

Réponse à l'interpellation de M. Bodson

**Objet : La Ville de Liège dispose-t-elle déjà, en son sein, d'un mécanisme de protection des lanceurs d'alerte ?**

Monsieur le chef de groupe,

Je vous remercie pour cette interpellation intéressante.

Je sais que nous sommes souvent précurseurs dans beaucoup de domaines, et je suppose que cette précocité vous a laissé supposer que nous aurions déjà anticipé la directive européenne.

Il n'en est rien, mais cela ne signifie pas que rien n'est fait.

Ce n'est pas à l'éminent juriste que vous êtes que je vais apprendre qu'il existe une série de principes généraux et une jurisprudence importante en la matière.

C'est ainsi que, en vertu de notre règlement de travail (dont le contenu est fixé par la loi et qui est soumis à une série de mécanismes de contrôle : tutelle, concertation syndicale, inspection sociale notamment, nos agents doivent, je cite « *agir conformément aux ordres et aux instructions qui [leur] sont donnés en exécution de sa mission par son supérieur hiérarchique et remplir sa fonction avec loyauté et intégrité.*

*(...) Tant au cours de la relation de travail qu'après l'expiration de celle-ci, l'agent s'engage à respecter scrupuleusement son devoir de réserve. Par ailleurs, il lui est formellement interdit de divulguer ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, les informations dont il aurait eu connaissance du fait de l'exercice de sa fonction ».*

Ce n'est évidemment pas le cas que vous visez ici, mais ce rappel des règles me semblait utile.

Je complète par quelque chose qui répondra davantage à vos propos : le Code pénal régit le secret professionnel auquel tout fonctionnaire est soumis. Il prévoit également l'obligation de dénoncer les crimes et délits dont il aurait connaissance dans le cadre de ses fonctions.

Cette disposition impose donc déjà de dénoncer les actes qui pourraient être délictueux.

Je précise qu'il existe aussi des mécanismes de protection des agents pour éviter qu'ils ne fassent l'objet de représailles au motif qu'ils auraient dénoncé une illégalité commise par leur collègue ou leur hiérarchie (notamment une protection contre le licenciement en cas de dépôt de plainte auprès de l'auditorat du travail).

De même, le Tribunal du travail vérifiera, en cas de licenciement, le respect de la légalité et l'absence de tout caractère abusif au licenciement.

Pour le surplus, nous serons attentifs à la transposition de la directive en droit belge et nous nous y conformerons le plus rapidement possible, bien entendu.