

## Procédure de signalement des alertes émises par les agents publics

Préalable .....	2
I – Définition .....	2
II – Les collectivités devant établir une procédure de recueil de signalement .....	2
III – Les agents pouvant être lanceur d’alerte .....	2
IV – Les destinataires du signalement .....	3
V – La procédure de signalement .....	3
VI – La protection des agents auteurs du signalement .....	3

### Références juridiques :

- ↳ 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,
- ↳ 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 la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.

## Préalable

Publiée le 20 juillet 2018, une circulaire du Ministre de l'action et des comptes publics du 19 juillet 2018 vient détailler le cadre juridique mis en place par la loi du 19 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin II, applicable aux lanceurs d'alerte dans la fonction publique.

## I – Définition

Est un lanceur d'alerte, en vertu de l'article 6 de la loi n° 2016-1691, « *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 eu personnellement connaissance* ».

La circulaire reprend les dispositions énoncées dans la loi Sapin II pour préciser les faits pouvant être à l'origine d'un signalement, en ajoutant que ceux-ci doivent être marqués d'une particulière intensité afin de justifier la démarche. Ainsi, « *la violation doit être grave et manifeste, de même que la menace ou le préjudice doit être grave pour l'intérêt général. La violation de la loi ou du règlement, par exemple, doit être à la fois susceptible d'entraîner des conséquences graves et, par son caractère manifeste, reposer sur des éléments dont l'existence est difficilement contestable. 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* ».

## II – Les collectivités devant établir une procédure de recueil de signalement

Doivent établir une procédure de recueil de signalement :

- ↳ Les administrations de l'Etat,
- ↳ Les départements,
- ↳ Les régions,
- ↳ Les communes de plus de 10 000 habitants,
- ↳ Les collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution (Gadeloupe, Guyane, Martinique, la Réunion...),
- ↳ Les établissements publics relevant de ses administrations,
- ↳ Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants,
- ↳ Les personnes morales de droit public ou de droit privé de plus de 50 agents.

## III – Les agents pouvant être lanceur d'alerte

Cette circulaire identifie les agents de la fonction publique susceptibles d'effectuer ces signalements qui sont les membres du personnel ou encore les collaborateurs extérieurs et occasionnels. Sont donc concernés les fonctionnaires titulaires ou stagiaires, les agents contractuels de droit public ou de droit privé, ainsi que leurs collaborateurs extérieurs et occasionnels (stagiaires et apprentis notamment).

Les usagers et les tiers ne peuvent pas être lanceur d'alerte.

Le signalement ne concerne pas forcément des faits qui se sont produits au sein du service de l'agent, mais peut s'étendre à l'ensemble des services.

## IV – Les destinataires du signalement

La circulaire précise que les destinataires de ces signalements peuvent être le supérieur hiérarchique, qu'il soit direct ou indirect, l'employeur ou son référent, ou encore l'autorité territoriale dans le cas de la fonction publique territoriale.

Les administrations sont tenues de désigner un référent alerte qui peut être une personne physique ou une entité de droit public ou de droit privé, dotée ou non de la personnalité morale.

Le supérieur hiérarchique direct n'a pas à être saisi systématiquement de tous les signalements effectués par les agents placés sous son autorité.

## V – La procédure de signalement

S'agissant de la procédure de signalement, la circulaire rappelle que le décret d'application du 19 avril 2017 donne aux collectivités une certaine souplesse quant aux modalités les mieux adaptées pour répondre à leurs obligations en l'inscrivant dans un code de bonne conduite, une charte de déontologie ou une note de service. La circulaire fournit une trame pouvant servir de modèle, constituée de trois niveaux de signalements à adapter en fonction du contexte et de la nature des faits dénoncés :

1. Procédure de signalement interne : procédure de droit commun que les services sont tenus de mettre en place ;
2. Procédure de signalement externe : en l'absence de suite donnée dans un « délai raisonnable » au signalement interne, l'auteur du signalement peut communiquer directement à des autorités extérieures compétentes (Haute Autorité, procureur de la République...) ;
3. Procédure de divulgation publique : qui ne peut intervenir qu'en dernier ressort à défaut de traitement du signalement par ces autorités extérieures dans un délai de trois mois.

En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance des autorités extérieures compétentes et peut être rendu public.

La procédure doit mentionner l'existence d'un traitement automatisé des signalements, mis en œuvre conformément aux formalités prévues par les règles relatives à la protection des données à caractère personnel.

## VI – La protection des agents auteurs du signalement

Enfin, la circulaire évoque les mesures de garantie et de protection des agents à l'occasion d'un signalement :

- ⇒ La garantie de confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires.  
Les éléments de nature à identifier la personne mis en cause ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.  
La violation de ces obligations de confidentialité est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.
- ⇒ La garantie d'irresponsabilité pénale de l'agent auteur du signalement.  
Pas de poursuite pénale pour non-respect de l'obligation de secret professionnel.
- ⇒ La charge de la preuve en cas de sanction disciplinaire ou de mesure discriminatoire prise envers l'agent ayant fait un signalement.  
L'agent peut contester une sanction ou une mesure discriminatoire qu'il estime être motivée par un signalement. Il reviendra alors à la partie défenderesse de prouver que la mesure prise à l'encontre de l'agent est justifiée par des éléments étrangers au signalement. Toutefois, l'agent auteur du

signalement devra présenter des éléments de fait permettant de présumer qu'il a relaté de bonne foi les faits signalés.

- ⇒ Les protections contre les mesures discriminatoires prises à l'encontre d'un agent du fait qu'il ait effectué un signalement.

Des garanties sont également prévues pour l'agent mis en cause par le signalement. Il peut notamment bénéficier de la protection fonctionnelle.

Par ailleurs, l'auteur d'un signalement peut être poursuivi en cas de dénonciation calomnieuse ou de fausse déclaration.