

DÉCISION n° 508/2015
relative à la
PROCÉDURE DE LANCEMENT D'ALERTE ÉTHIQUE

LE COMITÉ DES RÉGIONS,

- vu** le statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après dénommé «statut»), et notamment ses articles 22 *bis*, 22 *ter* et 22 *quater*, ainsi que le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après dénommé «RAA»), et notamment ses articles 11 et 81, fixés par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil¹, modifiés en dernier lieu par le règlement (UE, EURATOM) n° 1023/2013 du Parlement européen et du Conseil²,
- vu** la décision n° 26/2004 du Comité des régions du 10 février 2004 relative aux conditions et modalités des enquêtes internes en matière de lutte contre la fraude, la corruption et toute activité illégale préjudiciable aux intérêts des Communautés, qui remplace la décision précédente du 17 novembre 1999, et notamment son article 2,
- vu** le règlement intérieur du Comité des régions (ci-après dénommé «CdR»), et notamment son article 73,
- vu** l'avis du comité du personnel du 14 décembre 2015,
- vu** l'avis du Contrôleur européen de la protection des données (ci-après dénommé «CEPD») du 8 décembre 2015 sur la notification d'un contrôle préalable concernant la procédure interne de lancement d'alerte éthique du Comité des régions,
- considérant** que les règles et procédures en matière d'alerte éthique, outre la protection qu'elles confèrent aux lanceurs d'alerte, sont essentielles pour éviter tout manquement grave de la part des administrations publiques,
- considérant** qu'il est impératif, pour encourager le signalement de bonne foi de fautes graves ou de préoccupations sérieuses, de garantir un niveau maximal de

¹ JO L 56 du 4.3.1968, p. 1.

² JO L 287 du 29.10.2013, p. 15.

confidentialité et de protection contre les représailles et de fournir des conseils permettant de comprendre dans quels types de situations l'obligation de lancer l'alerte s'applique, qui doit en être le destinataire et quelle forme elle doit prendre,

DÉCIDE:

Article premier: Champ d'application

1. La présente décision s'applique aux situations qui rentrent dans le cadre des conditions et définitions énoncées aux articles 22 *bis*, 22 *ter* et 22 *quater* du statut.
2. La présente décision s'applique aux fonctionnaires du CdR au sens de l'article premier du statut et aux agents du CdR au sens de l'article premier du RAA³.
3. Le cas échéant, la présente décision s'applique également par analogie⁴ aux experts nationaux détachés, aux stagiaires, au personnel intérimaire et aux agents locaux, mais aussi aux lanceurs d'alerte externes, tels que les contractants, les sous-traitants et leur personnel, quel que soit leur statut ou leur contrat de travail⁵.
4. Aux fins de la présente décision, ces personnes sont conjointement dénommées «membres du personnel».

Article 2: Définitions

1. Aux fins des présentes règles, un «lanceur d'alerte» est un membre du personnel qui, agissant de bonne foi, signale des faits découverts dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, dont il estime, honnêtement et raisonnablement, qu'ils peuvent laisser présumer l'existence de fautes graves commises par des membres du personnel du secrétariat général du CdR, par des membres du CdR ou par toute autre personne au service du CdR ou tout prestataire de services agissant pour le compte du CdR.
2. On entend par «faute grave» toute activité illégale, notamment les faits de fraude, de corruption, de vol et les atteintes graves aux règles en matière de marchés publics, qui est préjudiciable aux intérêts de l'Union, ou toute conduite en rapport avec l'exercice des fonctions d'une personne pouvant constituer un grave manquement aux obligations de celle-ci.

³ Les références faites dans la présente décision au statut et à l'autorité investie du pouvoir de nomination s'appliquent, par analogie, aux dispositions correspondantes du RAA et à l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement.

⁴ Ces catégories de personnes ne sont pas concernées par les obligations et droits statutaires qui s'appliquent aux membres du personnel visés à l'article premier, paragraphe 2, de la présente décision; toutefois, et dans la mesure du possible, une protection équivalente et/ou des mesures équivalentes devraient leur être accordées et appliquées par analogie.

⁵ La présente décision ne s'applique pas aux membres du CdR, mais elle pourrait être utilisée par analogie pour les orienter s'agissant de leur obligation d'information visée à l'article 2 de la décision n° 26/2004 du CdR.

3. L'information est transmise de bonne foi lorsque le lanceur d'alerte estime, honnêtement et raisonnablement, que l'information divulguée, y compris toute allégation qu'elle recèle, est essentiellement fondée. La bonne foi est présumée, jusqu'à preuve du contraire⁶.
4. On entend par «représailles» toute action ou menace d'action directe ou indirecte qui résulte du lancement d'alerte et qui porte injustement préjudice au lanceur d'alerte, y compris, entre autres, le harcèlement, la discrimination, des évaluations négatives ou des actes vindicatifs.
5. On entend par «anonymat» le fait que l'identité de la source d'information ne soit ni connue ni révélée au(x) destinataire(s) de l'information.
6. On entend par «membre du personnel d'encadrement» le destinataire des informations, qu'il s'agisse d'un chef d'unité, d'un directeur ou du secrétaire général du CdR, ou de toute personne de rang équivalent.
7. On entend par «personne concernée» tout membre du personnel, tout membre du CdR ou toute autre personne au service du CdR ou tout prestataire de services agissant pour le compte du CdR qui aurait commis une irrégularité grave.

Article 3: Obligation de signalement

1. Conformément à l'article 22 *bis* du statut, les membres du personnel sont tenus de signaler de bonne foi tout fait laissant présumer qu'une faute grave aurait été commise au CdR⁷.
2. Tout membre du personnel qui empêche un autre membre du personnel de s'acquitter de son obligation de signaler une faute grave est susceptible de faire l'objet d'une procédure disciplinaire⁸.
3. En cas de faute grave présumée qui peut aussi être qualifiée de violation de l'article 12 *bis* du statut, le membre du personnel qui s'estime victime de harcèlement peut choisir de signaler la prétendue faute grave dans le cadre de l'alerte éthique, indépendamment de la procédure définie par la décision n° 362/2010 concernant le harcèlement moral et sexuel au travail au sein du secrétariat général du Comité des régions⁹.
4. L'obligation d'information n'a pas vocation à s'appliquer au signalement, entre autres, des informations suivantes:

⁶ Voir l'arrêt du Tribunal (chambre des pourvois) du 8 octobre 2014, affaire T-530/12P, points 117 et suivants.

⁷ Les personnes visées à l'article premier, paragraphe 3, de la présente décision ne sont pas concernées par l'obligation d'information prévue à l'article 22 *bis* du statut, mais sont vivement encouragées à signaler tout manquement grave. Dans ce cas, elles bénéficieront du même niveau de protection que celui prévu pour les personnes visées à l'article premier, paragraphe 2, de la présente décision. Voir note de bas de page n° 4.

⁸ Des mesures disciplinaires au sens du statut ne s'appliquent qu'aux personnes visées à l'article premier, paragraphe 2, de la présente décision. Des mesures équivalentes peuvent être envisagées pour les personnes visées à l'article premier, paragraphe 3, de la présente décision. Voir note de bas de page n° 4.

⁹ S'agissant du caractère volontaire du signalement en cas de harcèlement, voir l'arrêt du Tribunal (chambre des pourvois) du 8 octobre 2014, affaire T-530/12P, points 106 à 109.

- les informations relevant déjà du domaine public (par exemple, articles de presse ou audits rendus publics);
- les rumeurs non fondées ou les informations rapportées par oui-dire;
- les faits insignifiants;
- les désaccords quant à l'action légitime à mener;
- les informations qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que les données relatives à la santé ou à la vie sexuelle¹⁰;
- les documents, pièces, rapports, notes ou informations, quel qu'en soit le support, détenus aux fins du traitement d'une affaire juridictionnelle, pendante ou clôturée, ou créés ou communiqués au fonctionnaire dans ce cadre;
- les informations qui n'ont pas été révélées dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de l'auteur du signalement.

5. Conformément à la notion de «bonne foi», les présentes règles ne s'appliquent pas davantage à la transmission d'informations ne pouvant pas être considérées comme raisonnables ou honnêtes, telles que:

- des dénonciations répétées de faits allégués dont l'unique objectif est de paralyser un service ou d'en faire une large publicité auprès de parties autres que l'autorité ou l'organe compétent;
- des accusations diffamatoires, fausses ou invérifiables visant à porter préjudice à l'intégrité ou à la réputation d'une autre personne ou motivées par un grief ou une animosité personnels dans la perspective d'obtenir un avantage personnel.

Article 4 – Procédures de signalement

Les signalements sont notifiés sans délai par écrit¹¹; l'auteur du signalement précise explicitement qu'il transmet les informations en qualité de lanceur d'alerte.

Le lanceur d'alerte détermine le canal le plus approprié pour signaler une faute grave présumée; il la signale soit en interne, conformément au paragraphe 1 du présent article, soit directement à l'Office européen de lutte antifraude (ci-après dénommé «OLAF»), conformément au paragraphe 2 du présent article. Pour autant que les conditions prévues à l'article 22 *ter* du statut soient réunies, le lanceur d'alerte peut en outre transmettre un signalement vers l'extérieur, à d'autres institutions de l'UE, conformément au paragraphe 3 du présent article.

¹⁰

Ces informations sont considérées comme une catégorie particulière de données au sens de l'article 10, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données (JO L 8 du 12.1.2001, p. 1) (ci-après dénommé «règlement (CE) n° 45/2001»). Elles ne peuvent être divulguées que si cela est nécessaire afin de respecter l'obligation de lancer l'alerte. Dans le cas contraire, si elles ne rentrent pas dans le champ de l'autorisation exceptionnelle prévue à l'article 10, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001, elles sont effacées par leur destinataire.

¹¹

Avant de transmettre des informations, le membre du personnel concerné peut rechercher conseils et assistance, comme exposé à l'article 12 de la présente décision. Il n'est pas nécessaire qu'il le fasse par écrit.

Tout signalement, qu'il soit notifié en interne ou à l'OLAF, doit comporter les faits et/ou éléments de preuve disponibles afin de faciliter une enquête approfondie en la matière, le cas échéant.

1. *Signalement en interne*

Si le mécanisme de signalement interne est utilisé, le lanceur d'alerte notifie immédiatement la découverte à un membre du personnel d'encadrement de son choix au sens de l'article 2, paragraphe 6, de la présente décision, ou au secrétaire général.

S'il y a lieu de craindre que la divulgation de la prétendue faute grave puisse entraîner des représailles ou que le destinataire du signalement soit personnellement impliqué, le lanceur d'alerte rapporte directement les faits au secrétaire général, sauf s'il juge opportun de les rapporter directement à l'OLAF.

Si l'information divulguée concerne le secrétaire général, le lanceur d'alerte peut la communiquer directement à l'OLAF, conformément à l'article 22 *bis* du statut.

Les membres du personnel d'encadrement qui reçoivent de telles informations les transmettent sans délai au secrétaire général, à moins que celui-ci ne soit la personne concernée. Si le secrétaire général n'est pas la personne concernée, les membres du personnel d'encadrement sont également tenus, conformément à l'article 22 *bis*, paragraphe 2, du statut, de communiquer immédiatement à l'OLAF toute information pouvant laisser présumer l'existence de fautes graves; il incombe toutefois au secrétaire général de veiller au bon déroulement de cette procédure. Dans le cas où le secrétaire général est la personne concernée, les membres du personnel d'encadrement sont tenus de transmettre les informations à l'OLAF sans délai.

L'obligation qui incombe aux membres du personnel d'encadrement de transmettre à l'OLAF les informations reçues sur la base des règles en matière d'alerte éthique ne les décharge pas en soi de leurs propres responsabilités s'agissant des mesures à prendre contre l'acte répréhensible. Par conséquent, les membres du personnel d'encadrement doivent se demander si les éléments de preuve fournis révèlent des manquements auxquels il peut être remédié ou si, en plus de transmettre les informations à l'OLAF, il convient de prendre des mesures supplémentaires.

En particulier, lorsqu'à la suite de la transmission de ces informations, il apparaît qu'une modification des procédures ou de l'organisation est de nature à éviter que des actes professionnels répréhensibles graves ne soient commis à l'avenir, ces mesures doivent être envisagées et, le cas échéant, prises dans les plus brefs délais. Il convient de veiller à ce que ces mesures ne nuisent pas aux futures enquêtes de l'OLAF relatives aux faits rapportés. En cas de doute, les membres du personnel d'encadrement sont invités à consulter l'OLAF avant de prendre lesdites mesures.

2. *Signalement à l'OLAF*

S'il choisit le circuit de signalement externe, le lanceur d'alerte adresse les informations directement à l'OLAF¹².

Lorsqu'un lanceur d'alerte s'adresse directement à l'OLAF, c'est à ce dernier qu'il appartient de décider de la procédure à suivre, conformément à son cadre juridique. En vertu de la décision n° 26/2004 du CdR, le Comité doit prêter assistance à l'OLAF dans ses enquêtes.

3. *Signalement externe - option à choisir en dernier ressort*

Si le lanceur d'alerte transmet des informations en interne ou à l'OLAF et qu'aucune action n'est engagée dans le délai visé à l'article 5 de la présente décision, ou si le lanceur d'alerte peut démontrer que le délai fixé n'est pas raisonnable compte tenu des circonstances du cas d'espèce, il peut faire part de ses soupçons au président de la Commission, du Conseil, du Parlement européen ou de la Cour des comptes, ou encore au médiateur européen, conformément à l'article 22 *ter* du statut.

Cette option n'est toutefois ouverte que lorsque les conditions suivantes visées à l'article 22 *ter* du statut sont remplies:

(a) le fonctionnaire ou l'agent estime, de bonne foi, que l'information divulguée, et toute allégation qu'elle recèle, sont essentiellement fondées, et

(b) le fonctionnaire ou l'agent a préalablement communiqué cette même information à l'OLAF ou au CdR et a laissé à l'OLAF ou au CdR le délai fixé par l'Office ou par le CdR, compte tenu de la complexité de l'affaire, pour engager l'action qui s'impose.

Article 5: Droits des lanceurs d'alerte en matière d'information

Tout lanceur d'alerte qui effectue un signalement en interne:

- reçoit un accusé de réception de son signalement, aussi rapidement que possible et, en tout état de cause, dans un délai de cinq jours ouvrables;
- est informé, aussi rapidement que possible et, en tout état de cause, au plus tard dans un délai de soixante jours à compter de la réception du signalement, des mesures appropriées qui seront prises et/ou du moment où le dossier sera traité et de la personne qui sera responsable du traitement.

Le membre du personnel d'encadrement doit indiquer au lanceur d'alerte si le signalement a été ou sera transmis à l'OLAF ou si d'autres signalements internes ont été ou seront transmis. Le membre du personnel d'encadrement doit aussi indiquer au lanceur d'alerte si des mesures internes, y compris une enquête administrative, ont été ou seront prises et l'informer du résultat de celles-ci.

12

C'est notamment – mais pas exclusivement – le cas lorsqu'il craint que la divulgation d'une faute grave n'entraîne des représailles ou que le destinataire du signalement soit personnellement impliqué dans les irrégularités.

Conformément à l'article 22 *ter* du statut, si un lanceur d'alerte transmet un signalement à l'OLAF, ce dernier informe dûment le lanceur d'alerte dans le délai de soixante jours fixé pour engager l'action qui s'impose.

Article 6: Suivi du signalement transmis par le lanceur d'alerte

1. Si le signalement a été transmis à l'OLAF, les règles et procédures pertinentes s'appliquent¹³.
2. Si l'OLAF décide de ne pas ouvrir d'enquête, le CdR peut ouvrir une enquête administrative interne, le cas échéant.
3. Chaque fois que nécessaire, le lanceur d'alerte est tenu de coopérer de bonne foi avec le CdR et l'OLAF lorsque ceux-ci examinent les informations.

Article 7: Protection des lanceurs d'alerte

1. Tout lanceur d'alerte qui a fourni des informations conformément aux règles et procédures définies par la présente décision est protégé contre d'éventuels actes de vengeance, de représailles ou de discrimination sur le lieu de travail liés à l'alerte ou qui en découleraient. Tout acte de ce type commis à l'encontre d'un lanceur d'alerte est interdit et est susceptible de faire l'objet de mesures disciplinaires. La même protection est accordée aux membres du personnel ayant apporté leur soutien de quelque façon que ce soit au lanceur d'alerte.
2. Tout lanceur d'alerte qui estime faire l'objet, sur le lieu de travail, d'un traitement désavantageux en raison d'un signalement effectué en application de la présente décision en informe le secrétaire général, qui examinera le dossier. La charge de la preuve incombe à la personne présumée responsable du traitement désavantageux, laquelle doit démontrer que celui-ci est motivé par des raisons autres que le signalement.
3. Le lanceur d'alerte n'est pas censé prouver que l'acte est répréhensible, de même qu'il ne perdra pas sa protection du simple fait que les soupçons, dont il a fait part de bonne foi, se sont avérés non fondés.
4. En vertu de l'article 24 du statut, tout lanceur d'alerte ou membre du personnel qui est empêché ou dissuadé de fournir des informations doit avoir la possibilité de demander l'assistance de l'autorité investie du pouvoir de nomination.
5. Conformément à l'article 90 du statut, tout lanceur d'alerte ou membre du personnel peut saisir l'autorité investie du pouvoir de nomination d'une réclamation contre une décision ou une absence de décision prise à son égard concernant la manière dont il a été traité après qu'il a rempli ses obligations en vertu de l'article 22 *bis* ou 22 *ter* du statut ou parce qu'il a rempli

13

Voir notamment l'article 5, paragraphe 4, du règlement (UE, Euratom) n° 883/2013 du Parlement européen et du Conseil du 11 septembre 2013 relatif aux enquêtes effectuées par l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) et abrogeant le règlement (CE) n° 1073/1999 du Parlement européen et du Conseil et le règlement (Euratom) n° 1074/1999 du Conseil (ci-après dénommé le «règlement de l'OLAF»).

lesdites obligations. La réclamation doit être traitée de manière confidentielle et, lorsque les circonstances le justifient, avant l'expiration des délais fixés à l'article 90 du statut.

6. Lorsqu'un lanceur d'alerte ou un membre du personnel ayant été impliqué dans un cas de faute grave décide ensuite de signaler les faits, cela peut jouer en sa faveur dans le cadre de toute procédure disciplinaire engagée à son encontre.

Article 8: Mobilité

1. Le CdR prend toute mesure raisonnable pour accéder à la requête d'un lanceur d'alerte qui, dans le but de se protéger contre d'éventuels actes de représailles, souhaite être transféré vers un autre poste auquel il peut prétendre au sein du CdR.
2. En cas d'urgence dûment motivée, l'autorité investie du pouvoir de nomination procède, à titre conservatoire, à un transfert en vertu de l'article 7, paragraphe 1, du statut.
3. Lorsque, pour les mêmes motifs, un lanceur d'alerte souhaite être transféré vers un autre organe de l'UE, le CdR, dans toute la mesure du possible, le soutient et l'assiste en ce sens.

Article 9: Confidentialité et anonymat

1. La confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte est garantie; cela signifie que son nom ne sera pas communiqué à la personne concernée ni à aucune autre personne qui n'est pas liée à la procédure¹⁴, à moins que le lanceur d'alerte n'autorise la divulgation de son identité ou que cette divulgation soit requise dans le cadre de toute procédure judiciaire ultérieure afférente¹⁵.
2. Le lanceur d'alerte doit décliner son identité lorsqu'il communique son signalement, afin de bénéficier des droits que lui confère la présente décision. Les alertes lancées de manière anonyme ne sont pas encouragées, mais seront toujours traitées¹⁶.

Article 10: Évaluation et promotion

1. L'alerte éthique n'est mentionnée dans le rapport de notation du lanceur d'alerte qu'à sa demande ou avec son consentement explicites.

¹⁴ Voir la possibilité de présenter une réclamation au titre de l'article 33 du règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données (JO L 8 du 12.1.2001, p. 1) (ci-après dénommé «règlement (CE) n° 45/2001»).

¹⁵ Voir les exigences en matière de transferts de données à caractère personnel prévues par les articles 7, 8 et 9 du règlement (CE) n° 45/2001.

¹⁶ Une alerte anonyme prive les services d'enquête de la possibilité de solliciter des éclaircissements et accroît le risque d'informations infondées, malveillantes ou sujettes à caution. Au cas où un lanceur d'alerte potentiel préférerait quand même rester anonyme, le système de notification des fraudes de l'OLAF, accessible sur le web, permet à une personne d'engager un dialogue sous couvert d'anonymat avec des agents spécialisés avant de décider de se faire connaître et de faire usage des procédures d'alerte. Un anonymat initial est donc possible avec cette procédure spéciale de l'OLAF.

2. Lors des procédures d'évaluation et de promotion du personnel, les évaluateurs veillent à ce que les lanceurs d'alertes ne soient pas pénalisés dans ce contexte. Lorsque la hiérarchie du lanceur d'alerte est impliquée dans la faute grave présumée, le secrétaire général désigne un autre évaluateur et/ou joue le rôle d'évaluateur d'appel. Dans ce cas, le secrétaire général veille à ce qu'une procédure d'appel ad hoc soit mise en place.
3. Dans la mesure du possible, un signalement en application des présentes règles reçoit un accueil favorable aux fins des rapports d'évaluation ou d'une promotion.

Article 11: Détournement de procédure

Si un membre du personnel n'a pas agi de bonne foi, notamment s'il a signalé sciemment des informations erronées, il est susceptible de faire l'objet de mesures disciplinaires. À cet égard, la charge de la preuve incombe à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 12: Conseils et assistance

1. Le secrétaire général peut désigner des conseillers en éthique chargés de fournir à tous les membres du personnel les consultant des conseils, sur une base confidentielle et impartiale, concernant les règles et procédures liées à l'alerte éthique. Ces conseils devraient permettre d'éviter les signalements inopportuns, lesquels pourraient faire naître des frustrations chez le lanceur d'alerte ainsi que chez la personne concernée et nuire aux intérêts et à la réputation du CdR.

Les conseillers en éthique sont tenus à une obligation de confidentialité accrue. Toutefois, ils ne sont pas exemptés de l'obligation de notification, lorsqu'ils reçoivent des informations divulguant l'identité de la personne concernée et/ou des informations factuelles sur la faute grave présumée. Afin de conserver une totale indépendance vis-à-vis de l'ensemble du personnel, les conseillers en éthique ne participent pas aux travaux d'autres organes impliqués dans la procédure d'alerte.

2. Des conseils peuvent également être obtenus auprès de la personne chargée des questions éthiques et statutaires au sein de la direction des ressources humaines.
3. En outre, le système de signalement des fraudes de l'OLAF¹⁷, accessible en ligne, permet aux lanceurs d'alerte potentiels de s'entretenir avec des enquêteurs de l'OLAF et de vérifier ainsi si les informations en leur possession relèvent de la compétence de l'OLAF.

Article 13: Droits des personnes concernées

1. Les personnes concernées sont informées en temps utile des allégations formulées à leur encontre. Cette notification peut être différée s'il y a un risque sérieux qu'elle compromette la capacité de l'OLAF ou du CdR, en l'absence d'une enquête de l'OLAF, à enquêter efficacement sur les faits allégués ou à recueillir les preuves nécessaires.

¹⁷ http://ec.europa.eu/anti_fraud/olaf-and-you/report-fraud/index_fr.htm.

2. À l'issue de l'enquête, les personnes concernées sont informées dès que possible des conclusions de celle-ci et ont la possibilité de s'exprimer sur les faits qui les concernent, sous réserve et dans le respect des règles et lignes directrices applicables aux enquêtes conduites par l'OLAF¹⁸ ou en interne par le CdR.
3. Le CdR apporte son soutien aux membres du personnel ayant subi un préjudice en conséquence de signalements erronés ou malveillants fondés sur des informations que le lanceur d'alerte savait erronées ou incorrectes.
4. La confidentialité de l'identité de la personne concernée est garantie; cela signifie que son nom ne sera révélé à aucune personne qui n'est pas liée à la procédure et dont il n'est pas indispensable qu'elle connaisse l'identité de la personne concernée, sauf si cette dernière autorise la divulgation de son identité ou que cette divulgation est requise dans le cadre de toute procédure judiciaire ultérieure afférente¹⁹.

Article 14: Protection des données

1. Tout traitement de données à caractère personnel dans le cadre de l'application des présentes règles est régi par le règlement (CE) n° 45/2001²⁰ et est effectué conformément à ce règlement et à l'avis du CEPD à cet égard²¹.
2. Les lanceurs d'alerte ont la possibilité d'introduire une réclamation auprès du contrôleur européen de la protection des données contre toute violation des règles de confidentialité et de protection des données concernant leur situation²².

Article 15: Entrée en vigueur

La présente décision entre en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

Fait à Bruxelles, le 18 décembre 2015

[signé]

Jiří BURIÁNEK
Secrétaire général

18 Voir le règlement OLAF, ainsi que les lignes directrices sur les procédures d'enquête des agents de l'OLAF (1^{er} octobre 2013), http://ec.europa.eu/anti_fraud/documents/gip/gip_18092013_en.pdf.

19 Voir les exigences en matière de transferts de données à caractère personnel prévues par les articles 7, 8 et 9 du règlement (CE) no 45/2001.

20 Voir note de bas de page n° 14 de la présente décision.

21 Voir l'avis du CEPD du 8 décembre 2015 sur la notification d'un contrôle préalable concernant la procédure interne de lancement d'alerte du Comité des régions, CEPD 2015-0897.

22 Voir note de bas de page n° 14 de la présente décision.