



ALERTE ETHIQUE LOI SAPIN II

Procédure interne de recueil d'un signalement

Avant-propos	Page 1
Le lanceur d'alerte	Page 2
Les faits faisant l'objet d'un signalement	Page 4
La procédure de recueil du signalement émis par le lanceur d'alerte	Page 5
Alerte de niveau 1	Page 5
Alerte de niveau 2	Page 7
Alerte de niveau 3	Page 7
Sécurité et confidentialité des données au regard de la législation sur la protection des données personnelles	Page 8
Quelques définitions	Page 8

AVANT-PROPOS

Dans le cadre de la mise en œuvre des obligations prescrites par les articles 6 à 8 de la Loi N° 2016-1691 du 09 décembre 2016 et conformément à ses engagements éthiques, l'OPAC d'Amiens met à disposition un processus d'alerte destiné à signaler les incidents constitutifs de manquements graves.

Un collaborateur ou toute partie prenante de l'office, victime ou témoin de ces pratiques illégales, dispose de la possibilité de saisir le « référent alerte éthique » par le biais de la plateforme internet qui a été créée comme support sécurisé du dispositif de signalement desdits manquements. Elle permet à tout collaborateur (même occasionnel : stagiaire, intérimaire etc.), ainsi qu'aux fournisseurs et prestataires, notamment, de signaler les manquements ou suspicions de manquements dont il ou elle aurait eu connaissance dans le cadre de son activité professionnelle ou de ses relations d'affaires avec l'organisme.

Cette plateforme est sécurisée pour assurer techniquement la confidentialité des alertes et garantir leur horodatage. Elle est gérée par la société ACL prestataire externe retenu dans le cadre d'un processus de mutualisation organisée par la Fédération Nationale des Offices Publics de l'Habitat.

Ainsi, les données collectées via ladite plate-forme sont traitées conformément aux dispositions régissant la protection des données personnelles. Toutes les précautions utiles sont prises pour préserver la sécurité des données à l'occasion de leur recueil, de leur communication, de leur conservation ou de leur destruction. A cet effet, une analyse d'impact sur la vie privée a été réalisée conformément aux principes édictés par le règlement européen sur la protection des données personnelles.

A cet égard, l'identité de la personne à l'origine du signalement est traitée de manière strictement confidentielle. De même, l'identité de la personne mise en cause fait l'objet des mêmes exigences.

Conformément à la Loi, l'OPAC d'Amiens veille à ce que les collaborateurs qui recourent à ce dispositif n'en subissent aucun préjudice. Ainsi, en application des articles 122-9 du code pénal et L.1132-3-3 du code du travail, aucune sanction, de quelque nature que ce soit, ne peut être prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte ayant utilisé dans l'intérêt général et de bonne foi ledit dispositif.

Références :

- Loi n°2016-691 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 II), plus spécialement son chapitre 2 (articles 6 à 16)
- Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat

Considérant la délibération du Conseil d'administration de l'OPH d'Amiens du 13 décembre 2017

Article 6 de la loi Sapin II : un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance

LE LANCEUR D'ALERTE

LE LANCEUR D'ALERTE, QUI EST-CE ?

- Le lanceur d'alerte doit être :
 - o Une personne physique (1)
 - o Une personne informée personnellement (2)
 - o Une personne de bonne foi (3)
 - o Une personne désintéressée : ne retirer aucun avantage personnel de l'alerte (4)

(1) une personne morale (association, société, syndicat professionnel etc.) ne peut donc pas être considérée comme lanceur d'alerte et est exclue du champ d'application de la loi du 09 décembre 2016.

(2) il ne s'agit donc pas de rapporter des faits relatés par autrui mais de rapporter des faits que l'on a personnellement constatés et dont on pense raisonnablement qu'ils constituent des faits répréhensibles.

(3) au moment où il effectue le signalement, les faits signalés doivent présenter les apparences d'un fait grave de sorte qu'à posteriori, il ne puisse lui être reproché d'avoir simplement cherché à nuire à autrui. ***L'auteur d'allégations qu'il sait fausses ne peut être considéré comme « de bonne foi » et est exclu du bénéfice de la protection. Il encourt les poursuites prévues par la loi à l'encontre des auteurs de dénonciations calomnieuses (art. 222-10 du code pénal).***

(4) il ne bénéficie d'aucun avantage et n'est pas rémunéré en contrepartie de sa démarche.

LE LANCEUR D'ALERTE PEUT ETRE :

- Le personnel de l'entreprise
- Collaborateurs extérieurs et occasionnel :
 - o Stagiaires
 - o Personnel mis à disposition par entreprise de travail temporaire,
 - o Personnel mis à disposition par les structures d'insertion par l'activité économique
 - o Personnel des entreprises intervenant sur nos chantiers
 - o Personnel des entreprises partenaires / prestataires

LA PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE :

La procédure mise en place garantit une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement. Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de la personne concernée.

Par ailleurs, en vertu de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, toute sanction ou discrimination à l'égard d'un salarié pour avoir signalé une alerte dans le respect de la loi est interdit.

LES SANCTIONS EN CAS D'ALERTE ABUSIVE :

Le lanceur d'alerte doit réaliser son signalement de bonne foi. Ainsi, le signalement de faits non avérés mais de bonne foi n'est pas condamnable.

En revanche, le lanceur d'alerte qui se rend coupable de dénonciation calomnieuse engage sa responsabilité civile ou pénale et lui fait encourir des sanctions pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende.

QUELS FAITS PEUVENT FAIRE L'OBJET D'UN SIGNALEMENT ?

- Un crime
- 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
- Une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général,

DANS QUEL DOMAINE ?

- Des faits d'ordre financier
- Du harcèlement
- De la corruption
- Des discriminations
- Des faits en liens avec la santé, la sécurité ou l'hygiène au travail, l'environnement

Les faits constitutifs de tels manquements ne sont pas précisément décrits par la loi mais la jurisprudence relative aux droits et obligations des agents participant à l'exécution d'une mission de service public, précise que **les faits dénoncés doivent remplir la condition cumulative d'être à la fois commis en violation manifeste de la loi ou du règlement, et d'entraîner un préjudice grave à l'intérêt général**. Ainsi on constate, in fine, que ce sont des faits généralement réprimés par le code pénal qui sont visés.

Ce disant, la multiplicité des faits susceptibles de faire l'objet d'une alerte est telle qu'il n'est pas possible d'en faire une typologie précise. Cependant, la circonstance que ces faits puissent recevoir une qualification pénale **constitue un indicateur principal même s'il ne faut pas s'y limiter**.

Entrent, par exemple dans le domaine des manquements d'ordre économique, les infractions de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics ou encore de favoritisme. Dans le domaine de la santé, de l'environnement, de la sécurité sanitaire, il peut s'agir d'agissements susceptibles de faire courir un risque majeur ou un préjudice grave pour une population donnée.

Vous avez besoin d'un éclairage, vous pouvez :

- consulter notre Charte éthique professionnelle du 4 juin 2018
- vous adresser au Défenseur des droits : cette institution a pour mission d'orienter les personnes peu familiarisées avec ce dispositif et de protéger de toutes mesures de rétorsion ou de représailles à leur égard [<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/lanceurs-dalerte>].

PROCEDURE - COMMENT REALISER UN SIGNALEMENT ?

La procédure de traitement d'une alerte comporte 3 niveaux permettant au lanceur d'alerte de s'assurer de la prise en compte de son signalement.

Alerte de niveau I

Dans un 1^{er} temps le lanceur d'alerte procède à la déclaration de son signalement sur la plateforme dédiée mentionnée en avant-propos. A ce stade, c'est la seule manière de lancer officiellement une alerte.

https://federationnationaledesofficespublicsdelhabitat.results-eu.aclqrc.com/survey_responses/qESwwZp7yARzTWsqbz6w/edit



Il convient d'être le plus précis possible dans la déclaration sur la plateforme. Des documents peuvent être joints à cette déclaration.

Le référent interne alerte éthique est avisé du signalement et a connaissance des documents ajoutés en pièces jointes du signalement. Il est le seul à pouvoir avoir connaissance du signalement dans un 1^{er} temps.

Le Référent alerte éthique au sein de l'OPAC d'Amiens est :

Isabelle JACQUES, Directrice des ressources humaines

Elle a été nommée par délibération du Conseil d'administration du 13 décembre 2017

Le référent interne alerte éthique accuse réception de votre demande dans un délai de 48h à compter de sa prise de connaissance du signalement. L'accusé de réception fait courir le délai de traitement de votre signalement qui est au maximum de 2 mois pour le niveau 1. A compter de cette date, le lanceur

d'alerte doit veiller à garder confidentiels les éléments transmis, le temps du traitement par l'entreprise, dans la limite des 2 mois correspondant au délai qui lui est imparti.

Le référent interne alerte éthique saisit le **Comité Ethique Canopée** composé des référents internes alerte éthique de chaque structure pour obtenir son avis.

Le Comité éthique Canopée, qu'est-ce que c'est ?

C'est une instance d'aide à la décision constituée au sein du réseau Canopée. Elle émet des avis consultatifs sur la recevabilité et sur le bien-fondé du signalement. Ses avis sont retranscrits dans un procès-verbal signé de ses membres.

Il est composé des référents alerte éthique des 4 offices constituant le réseau Canopée : Reims Habitat ; Oise Habitat ; l'OPAL et l'OPAC d'Amiens.

Le comité éthique est encadré par une charte de fonctionnement signée par les Directeurs généraux et les référents alerte éthiques des 4 Offices. [\(Document consultable\)](#).

Ses membres se sont engagés à une stricte confidentialité.

Les éléments transmis au Comité éthique sont rendus anonymes dans la mesure du possible (identité du lanceur d'alerte, identité de la personne visée par l'alerte)

Le comité éthique rend tout d'abord un avis sur la recevabilité de l'alerte.

Le référent interne alerte éthique informe le Directeur général de sa structure (le Président si c'est le Directeur général qui est visé) du signalement et de l'avis du Comité éthique.

L'avis du Comité éthique peut être suivi mais ce n'est pas une obligation.

Si la demande est jugée irrecevable : réponse sera faite par le référent interne alerte éthique en ce sens, avant l'expiration du délai de 2 mois. La procédure s'arrête à ce stade ; les éléments reçus sont détruits.

Si la demande est recevable :

- ⇒ Le lanceur d'alerte en est informé par écrit dans un délai d'une semaine suivant la décision, et en tout état de cause avant l'expiration du délai de 2 mois
- ⇒ La personne visée par l'alerte est informée dans un délai d'une semaine suivant la décision. Toutefois, lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de cette personne n'intervient qu'après l'adoption de ces mesures

- ⇒ Le référent alerte éthique informe le Comité éthique Canopée de la poursuite de la procédure
- ⇒ Le référent interne alerte éthique procède à l'instruction du signalement, en coopération avec le Comité éthique Canopée. Cela peut nécessiter :
 - des demandes de compléments d'informations ;
 - des entretiens
- ⇒ A l'issue de l'instruction, le Comité éthique Canopée rend un avis consultatif sur le bien-fondé de l'alerte
 - L'avis est transmis au Directeur général de l'Office concerné par le référent alerte éthique interne
 - Le Directeur général, représentant l'organisme, prend une décision et définit les actions à mettre en œuvre. Il peut notamment s'agir des actions suivantes :
 - Ne donne pas de suite à l'alerte
 - Une sanction est prononcée en application du Règlement intérieur de l'OPAC
 - L'autorité judiciaire ou administrative est saisie

Traitement des cas particuliers et adaptation de la procédure :

- Si référent alerte visé par l'alerte : le lanceur d'alerte doit utiliser un autre vecteur que la plateforme mutualisée car elle ne peut pas être utilisée sans que le référent soit informé. Il peut par exemple saisir directement le Directeur général de l'Office
- Si le Directeur général est mis en cause : le référent alerte éthique informe le Président et traite la situation avec lui
- Si le Directeur général et le Président sont mis en cause : le référent alerte éthique réunit le comité éthique Canopée pour décision d'irrecevabilité ou saisine de l'autorité judiciaire, administrative.
- Si référent interne alerte éthique est lanceur d'alerte : il saisit son signalement sur la plateforme, et transfère le mail qu'il reçoit de la plateforme en qualité de référent au Directeur général et se désiste de sa qualité de référent pour ce signalement en particulier.

Alerte de niveau II

Si dans le délai de 2 mois suivant accusé réception du signalement, le lanceur d'alerte pas de réponse, il peut transmettre son signalement à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou à l'Ordre professionnel concerné.

Alerte de niveau III

En dernier ressort et à défaut de traitement dans le délai de 3 mois, le lanceur d'alerte peut rendre publique son alerte

SECURITE ET CONFIDENTIALITE DES DONNEES AU REGARD DE LA LEGISLATION SUR LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

La procédure mise en place garantit une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, de l'identité des personnes visées par 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, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de la personne concernée
- ⇒ 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

Les données relatives aux alertes seront détruites, conservées ou archivées conformément aux dispositions en vigueur.

Ainsi, dès leur recueil par le responsable du dispositif, les données relatives à une alerte considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif **seront archivées après anonymisation ou détruites sans délai.**

Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte **seront détruites ou archivées après anonymisation dans un délai de deux mois** à compter de la clôture des opérations de vérification.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou judiciaire est engagée par l'Office à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées par le « référent alerte éthique » jusqu'au terme de la procédure. **Elles doivent faire l'objet d'un archivage intermédiaire stocké dans un endroit distinct.**

QUELQUES DEFINITIONS

Le conflit d'intérêts est : *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 de ses fonctions.*

Le salarié doit veiller à cesser immédiatement ou à prévenir ces situations :

- lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, il saisit son supérieur hiérarchique qui, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
- lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;
- lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;
- lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

La corruption active est « *Le fait, par quiconque, de proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne, pour elle-même ou pour autrui soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat* ».

La corruption passive est « *Le fait, par une personne de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui, soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat* ».

Le Trafic d'Influence est « *le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, ou investie d'un mandat électif public, de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui :*

1° Soit pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat ;

2° Soit pour abuser de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable. »

Le favoritisme ou octroi d'avantages injustifiés est le fait de « *procurer ou tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives ou réglementaires ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les délégations de services publics* ». Ex. Le fait de faire bénéficier une personne d'un acte matériel, administratif ou juridique (information privilégiée, publicité réduite du marché, clause technique "sur mesure"...) constitutif d'une rupture aux principes de liberté d'accès et d'égalité des candidats dans les marchés publics.

La Prise illégale d'intérêt est « *le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement* ».

La concussion est « *Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits ou contributions, impôts ou taxes publics, une somme qu'elle sait ne pas être due, ou excéder ce qui est dû* ».