière totalement désintéressée et ne doit pouvoir en tirer un profit personnel, financier ou autre. Le soutien que le lanceur d'alerte est, le cas échéant, susceptible de rechercher s'il se sent menacé (ex : accompagnement par un syndicat de représentants de personnel) ne remet pas en cause l'absence d'intéressement à la démarche.

Le lanceur d'alerte ne doit pas non plus être animé par une animosité ou un grief personnels, ou encore une intention de nuire. Il doit avoir des motifs raisonnables permettant de penser à la véracité des faits signalés et donc se déterminer au regard de motifs authentiques dont il est à la source de l'information. L'article 226-10 du Code Pénal sanctionne d'ailleurs les dénonciations calomnieuses, inexactes et/ou diffamantes : « *la dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires* ».

⁷ Le conflit d'intérêts est défini par l'article L 121 -5 du Code Général de la Fonction Publique comme « *toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public* ».

⁸ Article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée.

et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ».

Pour les collectivités locales et les établissements publics locaux, une alerte éthique peut être lancée par :

- un fonctionnaire employé par la collectivité ou l'établissement,
- un agent contractuel de droit public ou de droit privé employé par la collectivité ou l'établissement,
- un stagiaire employé par la collectivité ou l'établissement,
- un collaborateur extérieur et occasionnel (prestataire de service, salarié d'une entreprise sous-traitante, consultant, expert...).

Le Conseil constitutionnel a par ailleurs estimé que la procédure était limitée « aux seuls lanceurs d'alerte procédant à un signalement visant l'organisme qui les emploie ou celui auquel ils apportent leur collaboration dans un cadre professionnel »⁹, même si cette notion ne se limite pas au périmètre du service auprès duquel ils sont affectés mais peut s'étendre à l'ensemble des services qui les emploient.

La circulaire précise aussi que les agents lanceurs d'alerte éthique sont invités à faire l'usage de l'écrit, y compris par voie dématérialisée, selon la procédure mise en place par l'Administration (cf. point 4). L'agent auteur du signalement doit apporter les faits, informations, ou documents dont il dispose, susceptibles d'étayer et justifier son alerte éthique¹⁰. Il doit également indiquer les circonstances dans lesquelles il en a eu personnellement connaissance, notamment dans l'exercice de ses fonctions.

L'agent auteur de l'alerte éthique doit en outre, le cas échéant, mettre le destinataire du signalement en capacité d'échanger avec lui pour compléter son signalement¹¹. A titre exceptionnel, si l'auteur du signalement souhaite rester anonyme, le signalement pourra être traité, à la condition que la gravité des faits soit établie et que l'auteur fournisse des éléments factuels suffisamment détaillés (cf. Délibération de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés du 22 juin 2017).

B. Quelles protections pour le lanceur d'alerte ?

L'article 122-9 du Code Pénal prévoit une irresponsabilité pénale pour le lanceur d'alerte : *« n'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte prévus à l'article 6 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 ».*

Par ailleurs, les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte éthique ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement. Le seul cas où ce consentement n'est pas requis concerne la divulgation de son identité à l'autorité judiciaire. La divulgation de l'identité d'un lanceur d'alerte éthique est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende¹².

⁹ Cons. Cons. Décision n° 2016-741 DC du 8 décembre 2016.

¹⁰ Article 5 2° du décret du 19 avril 2017 précité.

¹¹ Article 5 3° du décret du 19 avril précité.

¹² Article 9 II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée.

Par ailleurs l'article L 135-2 du Code Général de la Fonction Publique dispose qu' : « *aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 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* ».

Notons qu'en cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'administration dès lors que le lanceur d'alerte a relaté ou témoigné de bonne foi les faits constitutifs d'un signalement et que « *toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement aux personnes et organismes mentionnés aux deux premiers alinéas du I de l'article 8 est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende*¹³ ».

Relevons que la protection spécifique à l'article L 135-1 du Code Général de la Fonction Publique est maintenue : « *aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions* ».

De même, le juge administratif peut ordonner la réintégration du lanceur d'alerte de bonne foi qui aurait pu être révoqué, y compris s'il était titulaire d'un contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, la loi du 21 mars 2022 précitée adopte un statut pour l'entourage des lanceurs d'alerte puisque la protection est étendue aux :

- Facilitateurs, entendus comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation,
- Personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte, qui risquent de faire l'objet de mesures de représailles,
- Entités juridiques contrôlées par un lanceur d'alerte, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

4. Qu'est-ce que le référent alerte éthique ?

A. Qui a l'obligation de désigner un référent alerte éthique ?

Pour rappel, la réglementation fixe des principes généraux communs à tous les employeurs, publics ou privés, mais aussi des obligations spécifiques pour les employeurs les plus importants, à savoir s'agissant des collectivités locales :

- les régions et départements ainsi que les établissements publics en relevant,
- les communes de plus de 10 000 habitants,
- les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants,

¹³ Article 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée.

- les autres personnes morales de droit publics d'au moins 50 agents¹⁴ (à l'exclusion des communes de moins de 10 000 habitants, des établissements publics qui leur sont rattachés et des établissements publics de coopération intercommunale qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population).

Ces employeurs territoriaux ont ainsi l'obligation de désigner un référent alerte éthique qui peut être une personne physique, extérieure ou interne à la collectivité ou l'établissement, ou encore toute entité de droit public ou de droit privé, quelle que soit sa dénomination, dotée ou non de la personne morale.

Notons que les communes et leurs établissements publics membres d'un centre de gestion de la fonction publique territoriale peuvent confier à celui-ci le recueil et le traitement des signalements internes dans les conditions prévues à l'article L. 452-43-1 du Code Général de la Fonction Publique, quel que soit le nombre de leurs agents.

Notons que le référent déontologue mentionné à l'article L 124-2 du Code Général de la Fonction Publique peut aussi exercer les fonctions de référent alerte éthique¹⁵. **Par délibération en date du 11 juin 2019, le Conseil d'Administration du CDG a décidé de lui confier cette mission pour le compte des collectivités qui en feront la demande (projet de convention téléchargeable sur le site Internet du CDG www.cdg-64.fr à la rubrique « référent déontologue, laïcité et alerte éthique »).**

B. Quelles sont les prérogatives du référent alerte éthique ?

La réglementation ne précise pas le rôle du référent alerte éthique. Les textes le désignent simplement comme l'une des personnes susceptibles de recevoir le signalement du lanceur d'alerte au premier stade de la procédure graduée imposée par la loi du 9 décembre 2016 et présentée dans le point 4.

Il est cependant possible d'identifier quelques aspects de sa mission qui ne lui sont pas spécifiques mais sont communs à l'ensemble des destinataires de l'alerte au premier niveau de la procédure. Ainsi, le référent déontologue, laïcité et alerte éthique sera chargé, sous un délai de 3 mois (délai fixé dans sa lettre de mission téléchargeable sur le site Internet du Centre de Gestion www.cdg-64.fr rubrique Le CDG recueil) :

- de vérifier la recevabilité du signalement (la personne à l'origine du signalement répond-elle à la définition de lanceur d'alerte, les faits invoqués relèvent-ils du champ d'application de la loi...),
- d'informer l'auteur du signalement (réception du signalement, délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de son signalement...),
- de conseiller le lanceur d'alerte et de l'orienter vers les autorités et organismes compétents,
- d'informer l'employeur ou la hiérarchie afin de faire cesser le dysfonctionnement (mettre fin à la situation de conflit d'intérêts...),
- de saisir si besoin d'autres autorités et transmettre les informations recueillies aux autorités judiciaires ou administratives compétentes.

¹⁴ Le seuil s'apprécie selon les modalités prévues pour le calcul des effectifs applicables aux comités techniques.

¹⁵ Article 4 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 précité.

Le référent alerte éthique est désigné par l'autorité territoriale (qui peut donc désigner le référent déontologue, laïcité et alerte éthique). Il doit disposer, par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens adaptés à l'exercice de ses missions. Son identité est portée à la connaissance des personnes susceptibles d'opérer un signalement.

5. Comment lancer une alerte éthique ?

A. Une procédure simplifiée

La loi du 21 mars 2022 précitée simplifie les canaux de signalement et scinde la procédure en deux étapes.

1^{ère} étape : le signalement d'une alerte est porté en interne et / ou en externe.

L'agent public a le choix entre :

Option n°1 :

Porter le signalement en interne via une procédure de recueil spécifique si l'agent exerce au sein d'une structure concernée par l'obligation soit via un partage de l'information à la connaissance de son supérieur hiérarchique, de l'autorité territoriale ou du référent puis porter le signalement en externe à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen.

Option n°2 :

Porter directement l'alerte en externe à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen.

Il appartient alors au lanceur d'alerte de choisir le destinataire de son signalement parmi ces personnes. Rien n'exclut que plusieurs de ces personnes soient saisies du même signalement. Il est intéressant de souligner que le législateur a souhaité, sans remettre en cause la légitimité du supérieur hiérarchique, que ce dernier ne soit pas obligatoirement destinataire de tous les signalements effectués par les agents placés sous son autorité mais constitue cependant un destinataire possible. En tout état de cause, il n'a pas à être saisi systématiquement d'un signalement, en même temps que le référent désigné. Les marges d'organisation locale sont donc limitées.

2^{ème} étape : le signalement public

Le signalement public de l'alerte peut avoir lieu :

- En l'absence de traitement à la suite d'un signalement externe, qui soit précédé ou non d'un signalement interne,
- En cas de danger grave et imminent,
- En cas de risque de représailles, si le signalement n'a aucune chance d'aboutir.
-

B. Une procédure précise

Pour les employeurs territoriaux, le décret du 19 avril 2017 précise que la procédure est établie conformément aux règles qui régissent l'instrument juridique qu'elles adoptent. Elles disposent donc d'une certaine souplesse quant aux modalités les plus adaptées pour répondre à leurs obligations. La circulaire précise qu'il peut s'agir, notamment, d'un code de bonne conduite, d'une charte de déontologie ou encore d'une note de service.

La procédure mise en œuvre pour recueillir les signalements doit garantir une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement¹⁶.

L'employeur doit s'engager à diffuser par tout moyen (notification, affichage, publication le cas échéant sur le site Internet de la collectivité ou son Intranet, communication par voie électronique) une procédure de recueil des signalements, afin de la rendre accessible aux agents et aux collaborateurs extérieurs ou occasionnels concernés¹⁷. Cette procédure doit indiquer l'identité du référent chargé de recevoir ces alertes, les mesures de confidentialité prises ainsi que les modalités de saisine et de traitement.

La réglementation prévoit que l'administration doit informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de son signalement¹⁸.

La réglementation prévoit que le traitement de l'alerte éthique doit se faire dans un délai « *raisonnable et prévisible nécessaire* » à l'examen de la recevabilité du signalement. Ce délai dépendra notamment de la nature des faits rapportés et de leur caractère probant. Il est important de rappeler que l'absence d'information apportée au lanceur d'alerte à l'expiration du délai ainsi fixé pourrait permettre à celui-ci de porter son signalement à la connaissance d'autorités extérieures à l'Administration (autorités judiciaires, administratives, ordres professionnels). Il appartient donc de déterminer dans la procédure le délai de traitement choisi par la collectivité (le délai arrêté pour l'examen des signalements par le référent alerte éthique du Centre de Gestion est de 3 mois).

La procédure doit par ailleurs préciser les dispositions prises par l'Administration pour détruire les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci lorsqu'aucune suite n'y a été donnée, ainsi que le délai qui ne peut être supérieur à deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification. L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci doivent être informés de cette clôture.

Notons aussi qu'afin de faciliter le rôle d'orientation du Défenseur des droits, il est recommandé aux autorités publiques concernées d'établir une telle procédure de recueil des alertes éthiques de l'informer de la procédure mise en place et du référent alerte éthique désigné.

Enfin, la réglementation prévoit¹⁹ que la procédure doit mentionner l'existence éventuelle d'un traitement automatisé des alertes éthiques mis en œuvre après autorisation de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL). Cependant, la quasi-totalité des formalités déclaratives

¹⁶ Article 9 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée et article 5 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 précité.

¹⁷ Article 6 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 précité.

¹⁸ L'article 5 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 précité prévoit que l'accusé de réception est adressé sans délai à l'auteur du signalement.

¹⁹ Article 5 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 précité.

auprès de la CNIL est supprimée depuis l'entrée en application du Règlement européen sur la protection des données le 25 mai 2018. Il est donc nécessaire de se concentrer sur le respect des obligations de fond (finalité, pertinence, durée de conservation, droits des personnes, sécurité, documentation).

6. Pour aller plus loin

- Guide pratique du lanceur d'alerte / Transparency International France (<https://transparency-france.org/actu/guide-pratique-pour-aider-les-lanceurs-dalerte/>)
- Guide de l'orientation et de la protection des lanceurs d'alerte / Défenseur des droits - juillet 2017 (<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/lanceurs-dalerte>)
- La protection des lanceurs d'alerte / Recommandation du Conseil de l'Europe CM/Red2017
- Le site Internet de l'Agence française anticorruption <https://www.economie.gouv.fr/afa>
- Le site Internet du CDG 64 www.cdg-64.fr rubrique « référent déontologue, laïcité et alerte éthique »

ANNEXES

PROCÉDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS PRÉVUE AU III DE L'ARTICLE 8 DE LA LOI N° 2016-1691 DU 9 DÉCEMBRE 2016 MISE EN ŒUVRE PAR LE RÉFÉRENT ALERTE ÉTHIQUE DU CDG 64

..... (nom collectivité) désigne comme référente Alerte éthique, Mme Annie FITTE-DUVAL, Maître de conférences en droit public à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour et référente déontologue et laïcité, désignée par arrêté du Président du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

Le référent déontologue, laïcité et alerte éthique dispose d'un espace public sur le site Internet du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques (www.cdg-64.fr/referentdeontologue) pour toute communication à destination des agents et des collectivités concernées par ce dispositif.

Le référent déontologue, laïcité et alerte éthique peut être saisi :

- par courrier, recommandé avec accusé de réception, à l'adresse suivante : Madame la référente déontologue, laïcité et alerte éthique - Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques - Rue Auguste Renoir - CS 40609 - 64000 PAU
- Ou en complétant le **formulaire de saisine en ligne** sur le site du Centre de Gestion www.cdg-64.fr rubrique « référent déontologue / Saisir le référent déontologue ».

L'auteur du signalement peut joindre à sa saisine toute information ou tout document de nature à étayer son signalement.

Dans ce cadre, le référent déontologue et laïcité peut être sollicité par des agents et des collaborateurs extérieurs ou occasionnels révélant ou signalant de manière désintéressée et de bonne foi des faits susceptibles de constituer un crime ou un délit, une violation grave et manifeste aux engagements de la France, une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Ne sont pas concernés par cette procédure de recueil les éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.

Ainsi, le référent déontologue, laïcité et alerte éthique est chargé, sous un délai de 3 mois :

- de vérifier la recevabilité du signalement (la personne à l'origine du signalement répond-elle à la définition de lanceur d'alerte ?, les faits invoqués relèvent-ils du champ d'application de la loi ?...),
- d'informer l'auteur du signalement (réception du signalement, délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de son signalement...),
- de conseiller le lanceur d'alerte et de l'orienter vers les autorités et organismes compétents,
- d'informer l'employeur ou la hiérarchie afin de faire cesser le dysfonctionnement,
- de saisir si besoin d'autres autorités et transmettre les informations recueillies aux autorités judiciaires ou administratives compétentes.

Le référent déontologue, laïcité et alerte éthique exercera cette mission pour les collectivités affiliées et adhérentes qui en ont fait la demande auprès du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques, après délibération de leur organe délibérant.

Cette procédure garantit une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement. Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte éthique ne pourront être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci. Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne pourront être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Le référent déontologue, laïcité et alerte éthique exerce cette mission en toute indépendance que ce soit par rapport aux collectivités ou aux services du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques. Il est soumis à la discrétion et au respect du secret professionnel.

Logo de la
collectivité

EXEMPLE DE PROCÉDURE DE RECUEIL D'ALERTE ÉTHIQUES

Le lanceur d'alerte est une **personne physique** qui révèle ou signale, **de manière désintéressée et de bonne foi**, un **crime** ou un **délit**, une **violation grave et manifeste** 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, de la loi ou du règlement, ou une **menace** ou un **préjudice graves** pour l'**intérêt général**, dont elle a **personnellement connaissance**.
Ce signalement doit suivre la procédure suivante :

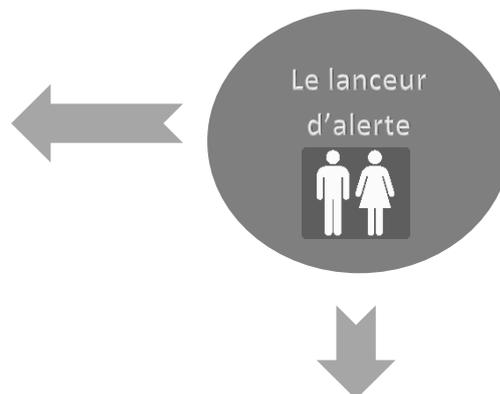
ÉTAPE 1

L'auteur du signalement saisit :

- le supérieur hiérarchique direct ou indirect
- le Maire ou le Président
- le référent désigné par l'autorité territoriale

Le signalement doit comporter tout élément de nature à étayer et justifier l'alerte éthique. L'auteur doit permettre au destinataire d'échanger avec lui pour compléter le signalement.

- La procédure doit préciser le mode de saisine pour chaque destinataire (*exemple pour le référent Alerte éthique du CDG 64, saisine via le formulaire en ligne sur le site Internet www.cdg-64.fr / espace Référent déontologue ou par courrier recommandé avec avis de réception à l'adresse suivante : Madame la référente déontologue, laïcité et alerte éthique - Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques - Maison des Communes - Cité administrative - Rue Auguste Renoir - CS 40609 - 64006 PAU Cedex*)



ÉTAPE 2

En l'absence de réponse dans un délai raisonnable à l'étape 1

L'auteur du signalement saisit :

- l'autorité judiciaire (procureur, juge),
- l'autorité administrative (services préfectoraux, inspections, Agence française anti-corruption, Haute autorité pour la transparence de la vie publique, Commission de déontologie de la Fonction Publique...),
- ou les ordres professionnels compétents (ordre des médecins, des avocats, des experts-comptables, des architectes...).

ÉTAPE 3

À défaut de traitement à l'étape 2 dans un délai de 3 mois

L'auteur du signalement peut :

- Rendre public le signalement (médias, élus, associations, syndicats...).

Le destinataire de l'alerte :

- Vérifie la recevabilité du signalement.
- Informe l'auteur du signalement de la réception de son signalement, du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen et des modalités suivant lesquelles il sera informé des suites données à son signalement.
- Le cas échéant, conseille le lanceur d'alerte et l'oriente vers les autorités et organismes compétents.
- Informe l'employeur ou la hiérarchie afin de faire cesser le dysfonctionnement.
- Saisit si besoin d'autres autorités et transmet les informations recueillies aux autorités judiciaires ou administratives compétentes.

- ▶ La réglementation prévoit qu'en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement par le lanceur d'alerte à la connaissance des organismes mentionnés à l'étape 2 et peut être rendu public.
- ▶ Le lanceur d'alerte peut à tout moment adresser son signalement au [Défenseur des droits](#) afin d'être orienté vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte. Le Défenseur des droits n'est cependant pas compétent lui-même pour effectuer les vérifications nécessaires pour constater la réalité des dysfonctionnements signalés.



CONTACTS

Direction Générale
Jérémie MARCHAND, Directeur

☎ 05 59 84 40 40 – 📠 05 59 84 11 98

direction@cdg-64.fr