



L'ALERTE ÉTHIQUE

Guide à l'intention des collectivités
et établissements de la petite couronne

Ce guide s'adresse aux employeurs publics territoriaux de la petite couronne de la région Île-de-France. Il présente, sous forme de chapitres correspondant chacun à une question, le cadre juridique et les obligations qui s'imposent à eux en matière de procédure d'alerte éthique, en application de la loi du 9 décembre 2016, dite « Sapin 2 », et de son décret d'application du 3 octobre 2022. Il propose également en annexe des ressources documentaires utiles.

Sommaire

⇒ Introduction	P. 3
⇒ 1 Quels sont les faits susceptibles d'être signalés dans le cadre de l'alerte de la loi du 9 décembre 2016 ?	P. 7
⇒ 2 Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte au sens de la loi du 9 décembre 2016 ?	P. 12
⇒ 3 Quelle protection du lanceur d'alerte ?	P. 16
⇒ 4 À qui l'alerte doit-elle être adressée ?	P. 20
⇒ 5 À qui s'applique l'obligation de mise en place d'une procédure de recueil des signalements et que doit-elle prévoir ?	P. 26
⇒ 6 Dans quelles conditions peut-on déléguer la gestion des signalements internes à un tiers ?	P. 30
⇒ Annexes :	
• Liste des autorités externes pouvant recueillir et traiter un signalement	P. 32
• Ressources utiles	P. 34

NB : Le symbole «  » désigne les commentaires du CIG petite couronne.

Introduction

1 Les lanceurs d'alerte dans la loi Sapin 2 : l'aboutissement d'un long processus

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a créé un cadre juridique général applicable aux lanceurs d'alerte.

Ce cadre juridique prévoit une définition du lanceur d'alerte, des règles de procédure ainsi qu'un régime de protection.

L'objectif du législateur a été de pallier les insuffisances des dispositifs d'alerte existants, sectoriels et incomplets, en créant un socle commun applicable aux lanceurs d'alerte, ayant vocation à renforcer l'efficacité et donc l'effectivité du droit d'alerte.

Les mécanismes de l'alerte ont connu un développement accéléré ces dernières années dans la plupart des pays démocratiques, notamment sous l'influence des pays anglo-saxons. En France, on peut rapprocher de cette notion certains dispositifs spécifiques relativement anciens comme celui du droit d'alerte en matière d'hygiène et de sécurité au travail (1982), ou encore celui qui impose aux fonctionnaires, en application de l'article 40 du code de procédure pénale, de signaler au procureur de la République les crimes et délits dont ils acquièrent la connaissance dans l'exercice de leurs fonctions (1957).

La loi du 9 décembre 2016 constitue l'aboutissement d'un processus législatif entamé quelques années auparavant et visant à améliorer le statut des lanceurs d'alerte dans divers domaines (corruption, fraude fiscale, environnement, santé publique).

Elle s'inscrit aussi dans le droit fil des principes issus, notamment, d'une étude du Conseil d'État¹, d'une recommandation du Conseil de l'Europe d'octobre 2014 relative à la protection des lanceurs d'alerte², ainsi que de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH).

Cette loi a été modifiée en 2022 pour améliorer la protection des lanceurs d'alerte et assurer la conformité de ce dispositif à la directive européenne du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union. Par ailleurs, concernant la fonction publique, ont été regroupées au sein d'un même article du code général de la fonction publique³, les dispositions statutaires assurant la protection des agents, qu'ils soient lanceurs d'alerte au sens de cette loi, ou qu'ils signalent un crime, un délit, ou une situation de conflits d'intérêts sur le fondement des dispositions du statut général.



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

2 Recommandation CM/Rec (2014) 7, adoptée par le comité des ministres du Conseil de l'Europe le 30 avril 2014.

3 Art. L. 135-4 du code général de la fonction publique.

L'alerte selon le Conseil de l'Europe



Le Conseil de l'Europe reconnaît l'utilité des alertes pour dissuader et prévenir les actes répréhensibles, et renforcer la responsabilité et la transparence démocratiques. L'alerte est un aspect fondamental de la liberté d'expression et de la liberté de conscience, et joue un rôle important dans la lutte contre la corruption et les graves erreurs de gestion, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'alerte est l'action d'une personne qui fait état de préoccupations ou révèle des informations relatives à des actions ou des omissions constituant une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, dont elle a été le témoin au cours de son travail; par exemple un préjudice pour les usagers d'un service, le grand public ou l'organisation elle-même, ou encore une violation de la loi. L'alerte couvre les signalements faits aux

L'alerte est un aspect fondamental de la liberté d'expression.

employeurs (managers, directeurs ou autres personnes responsables), aux organes réglementaires ou de contrôle et aux autorités de répression ainsi que les révélations publiques d'informations, le plus souvent par le biais des médias et de l'internet, de groupes de défense de l'intérêt

général ou d'un parlementaire. L'alerte peut constituer une mise en garde précoce afin de prévenir les dommages et de détecter des actes répréhensibles qui, sinon, pourraient passer inaperçus. Elle peut contribuer à assurer l'application effective des dispositifs locaux et nationaux de responsabilité en permettant aux personnes légalement responsables de la supposée inconduite de s'attaquer au problème et d'en rendre compte, et en identifiant plus rapidement les potentiels responsables du dommage causé. »

Les textes nationaux relatifs à l'alerte éthique

- ⇒ **Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016** modifiée relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite Sapin 2, articles 6 à 16.
- ⇒ **Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022** visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.
- ⇒ **Loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022** visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte.
- ⇒ **Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022** relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte 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.
- ⇒ **Circulaire du ministère de la transformation et de la fonction publiques du 26 juin 2024** relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique dans le cadre des articles 6 à 15 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 modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (NOR : TFPF2415531C).





EXTRAITS DE LA LOI DU 9 DÉCEMBRE 2016 MODIFIÉE

⇒ Article 6

« I 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 (...) ».

⇒ Article 8

« I-A Les personnes physiques mentionnées aux 1° à 5° du présent A qui ont obtenu, dans le cadre de leurs activités professionnelles, des informations mentionnées au I de l'article 6 et portant sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entité concernée, peuvent signaler ces informations par **la voie interne**, dans les conditions prévues au B du présent I, notamment lorsqu'elles estiment qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par cette voie et qu'elles ne s'exposent pas à un risque de représailles.

(...) II Tout lanceur d'alerte, défini au I de l'article 6, peut également adresser un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne dans les conditions prévues au I du présent article, soit directement :

- 1° A l'autorité compétente parmi celles désignées par le décret prévu au sixième alinéa du présent II ;
- 2° Au Défenseur des droits, qui l'oriente vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;
- 3° A l'autorité judiciaire ;
- 4° A une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 précitée.

(...) III Les protections prévues au présent chapitre bénéficient à tout lanceur d'alerte, défini au I de l'article 6 de la présente loi, qui divulgue publiquement des informations mentionnées au même I :

- 1° Après avoir effectué un signalement externe, précédé ou non d'un signalement interne, sans qu'aucune mesure appropriée ait été prise en réponse à ce signalement à l'expiration du délai du retour d'informations mentionné au sixième alinéa du II du présent article ou, lorsqu'une autorité mentionnée aux 2° à 4° du même II a été saisie, à l'expiration d'un délai fixé par décret en Conseil d'Etat ;
- 2° En cas de danger grave et imminent ;
- 3° Ou lorsque la saisine de l'une des autorités compétentes mentionnées aux 1° à 4° dudit II 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.

Par dérogation au 2° du présent III, les protections mentionnées au premier alinéa du présent III bénéficient à tout lanceur d'alerte, défini au I de l'article 6, qui divulgue 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.

Les 2° et 3° ainsi que l'avant-dernier alinéa du présent III ne s'appliquent pas lorsque la divulgation publique porte atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationales ».

2 Quelles incidences pour la fonction publique territoriale ?

La loi Sapin 2 précise tout d'abord les conditions dans lesquelles les personnels et les collaborateurs des collectivités locales et des établissements publics locaux peuvent exercer leur droit d'alerte.

Elle impose ensuite des obligations aux employeurs de la fonction publique territoriale afin de permettre l'exercice de ce droit. Certaines obligations diffèrent selon la taille des employeurs.

Initialement entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018, ce dispositif a été remanié en 2022. Les dernières modifications législatives qui lui ont été apportées sont entrées en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

3 Quelles collectivités et quels établissements publics locaux sont concernés ?

La loi Sapin 2 fixe :

⇒ Des principes généraux communs à tous les employeurs, publics ou privés

Il s'agit :

- de la nature des faits compris dans le champ de l'alerte éthique (chapitre 1),
- de la définition du lanceur d'alerte (chapitre 2),
- de la protection du lanceur d'alerte (chapitre 3),
- des destinataires possibles de l'alerte (chapitre 4),
- de la possibilité de déléguer la gestion des alertes internes à un tiers (chapitre 6).



L'ensemble des collectivités et établissements publics locaux, quelle que soit leur importance, sont donc concernés par ces principes généraux.

⇒ Des obligations spécifiques pour les employeurs les plus importants, publics ou privés

Ces obligations concernent la mise en place d'une procédure de recueil des signalements (chapitre 5).

Les employeurs de la fonction publique territoriale concernés par ces dispositions spécifiques sont toutes les personnes morales de droit public employant au moins 50 agents, à l'exclusion :

- des communes de moins de 10 000 habitants et des établissements publics qui leur sont rattachés,
- des établissements publics de coopération intercommunale qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune de plus de 10 000 habitants.

1.

Quels sont les faits susceptibles d'être signalés dans le cadre de l'alerte de la loi du 9 décembre 2016 ?

Ce chapitre concerne tous les employeurs publics locaux

1

Les faits inclus dans le champ de l'alerte

① UN CRIME OU UN DÉLIT

Exemples de crimes : meurtre, vol avec violences ayant entraîné une infirmité permanente, viol, faux en écritures publiques...

Exemples de délits : corruption, violation du secret des correspondances, atteinte à la liberté d'accès et à l'égalité des candidats dans les marchés publics...

Comme cela sera évoqué à la fin de ce chapitre, une protection des agents publics relatant ou témoignant de tels faits existait déjà avant la loi Sapin 2.

② UNE VIOLATION OU UNE TENTATIVE DE DISSIMULATION D'UNE VIOLATION

⇒ d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France,

Exemples : Convention européenne des droits de l'Homme, conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT)...

⇒ 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.



L'alerte ne se limite donc pas au champ des infractions pénales et inclut aussi la violation des normes de droit en vigueur, et notamment de la loi et du règlement (décrets, arrêtés...). Depuis le 1^{er} septembre 2022, il n'est plus exigé que cette violation présente un caractère de gravité, ni qu'elle soit manifeste.

③ UNE MENACE OU UN PRÉJUDICE POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Cette catégorie illustre le champ d'application très large du dispositif de l'alerte éthique institué par la loi du 9 décembre 2016. L'alerte n'est ainsi pas limitée aux crimes et délits ni à la violation de la loi ou de toute autre norme juridique applicable. Elle peut aussi être fondée sur des situations très diverses, à apprécier au cas par cas, dans lesquelles il est possible de considérer que l'intérêt général est menacé ou mis en cause, sans pour autant que soit en jeu une infraction pénale ou une violation du droit. Il peut donc par exemple s'agir de décisions ou de pratiques conformes aux normes de droit en vigueur mais qui constituent un risque pour l'intérêt général.

Les travaux parlementaires précédant l'adoption de la loi Sapin 2 précisaient notamment que l'objectif était de protéger aussi les lanceurs d'alerte qui «*révèlent des pratiques scandaleuses mais qui ne violent aucune loi*».

Selon la circulaire du ministère de la transformation et de la fonction publiques du 26 juin 2024, « la menace et le préjudice pour l'intérêt général prennent en compte les situations particulières dans lesquelles un signalement permettrait de prévenir ou de corriger les effets néfastes résultant soit de dysfonctionnements dans un organisme au sein de tout secteur d'intérêt général (par exemple, la santé publique, l'environnement, la sécurité des biens, la sécurité des personnes telle que la protection de l'enfance, etc.), soit d'agissements ou au contraire de l'absence d'agissements individuels d'une ou de plusieurs personnes, sans qu'aucun dysfonctionnement de l'organisme dans lequel celles-ci travaillent soit en cause . Le signalement peut concerner aussi bien l'origine ou la cause d'un fait qui n'a pas encore engendré de conséquences (menace) que son résultat ou ses effets (préjudice déjà constitué). »

Toutefois, selon Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'État, l'alerte « ne saurait être utilisée au service de convictions personnelles, pour dénoncer, non des dysfonctionnements, mais des choix d'opportunité, servant alors d'alibi à un

contournement des règles de réserve qui encadrent, dans l'intérêt du service public, l'usage par les agents de leur liberté d'expression »⁴.

Selon l'organisation non gouvernementale Transparency International France, cette catégorie peut par exemple correspondre à des erreurs de gestion significatives, à des pratiques « agressives » d'optimisation fiscale, à des atteintes à la santé publique, à la sécurité publique ou à l'environnement⁵.

Depuis le 1^{er} septembre 2022, il n'est plus nécessaire que la menace ou le préjudice invoqué revêtent un caractère de gravité.



2 Les faits exclus du champ de l'alerte de la loi Sapin 2

Sont exclus du régime de l'alerte ainsi défini les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, couverts par :

- le secret de la défense nationale,
- le secret médical,
- le secret des délibérations judiciaires,
- le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires,
- ou le secret professionnel de l'avocat.

4 Intervention lors du colloque « Lanceurs d'alerte : la sécurisation des canaux et des procédures » organisé à l'Assemblée nationale par la Fondation Sciences Citoyennes et Transparency International France, le 4 février 2015.

5 Guide pratique à l'usage du lanceur d'alerte, Transparency International France.

3

Le maintien de certains régimes particuliers d'alerte applicables aux agents publics

La loi Sapin 2 a maintenu en vigueur des dispositions antérieures qui prévoyaient déjà ce qui peut s'apparenter à un régime d'alerte applicable aux agents publics pour certaines infractions ou en matière de conflit d'intérêts.

1 EN MATIÈRE DE CRIMES ET DÉLITS

La loi Sapin 2 prévoit que l'alerte peut porter sur des crimes et délits. Toutefois, elle préserve le régime d'alerte applicable depuis longtemps aux agents publics pour ces deux catégories d'infractions :

Il s'agit de l'**article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale**, aux termes duquel *« 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 »*. On indiquera que l'alerte prend dans ce cas la forme d'une obligation, alors que l'alerte éthique au sens de la loi Sapin 2 demeure une faculté⁶.



Depuis le 1^{er} septembre 2022, l'articulation entre ces deux dispositifs a été clarifiée. Le code général de la fonction publique fait ainsi expressément obligation aux agents publics de se conformer aux dispositions du second alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale⁷. Il précise, d'une part que les agents signalent aux autorités judiciaires les faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, et d'autre part, qu'ils peuvent signaler les mêmes faits aux autorités administratives⁸.

Dans tous les cas, l'agent ayant signalé ou témoigné de tels faits bénéficie de la même protection statutaire que le lanceur d'alerte au sens de la loi Sapin 2⁹.

2 EN MATIÈRE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le conflit d'intérêts au sein de la fonction publique est défini comme suit par l'article L. 121-5 du code général de la fonction publique : *« 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 »* (définition introduite par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, dite « déontologie »). Un conflit d'intérêts est avant tout une situation à risque et n'est pas en tant que tel un délit. Il peut cependant aussi correspondre à une situation constitutive d'un délit de prise illégale d'intérêts au sens du code pénal (articles 432-12 et 432-13).

La possibilité pour un agent public de signaler des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts est assortie d'une protection statutaire. Initialement prévue par l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983, cette protection figure désormais à l'article L. 135-4 du code général de la fonction publique. Il s'agit de la même protection que celle qui s'applique à l'agent public ayant lancé une alerte dans les conditions de la loi Sapin 2 ou qui signale aux autorités un délit ou un crime.

Cette procédure de signalement propre aux conflits d'intérêts est prévue par l'article L. 135-3 du code général de la fonction publique, qui énonce qu'un agent public peut signaler à l'une des autorités hiérarchiques dont il relève les faits susceptibles d'être ainsi qualifiés dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et qu'il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue.

A noter : Les situations de conflits d'intérêts doivent dans certains cas faire l'objet d'un signalement au procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale lorsque la situation est par ailleurs constitutive d'un délit comme celui de prise illégale d'intérêts.

6 On rappellera aussi qu'au-delà des seuls fonctionnaires, s'agissant des crimes, *« le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende »* (article 434-1 du code pénal).

7 Article 121-11 du CGFP.

8 Article 135-1 du CGFP.

9 Article L. 135-4 du CGFP.

Compte-tenu du champ très large de l'alerte éthique, certaines situations de conflits d'intérêts pourraient aussi faire l'objet d'un signalement dans le cadre de la loi Sapin 2 lorsqu'elles correspondent à un délit, à une violation d'une norme juridique ou constituent une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

Cependant, la circulaire ministérielle du 26 juin 2024 précitée préconise que le signalement de faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts s'effectue selon la procédure spécifique auprès de l'un des supérieurs hiérarchiques et (ou) du référent déontologue, et non dans le cadre de l'alerte éthique. Le ministère de la transformation et de la fonction publique s'appuie sur la disposition de la loi Sapin 2 qui pose le principe selon lequel la procédure

d'alerte qu'elle institue ne s'applique pas « *lorsque sont réunies les conditions d'application d'un dispositif spécifique de signalement de violations et de protection de l'auteur du signalement* » prévu par d'autres textes (article 6 III de la loi du 9 décembre 2016). On indiquera à ce sujet que le dispositif spécifique de signalement des conflits d'intérêts prévu par l'article L. 135-3 du CGFP ne s'applique toutefois qu'aux agents publics auteurs de tels signalements. Or, la notion de lanceur d'alerte au sens de la loi Sapin 2 et de l'alerte éthique ne se limite pas à l'agent public comme cela sera exposé dans le chapitre suivant. Un conflit d'intérêts pourra donc être signalé dans le cadre de la procédure d'alerte éthique lorsqu'il émane par exemple d'un sous-traitant de l'administration.

Le maintien des dispositions spécifiques relatives à certains agissements

La loi du 9 décembre 2016 modifiée a maintenu aussi les dispositions antérieures prévoyant une protection contre toute mesure négative prise par l'administration à l'encontre d'agents publics qui relatent ou témoignent de faits relevant des agissements suivants :

- agissements contraires au principe de non-discrimination entre agents publics (articles L. 131-1 et L.131-2 du CGFP),
- agissements sexistes (article L. 131-3 du CGFP),
- agissements relevant d'un harcèlement sexuel (article L. 133-1 du CGFP),
- agissements relevant d'un harcèlement moral (article L. 133-2 du CGFP),
- mauvais traitements ou privations infligées à une personne accueillie au sein d'un établissement ou service social ou médico-social (article L. 313-24 du CASF).



La portée de ces dispositions ne se limite pas à la seule hypothèse du lancement d'une alerte. En effet, elles peuvent par exemple concerner un agent témoignant de tels agissements à l'occasion d'une enquête administrative diligentée par son employeur dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Les agents victimes ou témoins de ce type d'agissements bénéficient, comme les agents lanceurs d'alerte, de la protection renforcée présentée dans le chapitre 4.

À l'instar de ces derniers, ils sont notamment protégés contre toute mesure défavorable intervenant à titre de menaces ou de représailles énumérée à l'article L. 135-4 du CGFP (en application des articles L. 131-12 et L.133-3).

Ils peuvent signaler ces agissements à leur employeur¹⁰. Depuis le 1^{er} mai 2020, les employeurs publics doivent en effet avoir mis en place un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation¹¹.

Les faits concernés doivent aussi faire l'objet d'un signalement au procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale lorsqu'ils sont constitutifs d'un délit ou d'un crime.

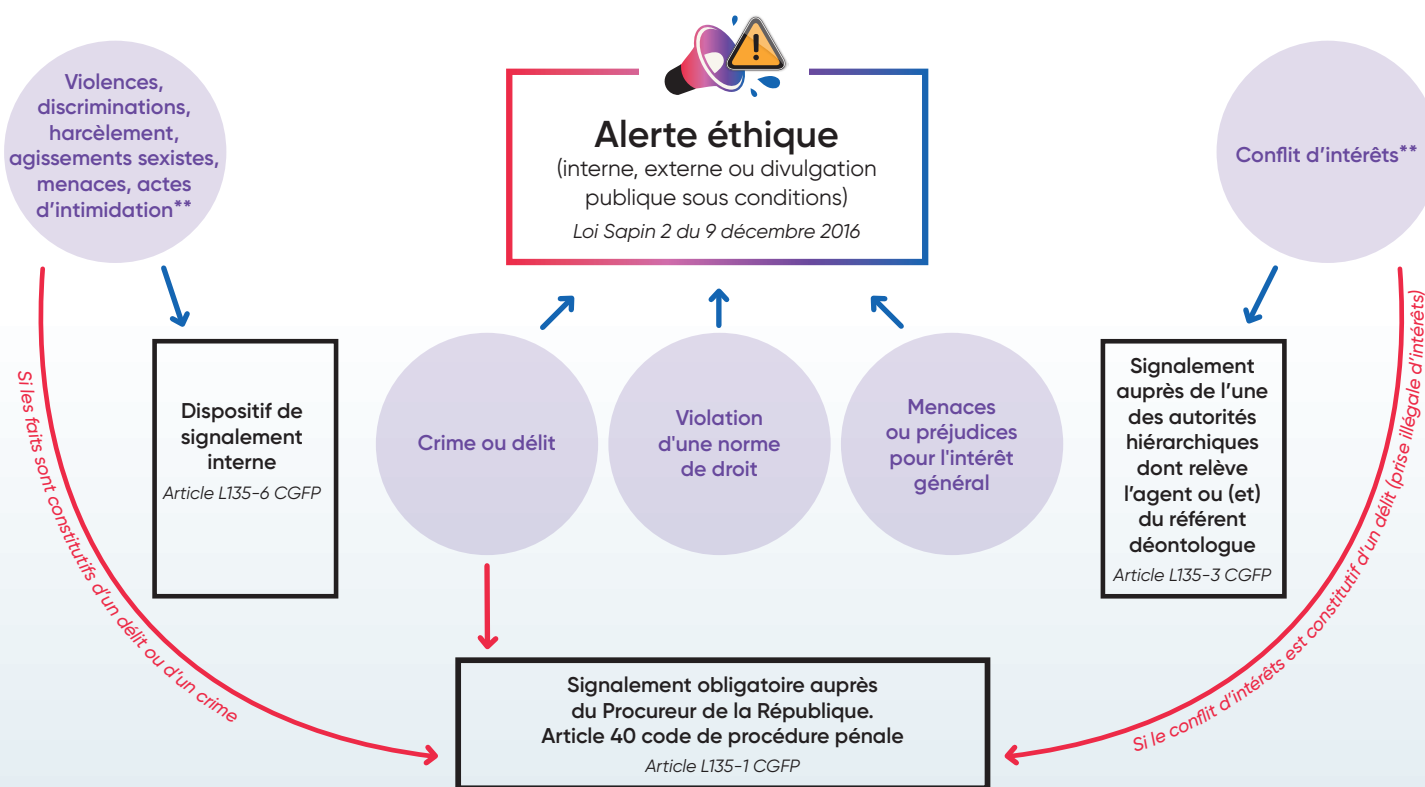
¹⁰ Article L. 135-6 du CGFP.

¹¹ Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 ; Voir Guide du CIG petite couronne consacré à ce dispositif et mis à disposition sur le site cig929394.fr.

Selon la circulaire ministérielle du 26 juin 2024, les faits compris dans le champ du dispositif de signalement spécifique prévu par l'article L.135-6 et le décret du 13 mars 2020 ne peuvent faire l'objet d'une alerte par un agent public dans le cadre de la procédure d'alerte éthique, à l'instar de ce qui a été exposé ci-dessus pour les situations de conflits d'intérêts. Toutefois, comme indiqué à propos des

conflits d'intérêts, l'alerte éthique dans le cadre de la loi Sapin 2 doit pouvoir être envisagée pour ces mêmes faits dès lors qu'ils entrent dans son champ d'application (délit ou crime, violation d'une norme de droit ou menace ou préjudice pour l'intérêt général) et qu'ils émanent d'un lanceur d'alerte autre qu'un agent public.

L'alerte éthique et les autres dispositifs de signalement*



* Les dispositifs présentés dans ce schéma concernent les signalements et alertes émanant avant tout de témoins de certains faits ou agissements. Il est rappelé que les personnes victimes d'infraction peuvent quant à elles directement utiliser la voie du dépôt de plainte ouverte au pénal.

** Lorsque les faits entrent aussi dans le champ de l'alerte éthique, et que le signalement émane d'un agent public, la circulaire du 26 juin 2024 préconise qu'il s'effectue selon la procédure spécifique prévue par l'article L.135-3 ou l'article L.135-6 du CGFP et non dans le cadre de l'alerte éthique.



2.

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte au sens de la loi du 9 décembre 2016 ?

(Article 6 de la loi du 9 décembre 2016 modifiée)

Ce chapitre concerne tous les employeurs publics locaux

1 Le lanceur d'alerte est obligatoirement une personne physique

L'alerte ne peut donc être lancée par une personne morale : association, syndicat, entreprise...

La formule très générale de l'article 6 de la loi Sapin 2 relatif à la définition du lanceur d'alerte doit conduire à considérer que le lanceur d'alerte ainsi entendu peut être toute personne, y compris lorsqu'elle agit dans un cadre non professionnel, c'est-à-dire indépendamment de tout lien professionnel avec un employeur. Si les autres dispositions de la loi du 9 décembre 2016 décrites dans le présent guide portent sur l'alerte dite « professionnelle », c'est-à-

dire celle lancée par des salariés ou des agents publics, notamment en matière de procédure et de canaux de signalement, la définition du lanceur d'alerte a quant à elle vocation à s'appliquer à toute personne physique sans restriction, comme l'a confirmé une décision du Conseil constitutionnel du 8 décembre 2016¹² : « Cette définition a vocation à s'appliquer non seulement aux cas prévus par l'article 8 [alerte professionnelle], mais aussi, le cas échéant, à d'autres procédures d'alerte instaurées par le législateur, en dehors du cadre professionnel. »

2 Le lanceur d'alerte doit révéler ou signaler des informations relevant de certaines catégories

- ⇒ Un crime ou un délit,
- ⇒ 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, de la loi ou du règlement,

- ⇒ une menace ou un préjudice pour l'intérêt général. [Cf. chapitre 1].

12 Décision n° 2016-741 rendue sur la conformité à la Constitution de la loi du 9 décembre 2016.

3

Le lanceur d'alerte doit révéler ou signaler ces informations sans contrepartie financière directe

Avant le 1^{er} septembre 2022, le lanceur d'alerte devait agir « de manière désintéressée » ; il ne pouvait tirer aucun intérêt personnel du signalement d'une alerte. Depuis cette date, il est simplement exigé qu'il ne perçoive aucune contrepartie financière directe.

Ce nouveau critère vise à prévenir l'émergence d'un système de rémunération des lanceurs d'alerte, tout en admettant que ces derniers puissent recevoir des aides, notamment au titre de leur défense éventuelle.

4

Le lanceur d'alerte doit révéler ou signaler ces faits de bonne foi

Le lanceur d'alerte doit avoir des motifs raisonnables de croire que les faits signalés sont véridiques à la lumière des informations dont il dispose¹³.

Dans un arrêt du 8 juillet 2020 la Cour de Cassation (n°18-13.593) considère que la mauvaise foi ne peut résulter que de « la connaissance par le [lanceur d'alerte] de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ».

Est punie d'une peine de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende 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 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, (article 226-10 du code pénal).

Selon Jean-Marc Sauvé, Vice-président du Conseil d'Etat, « le lanceur d'alerte vérifie que la nature et la gravité de l'atteinte, ou du risque d'atteinte, à l'intérêt général justifient son intervention (...). Quel que soit le motif de l'alerte envisagée, l'agent opère une pesée attentive de l'exactitude et de la gravité de l'information qu'il détient, d'une part, et de la nécessité de sa divulgation, d'autre part. S'il doit agir de bonne foi, c'est qu'il se détermine au regard de motifs raisonnables, avec la conviction que

l'information est authentique et sans l'intention de nuire, ni de diffamer. Le principe de bonne foi, retenu par le droit français comme par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme, permet ainsi d'évaluer le sérieux d'une démarche au service de l'intérêt général, plus que l'exactitude de l'information révélée. Il est un principe protecteur pour le lanceur d'alerte prudent et il lui garantit, en quelque sorte, un droit à l'erreur raisonnable, l'information révélée pouvant s'avérer par la suite inexacte, malgré des apparences solides de véracité. »¹⁴

Exemple d'alerte ne remplissant pas la condition de la bonne foi

Ne peut se prévaloir du statut de lanceur d'alerte une secrétaire de mairie ayant adressé aux membres du conseil municipal une lettre portant de nombreuses accusations à l'encontre du maire de la commune et lui imputant particulièrement des agissements susceptibles de recevoir une qualification pénale. Cette lettre ne pouvait en effet être assimilée à un signalement d'alerte dès lors que l'ensemble des accusations dont elle faisait état ne résultait que de sa propre appréciation d'un comportement du maire et de ses adjoints à son égard à la suite du refus par le maire d'une modification de son temps de travail et de ses prétentions financières. La sanction de révocation prononcée à son encontre, notamment pour manquement à son obligation de réserve, était donc justifiée.

Cour administrative d'appel de Nantes, 1^{er} juin 2021, req.n°19NT03158

¹³ Guide du lanceur d'alerte du Défenseur des droits, 2023.

¹⁴ Colloque « Lanceurs d'alerte : la sécurisation des canaux et des procédures » organisé à l'Assemblée nationale par la Fondation Sciences Citoyennes et Transparency International France, le 4 février 2015.

5

Dans le cadre des activités professionnelles, la connaissance personnelle des faits par le lanceur d'alerte n'est pas nécessaire

Depuis le 1^{er} septembre 2022, un lanceur d'alerte en milieu professionnel peut signaler des informations dont il n'a pas eu personnellement connaissance, mais qui lui ont été rapportées.

LE LANCEUR D'ALERTE EN MILIEU PROFESSIONNEL

Au-delà des conditions générales exposées ci-dessus qui s'appliquent à l'ensemble des lanceurs d'alerte, la loi Sapin 2 comporte des dispositions spécifiques à l'alerte lancée dans un milieu professionnel, que l'employeur soit privé ou public (article 8 de la loi).

Des règles précises encadrent tout d'abord les canaux et la procédure de signalement. Ces règles sont présentées dans les chapitres 4 et 5.

La qualité des personnes susceptibles de lancer une alerte dans un cadre professionnel est aussi précisée.

IMPORTANT : Le législateur a retenu un champ d'application large qui ne se limite pas au seul personnel stricto sensu employé par la structure privée ou publique.

Le lanceur d'alerte peut ainsi être :

- un membre du personnel ou une personne dont la relation de travail s'est terminée (si les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation), ou encore une personne qui s'est portée candidate à un emploi au sein de l'entité concernée (si les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature),
- un titulaire de droit de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité,
- un membre de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance,
- un collaborateur extérieur et occasionnel,
- un cocontractant de l'entité concernée, ou un de ses sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, un membre de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance, de ces cocontractants et sous-traitants ainsi qu'un membre de leur personnel.

Portrait robot du lanceur d'alerte



Révèle des informations portant sur :

- un crime
- un délit
- la violation d'une norme juridique
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général

Une personne physique

De bonne foi

Sans contrepartie financière directe

- Un agent
- Un ancien agent
- Un candidat à un emploi
- Un membre de l'organe délibérant
- Un collaborateur extérieur et occasionnel
- Un co-contractant ou un sous-traitant

3.

Quelle protection du lanceur d'alerte ?

Ce chapitre concerne tous les employeurs publics locaux

Une protection des lanceurs d'alerte remplissant les conditions présentées dans le chapitre 2 et respectant les règles de signalement exposées dans le chapitre 4 est mise en place par la loi du 9 décembre 2016 modifiée.

1

Une irresponsabilité civile et pénale

- ⇒ **Le lanceur d'alerte n'est pas civilement responsable des dommages causés du fait de son signalement ou de sa divulgation publique** dès lors qu'il avait des motifs raisonnables de croire, lorsqu'il y a procédé, que cela était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.
- ⇒ **Il bénéficie par ailleurs d'une irresponsabilité pénale dans les conditions prévues à l'article 122-9 du code pénal.**

Il ne peut ainsi être condamné pour avoir communiqué une information couverte par un secret protégé par la loi¹⁵, à condition :

- que la divulgation soit nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause,

- que la divulgation intervienne dans le respect des procédures de signalement définies par la loi [voir chapitre 4],
- que la personne à l'origine du signalement réponde aux critères de définition du lanceur d'alerte prévus par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 [voir chapitre 2].

Il ne peut davantage être condamné pour avoir soustrait, détourné ou recélé des documents ou tout autre support contenant les informations qu'il a obtenues de manière licite et qui constituent l'objet du signalement ou de la divulgation.

2

Une stricte confidentialité de son identité

(Article 9 de la loi du 9 décembre 2016)

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte 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, lorsque les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements sont tenues de dénoncer les faits à celle-ci. Le lanceur d'alerte en est alors

informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire. Des explications écrites sont jointes à cette information.

La divulgation de l'identité du lanceur d'alerte en violation des règles ci-dessus est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

¹⁵ Il doit s'agir d'un secret autre que ceux qui sont exclus du domaine de l'alerte (cf. chapitre 1). Cela peut concerner par exemple une information couverte par le secret professionnel ou le secret des correspondances.

3

L'interdiction de toute sanction et de toute mesure discriminatoire

Cette interdiction porte sur toute mesure défavorable, directe ou indirecte, prise à titre de représailles ou de menaces, pour avoir signalé ou divulgué des informations dans le respect des conditions prévues par la loi du 9 décembre 2016 (article L. 135-4 du code général de la fonction publique).



Depuis le 1^{er} septembre 2022, la liste de ces interdictions comporte de nouvelles mesures énoncées au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, telles que l'atteinte à la réputation ou l'orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical¹⁶.

En cas de recours contre une mesure de représailles, dès lors que le lanceur d'alerte présente des éléments de fait qui permettent de supposer qu'il a signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues par la loi, **il incombe à l'administration 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 lanceur d'alerte peut demander au juge de lui allouer **une provision pour frais de l'instance** en fonction de sa situation économique 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.

En cas d'annulation par le juge administratif d'une révocation, d'un licenciement ou d'un non-renouvellement de contrat prononcés en violation des règles ci-dessus, **la juridiction peut prescrire de réintégrer l'intéressé**, y compris lorsque cette personne était liée par un contrat à durée déterminée à son employeur. Dans ce dernier cas, la réintégration peut donc intervenir postérieurement au terme initial du contrat (articles L.911-1 et L.911-1-1 du code de justice administrative¹⁷).

Enfin, **au cours d'une instance civile ou pénale engagée à l'encontre du lanceur d'alerte**, 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.

4

La sanction des personnes empêchant l'alerte (délict d'entrave)

Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros

d'amende (article 13-I de la loi du 9 décembre 2016 modifiée).

¹⁶ Une protection équivalente est accordée aux agents de droit privé employés par les collectivités locales en application de l'article L.1132-3 du code du travail.

¹⁷ En cas de rupture du contrat de travail d'un agent de droit privé lanceur d'alerte au sens de la loi Sapin 2, celui-ci peut saisir le conseil des prud'hommes dans le cadre d'un référé (article 12 de la loi du 9 décembre 2016).

5

La sanction de l'action abusive en diffamation intentée contre un lanceur d'alerte

Lorsque la justice est saisie d'une plainte pour diffamation contre un lanceur d'alerte, et que la constitution de partie civile est considérée comme abusive ou dilatoire, l'amende civile susceptible d'être prononcée contre la partie civile est portée à 60 000 euros (article 13-II de la loi du 9 décembre 2016).

Cette amende est destinée à empêcher les procédures « bâillon » : actions en justice destinées à intimider le lanceur d'alerte.

6

La possibilité d'un soutien psychologique et financier

Depuis le 1^{er} septembre 2022, le lanceur d'alerte peut bénéficier, le cas échéant, d'un soutien psychologique et financier si l'autorité compétente auprès de laquelle

il effectue un signalement externe a mis en place ce type de soutien.

La protection de l'entourage du lanceur d'alerte

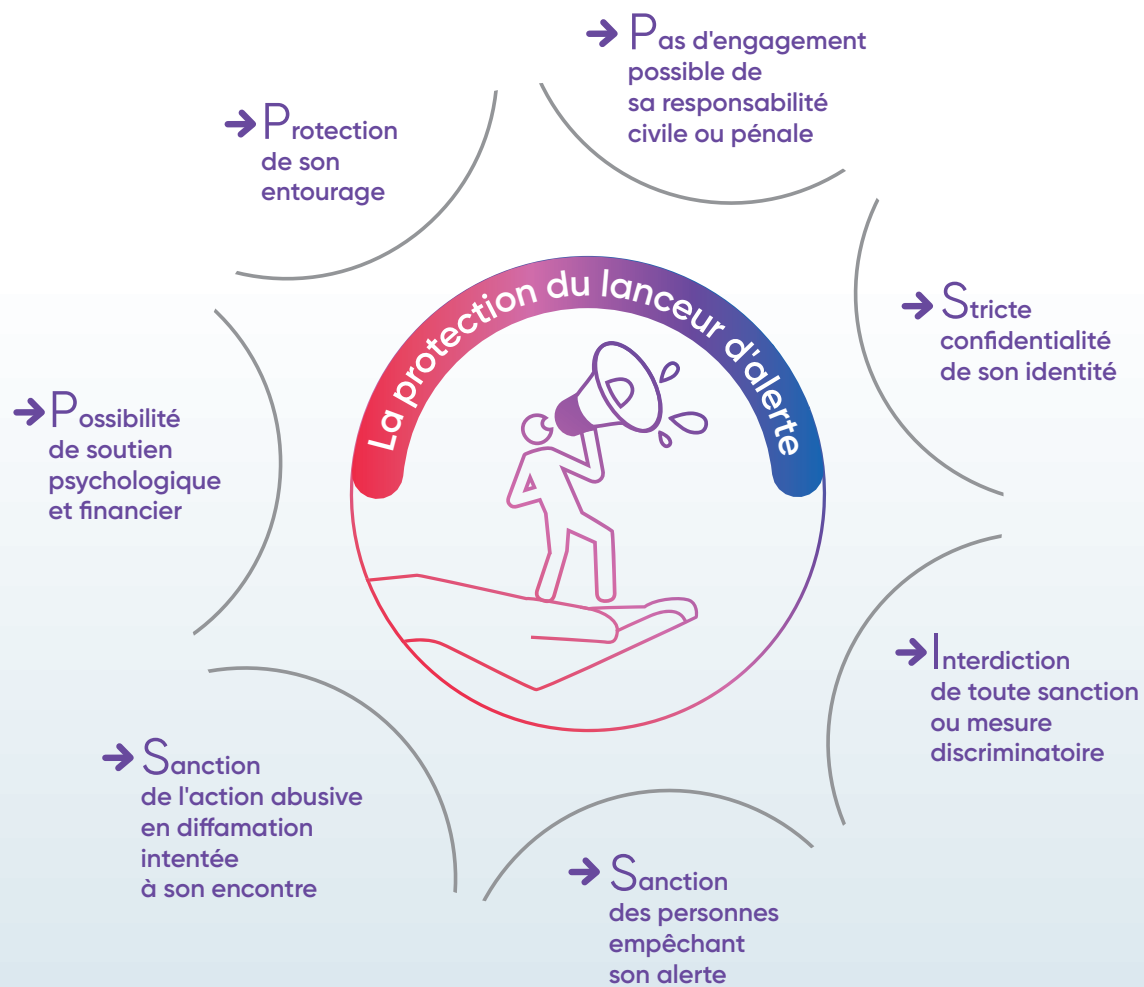
Depuis le 1^{er} septembre 2022, les personnes constituant l'entourage du lanceur d'alerte bénéficient également de mesures de protection¹⁸. Il s'agit :

- **des facilitateurs** : les personnes physiques ou morales de droit privé à but non lucratif qui aident le lanceur d'alerte ; la circulaire ministérielle du 26 juin 2024 précise que peuvent être concernés des proches et collègues ainsi que les associations et organisations syndicales,
- **des personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte et qui risquent de faire l'objet d'une mesure défavorable** à titre de représailles ou de menaces, dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services,
- **des entités juridiques contrôlées**, au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce, **par un lanceur d'alerte, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel**. Selon la circulaire du 26 juin 2024, peuvent être concernés à ce titre les agents se trouvant dans certaines situations de cumuls : « *agents continuant à exercer, à titre temporaire, une activité privée de dirigeant d'une société, agents à temps non complet ou incomplet dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70% d'un temps plein exerçant une activité privée lucrative et agents autorisés pour une durée limitée à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise* ».



Cette extension des protections correspond à l'une des recommandations proposées par le Défenseur des droits dans son avis du 16 décembre 2020 sur la transposition de la directive du 23 octobre 2019. Cela peut viser les relais notamment associatifs sur lesquels le lanceur d'alerte peut prendre appui dans le cadre de sa démarche de signalement.

¹⁸ Articles 10-1, 12, 12-1, 13, II de la loi du 9 décembre 2016 modifiée.



4.

À qui l'alerte doit-elle être adressée ?

Ce chapitre concerne tous les employeurs publics locaux

1

Une procédure comportant trois niveaux d'alertes possibles

(Article 8-I de la loi du 9 décembre 2016 modifiée)

Cette procédure est applicable aux lanceurs d'alerte de l'ensemble des employeurs, privés ou publics, quel que soit leur effectif.

Depuis le 1^{er} septembre 2022, elle n'est plus graduée ; le lanceur d'alerte peut désormais choisir en fonction des circonstances d'effectuer, soit un signalement interne, soit un signalement externe¹⁹, soit, si certaines conditions sont réunies, une divulgation publique. S'il effectue une alerte dans les conditions fixées par la loi, il bénéficie des protections prévues au chapitre 3.

1 LE SIGNALEMENT INTERNE

Lorsque les informations obtenues dans le cadre des activités professionnelles portent sur des faits qui se sont produits, ou sont très susceptibles de se produire, au sein de la collectivité ou de l'établissement concerné(e), le signalement peut être effectué par la voie interne. Il en est ainsi notamment lorsque le lanceur d'alerte estime qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par cette voie, et qu'il ne s'expose pas à un risque de représailles.

⇒ Si la structure à laquelle il appartient est soumise à l'obligation d'élaborer une procédure interne de recueil et de traitement des signalements [cf chapitre 5], le signalement doit être effectué auprès de la (ou des) personne(s) ou du (ou des) service(s) désignés dans les conditions déterminées par cette procédure, conformément au décret du 3 octobre 2022²⁰.

⇒ S'il n'existe pas de procédure interne de recueil et de traitement des signalements (structures non soumises à l'obligation de mise en place de cette procédure ou structures soumises à l'obligation mais ne l'ayant pas mise en place), le signalement peut être effectué auprès des personnes suivantes :

- le supérieur hiérarchique, direct ou indirect,
- l'employeur,
- un référent désigné par l'employeur (voir l'encadré page 25 consacré au rôle de ce dernier).



Il appartient donc 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.

¹⁹ Le Défenseur des droits considère qu'il est possible, si le lanceur d'alerte le juge utile, d'effectuer un signalement externe en parallèle d'un signalement interne (Guide du lanceur d'alerte du Défenseur des droits, 2023) ; le signalement externe peut aussi être réalisé après un signalement interne (circulaire du 26 juin 2024).

²⁰ Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022.

② LE SIGNALEMENT EXTERNE

Tout lanceur d'alerte peut adresser un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne, soit directement, auprès des autorités suivantes :

- une autorité compétente dans le domaine sur lequel porte le signalement, parmi celles désignées par le décret du 3 octobre 2022 (voir liste de ces autorités en annexe, p.30),
- le Défenseur des droits qui peut orienter le lanceur d'alerte, recueillir et, le cas échéant, traiter son signalement,
- l'autorité judiciaire (procureur de la République, magistrat),
- une institution, un organe ou un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 (par exemple, l'Office européen de lutte antifraude).

③ LA POSSIBILITÉ DE DIVULGATION PUBLIQUE À CERTAINES CONDITIONS

En milieu professionnel, le signalement ne peut être rendu public (médias, réseaux sociaux, élus, associations, ONG, syndicats....) que dans les trois cas suivants :

- ⇒ lorsque le signalement externe n'a abouti à aucune mesure appropriée²¹ dans le délai de :
 - 3 mois, s'il s'agit d'une alerte externe effectuée auprès de l'une des autorités compétentes dans le domaine concerné (le délai est porté à 6 mois, en présence de circonstances particulières tenant à la nature ou à la complexité de l'affaire),
 - 6 mois, s'il s'agit d'une alerte externe effectuée auprès de l'autorité judiciaire, du Défenseur des droits ou d'une institution, organe ou organisme de l'Union européenne.
- ⇒ 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 (sauf si la divulgation porte atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationales)²².
- ⇒ lorsque la saisine de l'une des autorités externes ferait encourir à son auteur un risque de représailles ou ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire : risque de dissimulation ou de destruction de preuves, autorité en situation de conflits d'intérêts,

en collusion avec l'auteur ou impliquée dans ces faits (sauf si cette divulgation porte atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationales).



A noter : La divulgation publique d'une information susceptible de porter atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationales n'est donc possible qu'après saisine d'une autorité externe qui n'aurait pris aucune mesure appropriée à l'issue des délais susvisés.

Le rôle renforcé du Défenseur des droits

Chargé d'accompagner les lanceurs d'alerte depuis 2016, le Défenseur des droits est désormais compétent pour informer, orienter et protéger les auteurs d'un signalement, ainsi que pour recueillir et traiter les signalements qui relèvent de son propre champ de compétences.

⇒ **Tout lanceur d'alerte peut adresser un signalement au Défenseur des droits²³**

- Si le signalement relève de sa compétence*, le Défenseur des droits le recueille, le traite et fournit un retour d'information à son auteur. Cette compétence résulte de la loi organique n°2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle de ce dernier en matière de signalement d'alerte ;
- Si le signalement relève de la compétence d'une autre autorité, le Défenseur des droits oriente son auteur vers celle-ci. Lorsque le signalement ne relève de la compétence d'aucune de ces autorités ou que son objet concerne les compétences de plusieurs d'entre elles, il l'oriente vers l'autorité, l'administration ou l'organisme le mieux à même d'en connaître.

⇒ **Toute personne peut saisir le Défenseur des droits pour obtenir un avis :**

- Sur sa qualité de lanceur d'alerte au regard de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 ;
- Sur les conditions pour bénéficier de la protection prévue par un autre dispositif spécifique de signalement.

Ces avis doivent être rendus dans un délai de six mois à compter de la réception de la demande.

Le Défenseur des droits présente tous les deux ans au Président de la République, au Président de l'Assemblée nationale et au Président du Sénat un rapport sur le fonctionnement global de la protection des lanceurs d'alerte, réalisé à partir des informations transmises par les autorités compétentes pour traiter et recueillir les signalements.

* Domaines des droits de l'enfant, des discriminations, de la déontologie des personnes exerçant des activités de sécurité et des relations avec les services publics (cf guide du lanceur d'alerte du Défenseur des droits, 2023).

21 Une mesure appropriée peut consister par exemple en l'ouverture d'une enquête ou d'une instruction.

22 Hors contexte professionnel, cette condition n'est remplie qu'en cas de danger à la fois grave et imminent et en l'absence d'atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationales

23 Article 35-1 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

La procédure d'urgence réservée aux lanceurs d'alerte en milieu professionnel - Illustrations

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, le signalement d'une information obtenue dans un cadre professionnel peut être rendu public (sauf si cette divulgation porte atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationales).

L'imminence du danger ainsi que la nature irréversible des risques de dommages relèvent d'une appréciation du lanceur d'alerte.



EXEMPLE D'ALERTE JUSTIFIANT UNE DIVULGATION PUBLIQUE :

En divulguant publiquement des dysfonctionnements et des maltraitances d'une particulière gravité menaçant la santé et l'intégrité de mineurs pris en charge par un centre départemental de l'enfance, l'existence d'un climat délétère et une montée de la violence entre mineurs accueillis et vis-à-vis du personnel, un agent a dénoncé une menace grave et un risque de dommages irréversibles dont il a eu personnellement connaissance et qu'il a voulu faire cesser.

Cet agent peut donc se prévaloir de la protection légale octroyée aux agents publics « lanceurs d'alerte », qui fait obstacle à ce qu'une sanction disciplinaire leur soit infligée pour avoir révélé publiquement ces faits.

Tribunal administratif de Bordeaux, 30 avril 2019, Req.n°1704873

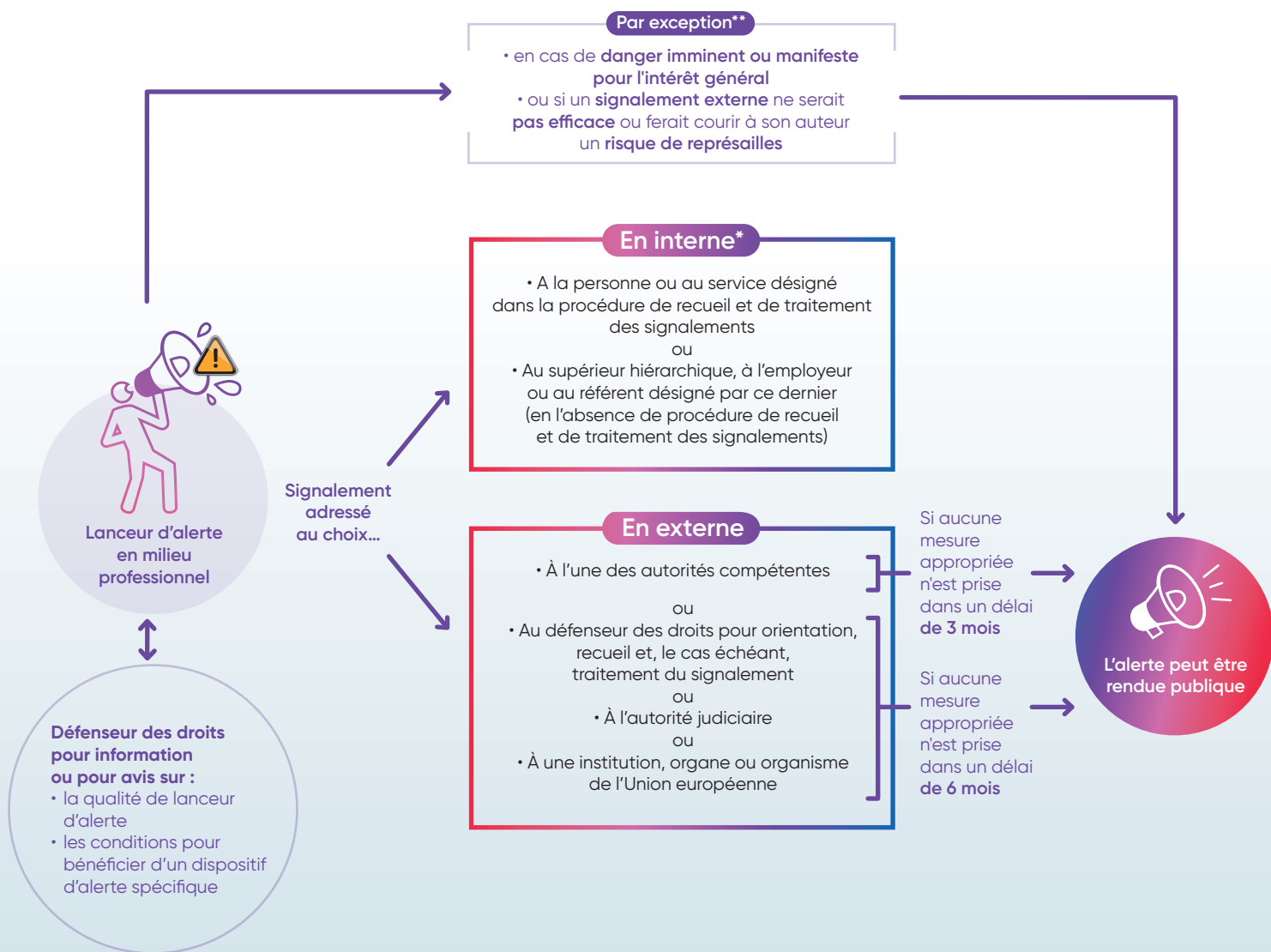
EXEMPLE D'ALERTE NE JUSTIFIANT PAS UNE DIVULGATION PUBLIQUE

La dénonciation, par un agent public, dans la presse locale de taux élevés de chloramines dans l'eau de baignade de la piscine et un sous-effectif chronique de maîtres-nageurs sauveteurs ne pouvait ouvrir droit à la protection accordée aux lanceurs d'alerte. En effet, il n'existait pas, en l'espèce, de danger imminent ou de risque de dommages irréversibles justifiant que le signalement soit directement rendu public. En outre, les alertes émises par cet agent ont été traitées par la collectivité dans un délai raisonnable.

En revanche, en faisant état publiquement des problèmes de fonctionnement de la piscine, cet agent a manqué à son devoir de réserve.

Cour administrative d'appel de Nancy, 6 juin 2019, Req. n°18NC01240

Procédure générale de signalement en milieu professionnel



* Le lanceur d'alerte peut choisir le signalement interne s'il estime qu'il est possible de remédier à la violation par cette voie et qu'il ne s'expose par un risque de représailles.

** La divulgation ne doit pas porter sur une information susceptible de porter atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationale.

2

La procédure doit garantir une stricte confidentialité

(Article 9 de la loi du 9 décembre 2016)

⇒ **De l'identité des auteurs du signalement.**

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci. Le seul cas où son consentement n'est pas requis concerne la divulgation de son identité à l'autorité judiciaire (voir aussi chapitre 5).

⇒ **Des personnes visées par le signalement.**

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

⇒ **De tout tiers mentionné dans le signalement.**

⇒ **Des informations recueillies** par l'ensemble des destinataires du signalement.

Le fait de divulguer ces éléments confidentiels est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

3

Remarques complémentaires

Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement aux personnes et organismes mentionnés par cette procédure générale encourt une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (article 13 de la loi du 9 décembre 2016). De plus, lors d'une procédure dirigée contre un lanceur d'alerte en raison des informations signalées ou divulguées, le montant de l'amende civile qui peut être prononcée est porté à 60 000 euros.

Cette procédure générale est applicable à tous les employeurs publics locaux, quelle que soit leur importance, qu'ils entrent ou non dans le champ de l'obligation de mise en place de la procédure de recueil des signalements décrite dans le chapitre 5.



Ce régime général ne s'applique pas lorsqu'un dispositif spécifique de signalement de violations et de protection de l'auteur du signalement prévu par la loi, le règlement ou par un acte de l'Union européenne s'applique, hormis le cas où ce dernier est moins favorable à l'auteur du signalement²⁴.

²⁴ Article 6 III de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée.

Le rôle du référent désigné par l'employeur

Le rôle du référent au sein des collectivités et établissements dans lesquelles il n'existe pas de procédure de recueil et de traitement des signalements internes n'est développé ni par la loi du 9 décembre 2016, ni par le décret d'application du 3 octobre 2022. Ces textes le désignent simplement comme l'une des personnes susceptibles de recevoir le signalement du lanceur d'alerte, aux côtés du supérieur hiérarchique direct ou indirect et de l'employeur.

La définition par la loi des canaux de signalement (chapitre 4) ainsi que le contenu de la procédure de recueil des signalements prévu par le décret [chapitre 5] permettent toutefois d'identifier quelques aspects de sa mission, qui ne lui incombent pas spécifiquement mais sont communs à l'ensemble des destinataires potentiels de l'alerte interne (hiérarchie, employeur ou référent) :

⇒ ***Faire diligence pour vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement et notamment :***

- si la personne à l'origine du signalement répond à la définition du lanceur d'alerte,
- si les faits invoqués relèvent du champ d'application de l'alerte éthique au sens de la loi.

⇒ ***Informar l'auteur du signalement :***

- de la réception de son signalement,
- du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité,
- des suites données à son signalement.

Cette dernière exigence, à savoir l'information sur les suites données au signalement, signifie bien que chacune des personnes susceptibles d'être contactées, et donc notamment le référent désigné par l'employeur, doit apprécier, au-delà de la stricte recevabilité du signalement, si des suites doivent lui être apportées et si oui, lesquelles. Un signalement considéré comme mettant en évidence une atteinte pour l'intérêt général appelle donc clairement une action de la part de la personne saisie d'un signalement interne, qu'il s'agisse de la hiérarchie, de l'employeur ou du référent.

Si dans certaines hypothèses le référent n'a pas, du fait de sa position, les mêmes possibilités d'action que la hiérarchie ou l'employeur afin de faire cesser le dysfonctionnement signalé, il dispose cependant du pouvoir d'intervenir auprès de l'employeur ou de la hiérarchie afin que ces autorités agissent elles-mêmes. Il peut aussi le cas échéant saisir lui-même d'autres autorités à même de traiter le problème.

Lorsque le vice-président du Conseil d'État préconisait la mise en place d'un tel référent, il apportait les précisions suivantes : « *Il apparaît ainsi indispensable de créer, au sein de chaque organisation, une entité, détachée des structures opérationnelles, en charge de traiter les signalements de la manière la plus indépendante et de leur donner des suites rapides et adéquates. Une telle entité pourrait (...) apprécier la nature et la gravité des risques ou des faits révélés, procéder à d'éventuelles investigations et, au besoin, transmettre les informations recueillies aux autorités judiciaires ou administratives compétentes.* »

5.

À qui s'applique l'obligation de mise en place d'une procédure de recueil des signalements et que doit-elle prévoir ?

Ce chapitre concerne les employeurs publics les plus importants.

La loi impose aux employeurs territoriaux d'une certaine importance la mise en place d'une procédure appropriée de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou assimilés (article 8, I, B de la loi du 9 décembre 2016 et article 1^{er} du décret du 3 octobre 2022).

1

Les employeurs de la fonction publique territoriale concernés

Il s'agit de toutes les personnes morales de droit public employant au moins 50 agents²⁵, à l'exception :

- des communes de moins de 10 000 habitants et des établissements publics qui leur sont rattachés,
- des établissements publics de coopération intercommunale, dont aucune commune membre ne dépasse le seuil de 10 000 habitants.

Les communes et leurs établissements publics employant moins de 250 agents peuvent mettre en commun leurs procédures de recueil et de traitement des signalements.

2

La procédure de recueil de signalements doit répondre à des conditions précises fixées par le décret du 3 octobre 2022

Ce décret²⁶ fixe le cadre juridique applicable aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte (Cf. Schéma de la procédure de recueil et de traitement des signalements internes page 29).

La procédure doit obligatoirement être élaborée après consultation du comité social territorial.

Elle est diffusée « *par tout moyen assurant une publicité suffisante* » : notification, affichage ou publication sur le site internet de la collectivité ou établissement concerné ou par voie électronique,

dans des conditions permettant de la rendre accessible de manière permanente aux personnes susceptibles d'effectuer un signalement interne.

De plus, les agents doivent également être informés, de manière claire et facilement accessible, des procédures de signalement externe.

Un certain nombre d'éléments doivent obligatoirement être intégrés dans le canal de réception des signalements, mais les employeurs disposent d'une certaine marge d'appréciation pour définir, conformément aux règles qui régissent

²⁵ Le seuil de 50 agents est déterminé selon les modalités prévues pour le calcul des effectifs pris en compte pour la composition des comités sociaux ou des instances exerçant les attributions conférées aux comités sociaux. L'effectif à prendre en compte est donc celui des agents remplissant les conditions pour être électeur à cette même instance, en application des articles 2 et 31 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, y compris dans l'hypothèse où la collectivité ou l'établissement emploie des personnels dans les conditions du droit privé.

²⁶ Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022.

l'instrument juridique qu'ils adoptent, les conditions dans lesquelles les signalements sont transmis, réceptionnés, et traités. Ces éléments peuvent figurer par exemple dans une délibération, un arrêté de l'autorité territoriale, une charte de déontologie, un guide de bonnes pratiques ou une note de service.

❶ LES MODALITÉS DE TRANSMISSION DU SIGNALEMENT

Un canal de réception doit être instauré pour permettre à toute personne habilitée pour effectuer un signalement interne (voir page 14) d'adresser celui-ci par écrit ou par oral, selon ce que prévoit la procédure.

Le signalement peut être nominatif ou anonyme. Pour les signalements nominatifs, la procédure peut imposer à l'auteur de transmettre tout élément justifiant de son appartenance à la catégorie des lanceurs d'alerte.

La procédure doit indiquer si le signalement peut être effectué par écrit et/ou par oral.

Dans le cas où est prévue la possibilité d'un signalement oral, ses modalités de transmission doivent être précisées. Cette transmission peut se faire par téléphone ou par tout autre système de messagerie vocale. Sous réserve du consentement de l'auteur, et si la ligne téléphonique ou le système le permet, la conversation est enregistrée sur un support durable et récupérable ou transcrite de manière intégrale ; dans le cas contraire, un procès-verbal précis de la conversation est établi.

A la demande de l'auteur du signalement, la transmission peut également se faire lors d'une visioconférence ou d'une rencontre physique organisée au plus tard 20 jours ouvrés après la réception de la demande. Si l'auteur y consent, la conversation est alors enregistrée sur un support durable et récupérable. Sinon, un procès-verbal précis est établi.

Le canal doit en outre permettre la transmission de tout élément, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer le signalement des faits qui se sont produits ou qui sont sur le point de se produire en interne.

❷ LA (OU LES) PERSONNE(S) OU SERVICE(S) HABILITÉ(S) À RECUEILLIR ET À TRAITER UN SIGNALEMENT

La procédure indique **la (ou les) personne(s) ou service(s) désignés pour recueillir et traiter un signalement.**

La réception et le traitement du signalement peuvent être effectués par des personnes ou des services différents, dès lors que ceux-ci disposent par leur positionnement ou leur statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions. Leur impartialité doit également être garantie.

Ces missions **peuvent aussi être assurées par le référent déontologue ou par toute personne physique ou entité de droit privé ou public** dotée ou non de la personnalité morale pourvu que soit garantie la conformité aux dispositions relatives à la transmission et à la réception du signalement ainsi qu'à l'intégrité et à la confidentialité des informations recueillies (cf chapitre 6).

❸ LA REMISE D'UN ACCUSÉ DE RÉCEPTION

L'auteur du signalement doit obligatoirement être informé de la réception de son signalement dans un délai de 7 jours ouvrés à compter de cette réception.

❹ LA VÉRIFICATION DE LA RECEVABILITÉ DU SIGNALEMENT

Sauf s'il est anonyme, un signalement n'est recevable que s'il remplit les deux conditions suivantes :

- Il correspond à la définition légale d'une alerte et les éléments qu'il contient ne sont pas couverts par le secret.
- Son auteur a bien la qualité requise pour effectuer une alerte en milieu professionnel.

Tout complément d'information peut être demandé.

La procédure doit prévoir une information de l'auteur du signalement sur les raisons pour lesquelles son signalement est irrecevable.

Elle doit préciser également les suites à donner aux signalements irrecevables ainsi qu'aux signalements anonymes.

6 LE TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

S'il est recevable le signalement est traité. Afin d'évaluer l'exactitude des allégations qui y sont formulées, tout complément d'information peut être demandé à son auteur.

Si les allégations paraissent avérées, les moyens à disposition sont mis en œuvre pour remédier à l'objet du signalement.

La procédure doit prévoir une information écrite de l'auteur du signalement sur les mesures envisagées ou prises pour vérifier les allégations et y remédier, ainsi que sur les motifs de ces mesures.

Cette information écrite doit intervenir dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement.

6 LA CLÔTURE DU SIGNALEMENT

Le signalement est clôturé :

- Lorsque les allégations sont inexactes ou infondées,
- Lorsque le signalement devient sans objet.

Dans les deux cas, la procédure doit prévoir une information écrite de l'auteur dont le signalement est clôturé.

7 LA CONFIDENTIALITÉ ET L'INTÉGRITÉ DES INFORMATIONS TRANSMISES

La procédure de recueil et de traitement des signalements doit garantir une stricte confidentialité :

- de l'identité des auteurs du signalement,
- des personnes visées par celui-ci et de tout tiers qui y est mentionné,
- ainsi que des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

La procédure doit ainsi interdire aux membres du personnel non autorisés d'accéder aux informations contenues dans le signalement.

Elle doit également prévoir la transmission, au plus vite, aux personnes ou services habilités à recueillir et traiter les signalements, de tout signalement qui serait reçu par d'autres personnes ou services que ceux qui sont désignés pour en connaître.

La communication des informations recueillies à des tiers n'est possible que si elle est nécessaire pour traiter le signalement et dans le respect du principe susvisé garantissant une stricte confidentialité des informations.

Enfin, les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci. Il ne peut être dérogé à cette exigence que pour informer l'autorité judiciaire des faits en cause dans le cas où les personnes chargées du recueil et/ou du traitement des signalements sont tenues de les lui dénoncer.

Le lanceur d'alerte en est alors informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire.

3 La conservation et le traitement des informations contenues dans le signalement

Les signalements ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes visées et des tiers, en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires.

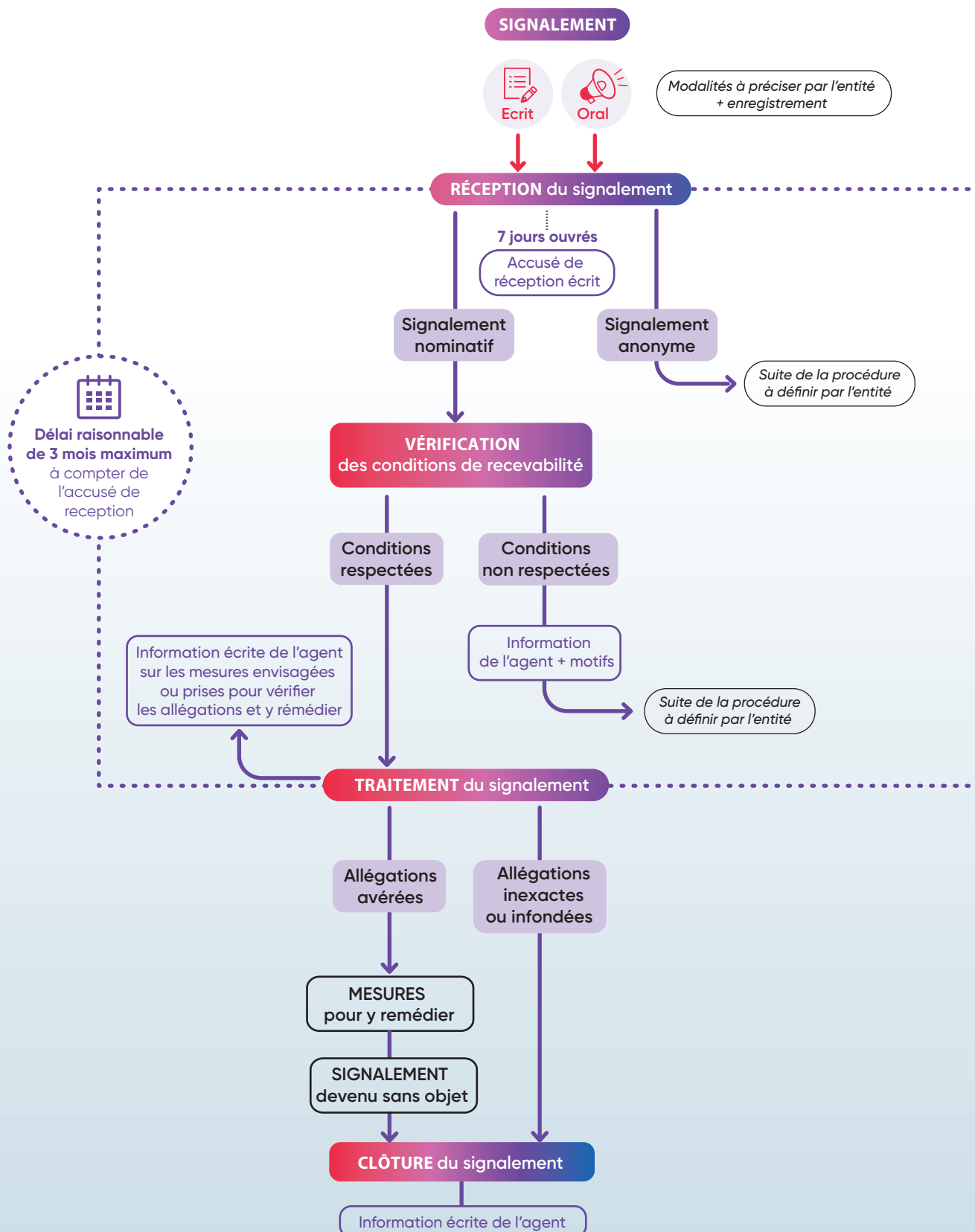
Il est toutefois possible de conserver ces données au-delà de cette durée à condition que les personnes physiques concernées n'y soient ni identifiées, ni identifiables.

Lorsqu'elles font l'objet d'un traitement, les données à caractère personnel relatives aux signalements sont conservées dans le respect du règlement général sur la protection des données à caractère personnel de l'Union européenne (RGPD)(règlement n° 2016/679 du parlement 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).



Un référentiel élaboré par la CNIL en 2019 et actualisé en juillet 2023 est spécialement consacré aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles (délibération n°2023-064 du 6 juillet 2023)

Procédure interne de signalement



6.

Dans quelles conditions peut-on déléguer la gestion des alertes internes à un tiers ?

Ce chapitre concerne tous les employeurs publics locaux

1

La possibilité de déléguer la gestion des alertes à un tiers

⇒ Dans les collectivités et établissements soumis à l'obligation de mettre en place une procédure interne de recueil et de traitement des signalements (voir chapitre 5).

Un canal de réception des signalements internes doit obligatoirement être mis en place, mais la structure concernée dispose d'une marge de manœuvre pour prévoir soit une gestion interne, soit une gestion externe de ce canal de signalement.

La collectivité ou établissement concerné peut prévoir que ce canal est géré au sein même de la collectivité ou de l'établissement, par des personnes ou des services spécialement désignés en interne pour recueillir et/ ou traiter ces signalements. Ces derniers doivent disposer, par leur positionnement ou leur statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions. La procédure doit par ailleurs garantir l'exercice impartial de ces missions ainsi que l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies.

Elle peut aussi prévoir que ce canal est géré en externe par un tiers, qui peut être une personne physique ou une entité de droit privé ou publique dotée ou non de la personnalité morale (article 7 du décret du 3 octobre 2022). Ce tiers doit alors respecter les éléments impératifs de la procédure énoncés par le décret du 3 octobre 2022 et garantir l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies.

⇒ Dans les collectivités et établissements non soumis à l'obligation de mettre en place une telle procédure (ou qui n'ont pas encore mis en place celle-ci).

Les personnes habilitées à effectuer un signalement interne doivent pouvoir signaler les informations qui y sont relatives à leur supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou à un référent désigné par celui-ci (article 8, I, B de la loi du 9 décembre 2016).

Aucun texte ne définit les modalités de désignation de ce référent désigné par l'employeur. Il semble que ce dernier puisse être désigné, au choix de l'autorité territoriale, en interne ou en externe. La possibilité de confier cette gestion à un tiers semble d'autant plus pertinente qu'il s'agit en principe de collectivités ou établissements disposant d'un nombre moins important d'agents.

Pour rappel, les communes et leurs établissements employant moins de 250 agents peuvent aussi choisir de mettre en commun leurs procédures de recueil et de traitement des signalements.

2 La gestion des signalements internes par le référent déontologue

Compétent pour apporter aux agents tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques et recueillir des alertes sur des faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts²⁷, le référent déontologue peut aussi se voir confier par l'autorité qui l'a désigné, la gestion des signalements internes.

❶ DANS LES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS NON AFFILIÉS AU CENTRE DE GESTION

Le référent déontologue est désigné par l'autorité territoriale qui peut choisir de lui confier, ou non, le recueil et/ou le traitement des signalements internes.

❷ DANS LES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS AFFILIÉS AU CENTRE DE GESTION (À TITRE OBLIGATOIRE OU VOLONTAIRE)

Le référent déontologue est désigné par le président du centre de gestion qui peut décider

de lui confier, ou non, le recueil et/ou le traitement de ces signalements. Si le référent déontologue se voit confier la gestion des signalements internes pour les collectivités ou établissements affiliés, les collectivités ou établissements concernés peuvent néanmoins choisir d'assurer celle-ci en interne, ou bien de la déléguer à une autre entité externe.

Dans tous les cas, le mode de gestion des alertes doit être adapté aux obligations réglementaires qui s'imposent à la structure concernée, à sa taille et aux moyens dont elle dispose.



La situation du CIG petite couronne

Il a été décidé de ne pas confier au référent déontologue du centre de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France le traitement des signalements au titre du dispositif général de l'alerte éthique.

3 La gestion des signalements par le centre de gestion

Depuis le 1^{er} septembre 2022, les communes et leurs établissements publics disposent d'une possibilité supplémentaire, celle de confier au centre de gestion de leur ressort le recueil et le traitement des signalements internes, et ce, quel que soit le nombre de leurs agents.

Il s'agit d'une mission facultative pour les centres de gestion qui peuvent ainsi décider, ou non, de mettre en place la procédure de recueil et de traitement des signalements, pour le compte des communes et des établissements publics qui en formulent la demande.

Si elle est proposée, cette mission est destinée à l'ensemble des collectivités et établissements membres du centre de gestion concerné (affiliés ou non), dans les conditions prévues à l'article L. 452-43-1 du code général de la fonction publique²⁸.



La situation du CIG petite couronne

Le centre de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France ne propose pas cette mission facultative.

²⁷ Articles L. 124-2 et L. 135-3 du code général de la fonction publique.

²⁸ 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.

Annexes

1

Liste des autorités externes pouvant recueillir et traiter un signalement

Annexe au décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022

MARCHÉS PUBLICS

- Agence française anticorruption (AFA), pour les atteintes à la probité ;
- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), pour les pratiques anticoncurrentielles ;
- Autorité de la concurrence, pour les pratiques anticoncurrentielles.

SERVICES, PRODUITS ET MARCHÉS FINANCIERS ET PRÉVENTION DU BLANCHIMENT DE CAPITAUX ET DU FINANCEMENT DU TERRORISME

- Autorité des marchés financiers (AMF), pour les prestataires en services d'investissement et infrastructures de marchés ;
- Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), pour les établissements de crédit et organismes d'assurance.

SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ DES PRODUITS

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ;
- Service central des armes et explosifs (SCAE).

SÉCURITÉ DES TRANSPORTS

- Direction générale de l'aviation civile (DGAC), pour la sécurité des transports aériens ;
- Bureau d'enquêtes sur les accidents de transport terrestre (BEA-TT), pour la sécurité des transports terrestres (route et fer) ;
- Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA), pour la sécurité des transports maritimes.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD).

RADIOPROTECTION ET SÛRETÉ NUCLÉAIRE

- Autorité de sûreté nucléaire (ASN).

SÉCURITÉ DES ALIMENTS

- Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) ;
- Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES).

SANTÉ PUBLIQUE

- Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- Agence nationale de santé publique (Santé publique France, SpF) ;
- Haute Autorité de santé (HAS) ;
- Agence de la biomédecine ;
- Etablissement français du sang (EFS) ;
- Comité d'indemnisation des victimes des essais nucléaires (CIVEN) ;
- Inspection générale des affaires sociales (IGAS) ;
- Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) ;
- Conseil national de l'ordre des médecins, pour l'exercice de la profession de médecin ;
- Conseil national de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes, pour l'exercice de la profession de masseur-kinésithérapeute ;
- Conseil national de l'ordre des sages-femmes, pour l'exercice de la profession de sage-femme ;
- Conseil national de l'ordre des pharmaciens, pour l'exercice de la profession de pharmacien ;
- Conseil national de l'ordre des infirmiers, pour l'exercice de la profession d'infirmier ;
- Conseil national de l'ordre des chirurgiens-dentistes, pour l'exercice de la profession de chirurgien-dentiste ;
- Conseil national de l'ordre des pédicures-podologues, pour l'exercice de la profession de pédicure-podologue ;
- Conseil national de l'ordre des vétérinaires, pour l'exercice de la profession de vétérinaire.

PROTECTION DES CONSOMMATEURS

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF).

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET DES DONNÉES PERSONNELLES, SÉCURITÉ DES RÉSEAUX ET DES SYSTÈMES D'INFORMATION

- Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ;
- Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI).

VIOLATIONS PORTANT ATTEINTE AUX INTÉRÊTS FINANCIERS DE L'UNION EUROPÉENNE

- Agence française anticorruption (AFA), pour les atteintes à la probité ;
- Direction générale des finances publiques (DGFiP), pour la fraude à la taxe sur la valeur ajoutée ;
- Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI), pour la fraude aux droits de douane, droits anti- dumping et assimilés.

VIOLATIONS RELATIVES AU MARCHÉ INTÉRIEUR

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), pour les pratiques anticoncurrentielles ;
- Autorité de la concurrence, pour les pratiques anticoncurrentielles et les aides d'Etat ;
- Direction générale des finances publiques (DGFiP), pour la fraude à l'impôt sur les sociétés.

ACTIVITÉS CONDUITES PAR LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

- Contrôle général des armées (CGA) ;
- Collège des inspecteurs généraux des armées.

STATISTIQUE PUBLIQUE

- Autorité de la statistique publique (ASP).

AGRICULTURE

- Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER).

EDUCATION NATIONALE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

- Médiateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

RELATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DU TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL

- Direction générale du travail (DGT).

EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE

- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

CULTURE

- Conseil national de l'ordre des architectes, pour l'exercice de la profession d'architecte ;
- Conseil des maisons de vente, pour les enchères publiques.

DROITS ET LIBERTÉS DANS LE CADRE DES RELATIONS AVEC LES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT, LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET LES ORGANISMES INVESTIS D'UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC

- Défenseur des droits.

INTÉRÊT SUPÉRIEUR ET DROITS DE L'ENFANT

- Défenseur des droits.

DISCRIMINATIONS

- Défenseur des droits.

DÉONTOLOGIE DES PERSONNES EXERÇANT DES ACTIVITÉS DE SÉCURITÉ

- Défenseur des droits.

2 Ressources documentaires utiles

PUBLICATIONS DU CIG PETITE COURONNE²⁸

- ⇒ **Dossiers de la revue mensuelle *Les informations administratives et juridiques***
 - Les nouvelles procédures d'alerte éthique : numéro de novembre-décembre 2022
 - Le renforcement de la protection du lanceur d'alerte : numéro de juillet-août 2022
 - Alerte éthique / les modalités de signalement et de recueil : numéro de février 2018
- ⇒ **Banque d'information sur le personnel (BIP)**
 - L'alerte éthique et la protection des agents publics lanceurs d'alerte (nom de fiche : ALEETH)

AUTRES RESSOURCES

- ⇒ **Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger**
Étude du Conseil d'État (avril 2016),
www.conseil-etat.fr
- ⇒ **Guide pratique du lanceur d'alerte**
Transparency International France,
www.transparency-france.org
- ⇒ **Guide du lanceur d'alerte**
Défenseur des droits (mars 2023),
www.defenseurdesdroits.fr
- ⇒ **La protection des lanceurs d'alerte**
Recommandation du Conseil de l'Europe
CM/Rec (2014)7
- ⇒ **Protection des lanceurs d'alerte**
Rapport d'évaluation de la recommandation
CM/Rec (2014)7 du Comité des ministres aux Etats
membres (Conseil de l'Europe), juin 2022
- ⇒ **Les lanceurs d'alerte**
Sous la direction de Mathieu Disant
et Delphine Pollet-Panoussis, LGDJ Lextenso, 2017

²⁸ Ces publications sont accessibles à partir du site internet du CIG dans l'espace réservé aux collectivités et établissements de la petite couronne : www.cig929394.fr

**Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation et des affaires juridiques
CIG Petite Couronne**
Centre Interdépartemental de Gestion
de la Petite Couronne de la région d'Île-de-France

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin cedex

Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80

www.cig929394.fr



**Expertise et proximité
pour les grands défis RH,
aujourd'hui et demain**