



VILLE D'ANDENNE

1. Objet

Cette note vise à informer les collaborateurs de l'administration communale d'Andenne de la mise en place d'un canal de signalement interne pour les aspects d'intégrité (directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union).

2. Rétroactes

Par délibération de ce 15 décembre 2025, le Conseil communal a désigné Monsieur Pascal TERWAGNE, Directeur général adjoint, en tant que **réfèrent intégrité**.

Le réfèrent intégrité est le membre du personnel interne au service de l'autorité communale, désigné pour recevoir, examiner et assurer le suivi des signalements internes.

Les données de contact du réfèrent intégrité (interne) sont les suivantes :

- Par voie postale: Pascal TERWAGNE, Directeur général adjoint de la Ville d'Andenne – réfèrent intégrité- confidentiel), Place du Chapitre 7 à 5300 Andenne. (Avenue Gouverneur Bovesse 100, 5100 Namur (Jambes)
- Par mail : pascal.terwagne@ac.andenne.be
- Par téléphone : 085/849597

Il existe également un service de signalement externe, à savoir le SPW IAS, dont les coordonnées sont les suivantes :

- Par voie postale : Autorité Compétente Intégrité (confidentiel) Avenue Gouverneur Bovesse 100, 5100 Namur (Jambes)
- Par mail : signalement.pouvoirslocaux@spw.wallonie.be
- Par téléphone : 081/327.326

3. Notion de « lanceur d'alerte »

Le « lanceur d'alerte » est la personne physique qui signale ou divulgue publiquement, sans contrepartie financière et de bonne foi, des informations portant sur :

- Un crime ;
- Un délit ;
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- Une violation (ou tentative de dissimulation d'une violation) d'un engagement international, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur cet engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Il doit s'agir d'informations sur des violations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles (notion de « contexte professionnel »).

Les membres du personnel sont concernés de même que les stagiaires, les bénévoles et anciens travailleurs.

Les signalements anonymes ne sont pas pris en compte. Le membre du personnel doit par conséquent s'identifier lors de son signalement.

4. Quelles sont les violations concernées ?

Des manquements **par un membre du personnel ou des organes** de l'autorité communale dans **le cadre de ses fonctions** portant atteinte au **principe d'intégrité**, d'éthique et/ou aux **intérêts du service public** ou de l'Union Européenne.

Des actes ou des omissions ne respectant pas les **principes généraux de bonne administration**, allant à l'encontre de l'intérêt général, qui ont un impact sur les intérêts de l'UE. Il peut s'agir d'un manquement grave aux obligations professionnelles ou un cas grave de mauvaise gestion.

Ces actes ou omissions sont **illicites** et vont à l'encontre des objectifs de la Directive UE 2019/1937 ou tout acte réglementaire applicable en droit interne et/ou impliquant un risque inacceptable pour la vie, la santé ou la sécurité de personnes ou pour l'environnement.

Ces violations **sont le fait d'un agent** de l'autorité communale. Cet agent peut également dépendre d'un CPAS, d'une organisation intercommunale ou à intérêt public.

Il doit s'agir de violations ayant eu lieu dans le cadre professionnel.

Le fait d'**ordonner ou de conseiller** à une personne de commettre une atteinte à l'intégrité.

Il ne s'agit donc pas de conflits interpersonnels tels que des faits de harcèlement, ce que fait un collègue dans la sphère privée ou autres.

Il peut s'agir, par exemple, d'un détournement de biens, d'une irrégularité dans une procédure de marché public, de favoritisme, d'un conflit d'intérêt ou d'un abus de pouvoir etc.

La définition complète des violations visées est reprise à l'article L1219-2 CDLD.

Il est à noter que le membre du personnel qui obtient, dans un contexte professionnel, des informations sur une violation commise ou en voie d'être commise, peut le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique. Dans ce cas il appartient au supérieur hiérarchique de le signaler au référent intégrité.

5. Rôle du référent interne

Essentiellement, selon l'article L1219-6. §1^{er} CDLD, le référent intégrité a pour mission :

« 1° d'écouter, d'informer et de conseiller les personnes qui envisagent de signaler, les auteurs de signalement ou les facilitateurs;

2° de recevoir, d'examiner tout signalement et, le cas échéant, de l'instruire;

3° d'assurer le suivi d'informations (...);

4° de maintenir la communication avec l'auteur de signalement et, si nécessaire, lui demander d'autres informations et lui fournir un retour d'informations;

5° d'informer de l'existence et des conditions pour recourir au signalement externe ».

Le référent intégrité exerce sa mission de manière indépendante et impartiale.

Le signalement au référent intégrité est introduit par écrit ou oralement, ou les deux.

En cas de signalement oral un procès-verbal doit être établi.

Le référent intégrité vérifie la recevabilité du signalement au regard des conditions fixées par le décret ainsi que la bonne foi de l'auteur de signalement.

Le référent intégrité dispose de pouvoirs d'enquête, il peut faire toute constatation sur place, se faire communiquer tous les documents et renseignements qu'il estime nécessaires et entendre toutes les personnes intéressées.

En contrepartie, il est soumis au **secret professionnel** et doit veiller au traitement confidentiel des demandes.

Au terme de l'enquête, le référent intégrité adresse au directeur général, ou au collège communal dans le cas prévu à l'article L1219-11, §3, alinéa 2, un rapport circonstancié accompagné, le cas échéant, de recommandations à destination de la personne concernée.

Le référent intégrité informe l'auteur de signalement de la suite donnée à son signalement interne dans les trois mois à compter de l'accusé de réception du signalement, ce délai peut être prorogé.

Le rapport du référent intégrité comporte sa décision :

1° de constater l'absence ou l'existence d'une violation;

2° d'adresser au directeur général, ou au collège communal dans le cas visé à l'article L1219-11, §3, alinéa 2, toute recommandation et, le cas échéant, toute proposition tendant à remédier à la violation constatée;

3° de proposer à l'autorité locale compétente d'initier une procédure disciplinaire ou de licenciement à l'encontre du membre du personnel ayant commis une violation ».

6. Les mécanismes de protection

L'auteur de signalement bénéficie de la protection prévue par le présent chapitre pour autant que :

1° il ait eu des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement et que ces informations entraient dans le champ d'application du décret et;

2° il ait effectué un signalement soit interne, soit externe, (ou ait fait une divulgation publique conformément à l'article L1219-34 CDLD Il est à noter que les divulgations publiques ne peuvent intervenir qu'après les signalements internes et externe demeurés sans suite).

L'auteur du signalement et par conséquent le membre du personnel concerné bénéficie d'une protection spéciale contre les mesures de représailles ainsi selon l'article L1219-32 CDLD :

« Est interdite toute forme de représailles, en ce compris les menaces de représailles et les tentatives de représailles, prises à l'encontre de l'auteur de signalement au motif qu'il a dénoncé une violation.

Les éléments suivants constituent notamment une mesure de représailles :

1° prendre une décision de licenciement ou de démission d'office;

2° déplacer un membre du personnel ou refuser une demande en ce sens;

3° prendre une mesure d'ordre;

4° prendre une mesure d'ordre intérieur;

5° prendre une mesure disciplinaire;

6° prendre une mesure de suspension de formation;

7° priver un membre du personnel d'une augmentation salariale;

8° priver un membre du personnel de possibilités de nomination, de promotion ou d'évolution de carrière;

9° priver un membre du personnel contractuel de la conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent;

10° priver un membre du personnel de facilités dont bénéficient les autres collaborateurs;

11° refuser un congé;

12° attribuer une évaluation défavorable;

13° mettre anticipativement fin au stage;

14° mettre anticipativement fin au bénévolat;

15° prendre des mesures de coercition, d'intimidation, de harcèlement ou d'ostracisme;

16° prendre des mesures discriminatoires ou traiter un membre du personnel de manière désavantageuse ou injuste. »