

PROCEDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS INTERNES EMIS PAR LES LANCEURS D'ALERTE

Introduction

Dans le cadre de la loi n°2016-1961 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 », modifiée par la loi n°2022-401 du 21 mars 2021 et complétée par le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022, qui a institué un cadre général pour la protection des personnes qui révèlent ou signalent, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur faits graves dont elles ont eu connaissance, personnellement ou non, l'OPH VAL DE BERRY s'engage à mettre en œuvre une procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte (ci-après la Procédure).

1- Qui peut être un lanceur d'alerte ?

En application de l'article 6.-I.- modifié de la loi du 9 décembre 2016 :

« Art. 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.

« II.- Les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat sont exclus du régime de l'alerte défini au présent chapitre. (...) »

2- A qui s'applique cette procédure ?

En application de l'article 8.-I.-A modifié de la loi du 9 décembre 2016, les personnes ci-dessous listées qui ont obtenu ou ont connaissance, 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 au sein de l'OPH VAL DE BERRY, peuvent signaler ces informations par la voie interne 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.

Cette procédure s'applique :

- Aux membres du personnel, aux personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'OPH VAL DE BERRY, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- Aux membres du conseil d'administration et de direction de l'OPH VAL DE BERRY ;
- Aux collaborateurs extérieurs et occasionnels, aux cocontractants de l'OPH VAL DE BERRY, à leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi qu'aux membres de leur personnel.

3- Quels sont les domaines concernés ?

En application de l'article 6.-I.- modifié de la loi du 9 décembre 2016, peuvent faire l'objet d'un signalement dans le cadre de la présente procédure les informations portant sur :

- un crime ou 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.

4- Canaux de signalement

Si une personne souhaite émettre une alerte, elle a la possibilité de choisir, librement et à sa discrétion :

4.1 - d'effectuer un signalement en interne auprès du référent désigné par l'OPH VAL DE BERRY. Le référent dispose des compétences, de l'autorité et des moyens suffisant à l'exercice de sa mission.

ATTENTION : la procédure interne de recueil des signalements mise en place par l'OPH VAL DE BERRY ne prévoit pas la possibilité d'adresser un signalement par oral. Les signalements devront donc nécessairement être écrits.

4.2- d'effectuer un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne, soit directement auprès de toute autorité compétente listée à l'article 8.II modifié de la loi du 9 décembre 2016, savoir :

- Le Défenseur des droits, qui orientera l'auteur du signalement vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;
- L'autorité judiciaire ;
- Toute institution, organe ou 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 ;
- Toute autorité mentionnée au 1° du II de l'article 8 modifié de la loi du 9 décembre 2016 qui figure en annexe au décret d'application n°2022-1284 du 3 octobre 2022.

4.3- Signalement ou divulgation publics

Si le signalement interne effectué selon le canal visé au §4.1 ci-dessus n'est pas traité dans un délai de trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement (ou, à défaut d'accusé de réception, trois mois à compter de l'expiration d'une période de sept jours ouvrés suivant le signalement), la personne à l'origine du signalement sera autorisée à le rendre public.

ATTENTION : Si le signalement est effectué selon un autre canal, le délai ci-dessus indiqué ne s'applique pas ; il appartient donc à la personne à l'origine du signalement externe de se renseigner sur les conditions et délais dans lesquels elle pourrait être autorisée à le rendre public.

Par exception à ce qui précède, toute alerte peut être directement rendue publique :

- en cas de danger grave et imminent ;
- s'agissant d'informations obtenues dans le cadre d'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 ;
- lorsque la saisine de l'autorité compétente fait courir un risque de représailles à l'auteur de l'alerte ou qu'elle ne peut permettre de remédier efficacement à l'alerte en raison de circonstances particulières.

5- Procédure et recommandations en cas de signalement interne

Toute personne souhaitant effectuer un signalement interne doit prendre contact avec le référent désigné par l'OPH VAL DE BERRY :

Me Bénédicte ROBIN-LE BOUEDEC
Avocat au Barreau de Nantes
5 rue Boileau - 44000 Nantes
lanceurdalerte.oph18@gmail.com

Lorsque l'auteur d'un signalement choisit de s'adresser au référent ci-dessus désigné, il est invité à respecter les recommandations suivantes :

Signalement par courriel, à l'adresse : lanceurdalerte.oph18@gmail.com

Préciser dans l'objet du mail « *CONFIDENTIEL – SIGNALEMENT D'UNE ALERTE OPH 18* »

Par souci de confidentialité, il est recommandé de ne pas utiliser une adresse de messagerie électronique professionnelle.

Signalement par courrier postal : privilégier le courrier recommandé avec accusé de réception, adressé à :

Maitre Bénédicte ROBIN-LE BOUEDEC
5, rue Boileau– 44000 NANTES.

Il est préférable d'utiliser un système de double enveloppe pour protéger la confidentialité de la correspondance. Les éléments du signalement sont alors insérés dans une enveloppe fermée – dite enveloppe intérieure – sur laquelle figure la mention « *CONFIDENTIEL- SIGNALEMENT D'UNE ALERTE OPH 18* ». L'enveloppe intérieure devra être insérée dans une enveloppe extérieure sur laquelle figurera l'adresse du référent.

Tout auteur de signalement doit fournir au référent, hormis le cas où le signalement est anonyme, tout élément justifiant qu'il appartient à l'une des catégories de personnes autorisées à effectuer un signalement (voir §2 ci-dessus et article 8-1, A, 1° à 5° de la loi du 9 décembre 2016 modifiée). Le référent vérifie en outre que les conditions prévues par l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 modifiée sont respectées. A cette double fin, le référent peut demander tout complément d'information à l'auteur du signalement.

Tout auteur de signalement doit également, autant que possible :

- indiquer la date des faits dénoncés, le lieu, le ou les personnes en cause et la description détaillée des faits ;
- fournir les faits, informations ou documents en sa possession sous quelque forme ou support que ce soit, de nature à étayer son signalement (copie papier, clé USB, pièce jointe informatisée, ...)
- fournir les éléments permettant un échange avec le destinataire de l'alerte : adresse de messagerie électronique de préférence, à défaut une adresse postale.

Il est rappelé aux auteurs de signalements que :

- les informations communiquées dans le cadre d'un dispositif d'alertes doivent rester factuelles et présenter un lien direct avec l'objet de l'alerte ;
- en cas d'alerte effectuée de manière anonyme, le référent sera dispensé d'effectuer le retour d'informations auprès de l'auteur du signalement comme prévu par la loi.

6- Confidentialité

Le référent est le seul à avoir accès à l'adresse de messagerie électronique lanceurdalerte.oph18@gmail.com, sécurisée par un mot de passe connu de lui seul et régulièrement renouvelé.

Le référent est la seule personne habilitée à ouvrir les courriers reçus au titre de tout signalement interne et à conduire les opérations de recevabilité des signalements qu'il reçoit.

Le référent garantit la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers mentionné dans le signalement et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci. Ils peuvent toutefois être communiqués à l'autorité judiciaire, dans le cas où 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.

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.

Le référent s'engage à conserver de manière sécurisée les éléments recueillis dans le cadre d'un signalement. Si les éléments sont conservés informatiquement, les informations sont protégées par un identifiant personnel du référent et un mot de passe connu de lui seul. Si des éléments sont détenus physiquement, ils doivent être conservés en son local professionnel, et stockés dans un endroit fermé à clé.

7- Traitement des signalements internes

7-1. Réception du signalement

Sauf en cas d'alerte effectuée de manière anonyme et sans coordonnées vérifiables, le référent informe par écrit l'auteur du signalement, dans un délai sept jours suivant sa réception, par le biais des informations de contact qui lui sont transmises :

- de la bonne réception du signalement ;
- du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité ;
- du fait qu'il sera informé des suites données à son signalement à l'issue de l'examen de sa recevabilité ;
- de son droit d'accès et de rectification aux données le concernant.

A réception du signalement, le référent envoie également à l'auteur de l'alerte un formulaire à compléter pour recueillir, si nécessaire, d'autres éléments d'information.

7-2. Examen de la recevabilité du signalement et instruction du signalement

Le référent procède à un examen de la recevabilité du signalement. Il examine, au vu des faits signalés et des documents fournis, si le signalement entre dans le champ d'application de la loi du 9 décembre 2016 modifiée. Pour apprécier la recevabilité de l'alerte, le référent s'appuie sur le formulaire complété par l'auteur du signalement et les documents transmis. Lors de l'examen de la recevabilité, le référent peut récolter tout document probant de toute nature ainsi que des témoignages.

Si le signalement ne respecte pas les conditions mentionnées à l'article 6 et l'article 8-1, A de la loi du 9 décembre 2016 modifiée, s'il apparaît que les allégations sont inexactes ou infondées ou encore si le signalement devient sans objet, le référent peut le déclarer irrecevable et le classer sans suite. Le référent procède à la clôture du signalement et en informe l'auteur de l'alerte (sauf si le signalement est anonyme) en présentant les raisons qui motivent sa décision.

Si l'alerte est recevable, le référent met en œuvre les moyens à sa disposition pour remédier à l'objet du signalement.

Lorsqu'il est nécessaire qu'il s'adresse à l'OPH VAL DE BERRY, le référent s'adresse en priorité à Monsieur Benoit LEMAIGRE.

Le référent communique par écrit à l'auteur du signalement, dans un délai raisonnable n'excédant pas trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, trois mois à compter de l'expiration d'une période de sept jours ouvrés suivant le signalement, des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement ainsi que sur les motifs de ces dernières.

Cette communication peut prendre la forme d'un rapport écrit dans lequel le référent rappelle :

- les conditions et la date de sa saisine ;
- les opérations de vérification du signalement éventuellement menées ;
- les faits révélés par le lanceur d'alerte et les éléments probants afférents ;
- Si les faits signalés sont établis, le résultat de ses démarches auprès de de l'OPH VAL DE BERRY et les mesures de remédiation éventuellement prises par ce dernier et leurs suites éventuelles.

Ces éléments peuvent être transmis le cas échéant à la direction de l'OPH VAL DE BERRY.

L'auteur du signalement (hormis le cas d'un signalement anonyme) et le(s) personne(s) visée(s) par l'alerte sont informés de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité et/ou de vérification menées par le référent.

Si le signalement est déclaré irrecevable, non conforme aux conditions prévues par l'article 6 et le A du I de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 modifiée ou encore classé sans suite, tous les éléments du dossier de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci sont détruits par le référent, dans un délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification.

8- Protection du lanceur d'alerte

En vertu de l'article L.1132-3-3 alinéas 1 et 2 du Code du travail, tel que modifié par l'article 10 de la loi du 9 décembre 2016 et la loi du 21 mars 2022 :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, 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. (...) »

En vertu du nouvel article 10-1, I.- et II.- de la loi du 9 décembre 2016, créé par l'article 6 de la loi du 21 mars 2022 :

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

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

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

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

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

2° Rétrogradation ou refus de promotion ;

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

4° Suspension de la formation ;

5° Evaluation de performance ou attestation de travail négative ;

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

7° Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;

8° Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;

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

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

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

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

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

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

15° Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

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

Enfin, en vertu du nouvel un article 6-1 de la loi du 9 décembre 2016 modifiée, la protection accordée au lanceur d'alerte est étendue :

- aux « facilitateurs », entendus comme les personnes physiques et morales de droit privé à but non lucratif (tels que les syndicats et associations) qui ont aidé le lanceur d'alerte à réaliser un signalement ;
- aux personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte risquant de faire l'objet de mesures de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles ;
- les entités contrôlées par le lanceur d'alerte, ainsi que celles pour lesquelles il travaille.

9- Protection des données

Conformément au nouveau référentiel concernant les dispositifs d'alertes professionnelles publié par la CNIL, le présent dispositif de recueil et de gestion des alertes professionnelles nécessitant un traitement de données à caractère personnel est encadré par la loi du 9 décembre 2016 modifiée par la loi du 21 mars 2022.

9-1. Conservation des données à caractère personnel

La mise en œuvre du présent dispositif de recueil et de gestion des alertes professionnelles peut impliquer plusieurs durées de conservation des données à caractère personnel qui dépendront en partie de l'obligation légale qui sert de base juridique à leur traitement.

Ainsi, les données d'une alerte qui ne rentre pas dans le champ du dispositif seront supprimées ou anonymisées sans délai.

Dans l'hypothèse où le référent décide de ne pas donner suite à une alerte qui rentre dans le champ de son dispositif, les données seront supprimées ou anonymisée dans un délai de deux mois maximum.

En cas de procédure disciplinaire ou contentieuse, les données seront conservées jusqu'au terme de la procédure.

Si le référent décide de conserver les données afin d'assurer la protection du lanceur de l'alerte ou de permettre la constatation des infractions continues, les données seront conservées pendant une durée maximale de trois ans.

9-2. Information et droits des personnes concernées

Conformément au nouveau référentiel publié par la CNIL, sont considérées comme « *personnes concernées* » par un dispositif d'alertes professionnelles toutes les personnes qui peuvent potentiellement émettre un signalement via le dispositif ou être visées par une alerte.

Information spécifique de la personne visée par l'alerte

Le référent informe toute personne visée par une alerte (par exemple, en tant que témoin, victime ou auteur présumé des faits) dans un délai raisonnable, ne pouvant pas dépasser un mois, à la suite de l'émission d'une alerte. Néanmoins, conformément à l'article 14-5-b) du RGPD, cette information peut être différée lorsqu'elle est susceptible « *de compromettre gravement la réalisation des objectifs dudit traitement* ».

Cette information est réalisée selon des modalités permettant de s'assurer de sa bonne délivrance à la personne concernée. Elle ne contient pas d'informations relatives à l'identité de l'émetteur de l'alerte ni à celle des tiers. Toutefois, lorsqu'une sanction disciplinaire ou une procédure contentieuse est engagée suite à l'alerte à l'égard de la personne visée, celle-ci peut obtenir la communication de ces éléments en vertu des règles de droit commun.

Droits des personnes concernées

Les personnes concernées, au sens du référentiel publié par la CNIL, disposent des droits suivants, qu'elles exercent dans les conditions prévues par le RGPD :

- droit d'accès, de rectification et d'effacement des données qui les concernent (articles 15 et 16 du RGPD) ;
- droit de s'opposer au traitement de leurs données, sous réserve des conditions d'exercice de ce droit en application des dispositions de l'article 21 du RGPD ;
- droit à la limitation du traitement (par exemple lorsque la personne conteste l'exactitude de ses données, celle-ci peut demander au référent le gel temporaire du traitement de ses données, le temps que celui-ci procède aux vérifications nécessaires).

ooOoo