

CHARTE DE DÉONTOLOGIE, DE PRÉVENTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

La présente charte vise à rappeler aux salariés des organismes de sécurité sociale l'origine et le contenu des obligations en matière de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts, ainsi que les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour les respecter, et leur permettre de disposer d'un guide pratique en la matière.

Ces obligations s'appliquent aux salariés des organismes de sécurité sociale en leur qualité de personnes chargées d'une mission de service public.

Le respect des principes et règles relatifs à la déontologie rappelés dans la présente charte est de nature à sécuriser l'exercice de l'activité des salariés des organismes de sécurité sociale et à assurer la validité juridique des actes de gestion auxquels ils prennent part.

I - Rappel des valeurs et principes déontologiques applicables au sein des organismes de sécurité sociale

Les règles déontologiques instaurées visent à assurer le bon fonctionnement des organismes de sécurité sociale par un comportement exemplaire des membres qui les composent.

Les salariés des organismes de sécurité sociale, en leur qualité de « personnes chargées d'une mission de service public » sont soumis à certaines obligations¹. Ils doivent exercer leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité en évitant toute situation de conflits d'intérêts. D'autres principes inhérents au service public doivent également être respectés tels que les principes de non-discrimination, de neutralité, le devoir de confidentialité et de discrétion, tout en respectant les règles relatives au non-cumul des fonctions.

a) Exercer ses fonctions avec dignité

Les salariés des organismes de sécurité sociale exercent leurs fonctions avec dignité. Ils adoptent en conséquence un comportement ne portant pas atteinte à la réputation de l'organisme de sécurité sociale dans lequel ils exercent leurs fonctions et activités.

b) Faire preuve de probité

L'obligation de probité impose aux salariés des organismes de sécurité sociale d'exercer leurs fonctions de manière désintéressée, sans recevoir de contrepartie sous quelque forme que ce soit (contrepartie financière autre que le salaire prévu par le contrat de travail, avantages en nature, remboursement de frais non prévus par la convention collective nationale ou non justifiés, attribution d'actif de société...) et de ne pas en tirer un quelconque profit personnel.

c) Exercer ses fonctions avec intégrité

Les salariés des organismes de sécurité sociale doivent adopter une attitude impartiale dans l'exercice de leurs fonctions et missions qui leur sont confiées et se départir de tout préjugé d'ordre personnel.

d) Exercer ses fonctions en application du principe de non-discrimination

Ce principe implique pour les personnels des organismes de sécurité sociale de ne pas tenir compte de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, de la nationalité, des origines ethniques, des opinions politiques, religieuses, philosophiques, de l'appartenance syndicale à l'égard des assurés sociaux et de leurs ayants droit, tant qu'à l'égard des partenaires extérieurs des organismes et de leurs collègues.

¹ Loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

e) Exercer ses fonctions en application du principe de neutralité

Les décisions prises par les salariés des organismes de sécurité sociale doivent être guidées par l'intérêt de l'organisme. Ils s'abstiennent par conséquent d'utiliser leurs fonctions comme un instrument de promotion d'opinions ou d'idées quelconques. Ils adoptent une attitude de neutralité dans les missions qui leur sont confiées afin d'assurer l'équité, l'égalité et l'impartialité dans le traitement des dossiers et situations auxquels ils doivent faire face.

f) Exercer ses fonctions en respect des principes de confidentialité et de discrétion

Les salariés des organismes de sécurité sociale, liés par une obligation de secret professionnel, exercent leurs missions avec discrétion dans tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Cela implique un devoir de vigilance et de précaution dans les échanges, notamment par l'utilisation des canaux de communication ainsi que par l'utilisation des systèmes d'information.

g) Exercer ses fonctions sous couvert des règles relatives au cumul des fonctions

L'article L. 123-2-2 du Code de la sécurité sociale dispose que « les règles relatives au cumul d'activités et de rémunérations des fonctionnaires et agents non titulaires de droit public sont applicables aux agents de droit privé des organismes de sécurité sociale régis par les conventions collectives nationales ».

Il est par conséquent interdit aux salariés des organismes de sécurité sociale d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit² sous réserve des exceptions prévues aux articles L. 123-2 à L. 123-8 du Code général de la fonction publique.

Ainsi le cumul d'autres activités limitativement énumérées par la loi est possible sur déclaration, autorisation ou librement, selon l'activité concernée. En outre, les agents des organismes de sécurité sociale sont susceptibles d'être autorisés à exercer des activités accessoires à leurs fonctions, à condition qu'elles soient compatibles avec celles-ci, et n'entrent pas en conflit avec les principes et valeurs mentionnés ci-dessus.

II - Rappel de la notion de conflits d'intérêts

L'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique définit le conflit d'intérêts comme « toute situation d'interférence d'un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Ainsi, le conflit d'intérêts est une situation dans laquelle un salarié possède des intérêts publics ou privés dont la nature peut influencer sur la façon dont il remplit sa mission en altérant l'indépendance de son jugement et en portant atteinte aux principes évoqués ci-dessus.

Une situation de conflits d'intérêts peut conduire un salarié à privilégier ses intérêts privés ou d'autres intérêts publics aux dépens de ceux de l'organisme et plus largement du service public de la Sécurité sociale.

Tout salarié peut, dans le cadre de sa vie professionnelle, se trouver confronté à un conflit d'intérêts puisque ce dernier survient au croisement des sphères privées et professionnelles.

² Conformément à l'article L. 123-1 du Code général de la fonction publique.

Les intérêts comprennent les intérêts directs (ceux du salarié lui-même) et des intérêts indirects (par personne interposée, tel qu'un conjoint).

Le conflit d'intérêts est distinct de l'existence de liens d'intérêts. Tout conflit d'intérêts provient de l'existence d'un lien d'intérêts mais à l'inverse il peut exister des liens d'intérêts sans qu'un conflit d'intérêts ne se matérialise. Un conflit d'intérêts est caractérisé par la réunion de trois éléments cumulatifs : l'intérêt, l'interférence et l'intensité. L'appréciation qui est portée ne peut être liée qu'au cas d'espèce.

III - Obligation de déport

Cette obligation implique que le salarié se trouvant, ou susceptible de se trouver, dans une situation de conflits d'intérêts, doive prévenir sa hiérarchie afin que le dossier, le domaine d'activité ou l'élaboration de la décision concernés soient confiés à une autre personne. Le salarié devra, en outre, s'abstenir d'user de sa délégation de signature.

L'obligation de déport³ concerne l'ensemble des salariés des organismes de sécurité sociale ayant rempli, ou non, une déclaration de liens d'intérêts.

IV - Établissement d'une déclaration volontaire de liens d'intérêts

La déclaration volontaire de liens d'intérêts vise à assurer une protection de la personne concernée puisqu'elle constitue une garantie de transparence permettant de sécuriser les décisions prises postérieurement par le salarié.

Cette déclaration mentionne les intérêts de toute nature, directs ou indirects, que le déclarant a ou aurait eu, pendant les cinq années précédant sa prise de fonctions avec des entreprises, organismes, établissements ou autres entités dont les activités entrent dans le champ de compétence de l'organisme au sein duquel il exerce ses fonctions.

Conformément à la présente charte, il est demandé à certains salariés de remplir une déclaration volontaire de liens d'intérêts dès lors que la nature des fonctions qu'ils exercent le justifie, particulièrement pour les salariés qui occupent des emplois à forte composante décisionnelle. Le périmètre des personnes concernées par la déclaration de liens d'intérêts est apprécié par la caisse nationale ou la caisse centrale au regard des spécificités de la branche ou du régime.

Le cas échéant, une déclaration volontaire de liens d'intérêts est établie lors de l'embauche. Cette dernière vise à identifier les intérêts que le salarié détient en relation avec les fonctions qui lui sont confiées et, susceptibles de l'influencer ou d'interférer avec son impartialité et son objectivité.

Les salariés concernés, déjà en poste, sont amenés à remplir une déclaration de liens d'intérêts si celle-ci n'a pas été réalisée lors de leur embauche.

- **Mise à jour des déclarations d'intérêts**

Si durant l'exercice de leurs fonctions, les intérêts détenus par les salariés ont pu connaître une modification, ils mettent à jour leur déclaration de liens d'intérêts initiale et la communiquent aux personnes compétentes désignées à cet effet, ou au référent déontologie.

- **Consultation de la déclaration de liens d'intérêts**

Seules les personnes mentionnées ci-dessous pourront avoir accès à la déclaration de liens d'intérêts des salariés :

³ Article 1^{er} de la loi précitée relative à la transparence de la vie publique du 11 octobre 2013.

- Le référent local et, le cas échéant, le déontologue national ;
- Le directeur qui, selon l'organisation décidée par la branche ou le régime, peut accéder soit directement à la déclaration, soit sur saisine du référent déontologue ou du déontologue national.

V - Droit à un conseil déontologique

Un référent déontologie local est nommé au sein de chaque organisme de sécurité sociale.

Le référent déontologie exerce ses fonctions en toute confidentialité et indépendance.

Il a pour mission d'assurer un conseil déontologique de proximité au bénéfice des membres des instances de gouvernance et des agents de l'organisme local. À ce titre, il apporte tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques en matière, notamment de prévention ou cessation des situations de conflits d'intérêts, déclaration d'intérêts, respect des règles résultant des textes et de la jurisprudence.

Il est le référent en matière de formation relative à la déontologie. Il assure le lien avec le déontologue national.

VI - Rappel des sanctions

Les situations de conflit d'intérêts font l'objet de sanctions pénales dès lors que les infractions suivantes sont caractérisées : corruption passive, trafic d'influence, concussion, délit de favoritisme et délit de prise illégale d'intérêts.

Sans préjudice des sanctions pénales précitées, le non-respect par un salarié des organismes de sécurité sociale des règles déontologiques et obligations auxquelles il est soumis peut l'exposer à une sanction de nature disciplinaire.