LUNDI 4 JUILLET 2022 – N°94

POST-IT JURIDIQUE

Le « Questions / Réponses » juridique bimensuel du CDG du Morbihan

SECRET ET DISCRÉTION PROFESSIONNELS

L'agent public est-il tenu à la fois au secret professionnel et à l'obligation de discrétion professionnelle ?

OUI. *« L'agent public est tenu au secret professionnel dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal »* (CGFP **art. L121-6**) ; en outre, *« il doit faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. »* (CGFP **art. L121-7**).

Ni l'une ni l'autre de ces obligations ne sont précisément définies par un texte mais il est admis que :

- Le secret professionnel a surtout pour vocation de couvrir les secrets des tiers (personnes morales, physiques, entreprises, etc.) qui se trouvent entre les mains de l'administration ;
- L'obligation de discrétion professionnelle couvre des faits et des documents qui ne constituent ni des secrets publics majeurs, ni les secrets d'administrés, mais des secrets « administratifs » ayant pour objet de préserver la bonne marche de l'administration.

Le secret professionnel couvre-t-il l'ensemble des informations connues de l'agent ?

NON. Son périmètre minimal, lorsqu'il n'est pas défini par un texte exprès, est circonscris aux secrets protégés par la loi. Une liste en est donnée par les dispositions des articles **L311-5** et **L311-6** du code des relations entre le public et l'administration (CRPA). Ce sont notamment le secret de la vie privée, le secret médical, le secret industriel et commercial, le secret du jugement de valeur ou de la description nominative du comportement d'une personne contenus dans une pièce administrative. Ces secrets n'ont à être connus que des agents habilités à les détenir et des personnes physiques ou morales au bénéfice desquelles ils sont institués.

L'autorité hiérarchique peut-elle délier l'agent du secret professionnel ?

NON. Seule une disposition législative expresse peut délier l'agent public du secret professionnel (CE, Ass., 12 mars 1982, **n° 11413** ; CE, 21 mai 2008, **n° 306138**) ; un acte réglementaire ne peut créer de dérogation sur ce point (CE 18 mars 1988, **n° 72576**) et pas davantage une circulaire (CE, 24 février 1988, **n° 16870**).

En revanche l'autorité hiérarchique peut de son propre chef délier l'agent de son obligation de discrétion.

L'information qui se trouve dans le champ du secret professionnel peut-elle être divulguée ?

NON. En dehors des cas où la loi délie tel ou tel professionnel de son secret dans tel ou tel cadre, ce secret est protégé. Sa divulgation constitue une faute grave. Elle peut être constituée alors même que l'agent a seulement contribué, par la communication d'informations à un tiers, à la violation du secret protégé (CE, 1er juin 1994, **n° 150870**).

Le secret est absolu. Le fait que le bénéficiaire du secret le viole lui-même en rendant des informations publiques n'affecte pas le caractère fautif du comportement (CE, 29 décembre 2000, **n° 211240**).

La méconnaissance du secret professionnel constitue une infraction pénale sanctionnée d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende (C. pén., **art. 226-13**).

L'obligation de discrétion professionnelle impose-t-elle à l'agent public un silence absolu ?

NON. L'obligation de discrétion professionnelle doit être conciliée avec *« le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public »* (CGFP, **art. L121-8**). Les informations et documents demandés par les administrés doivent, dès lors qu'ils ne sont couverts par aucun secret, être communiqués et, dans ses écrits comme dans ses procédures (contradiction, motivation, consultation, concertation), l'administration est maîtresse du dévoilement des informations couvertes par l'obligation de discrétion professionnelle.

Toute divulgation constitue-t-elle un manquement à l'obligation de discrétion professionnelle ?

NON, pas systématiquement. Il convient de prendre en compte l'ensemble du contexte pour évaluer le caractère fautif du comportement de l'agent. On envisagera notamment la nature de l'information diffusée, les moyens utilisés pour divulguer l'information ainsi que leur degré de publicité. Par exemple, la divulgation essentiellement interne et limitée de correspondances entre agents opposés par un différend, pour maladroite qu'elle soit, ne constitue pas un manquement à l'obligation de discrétion (CE, 10 octobre 2012, **n° 347128**).

CONTACT :
juristes@cdg56.fr