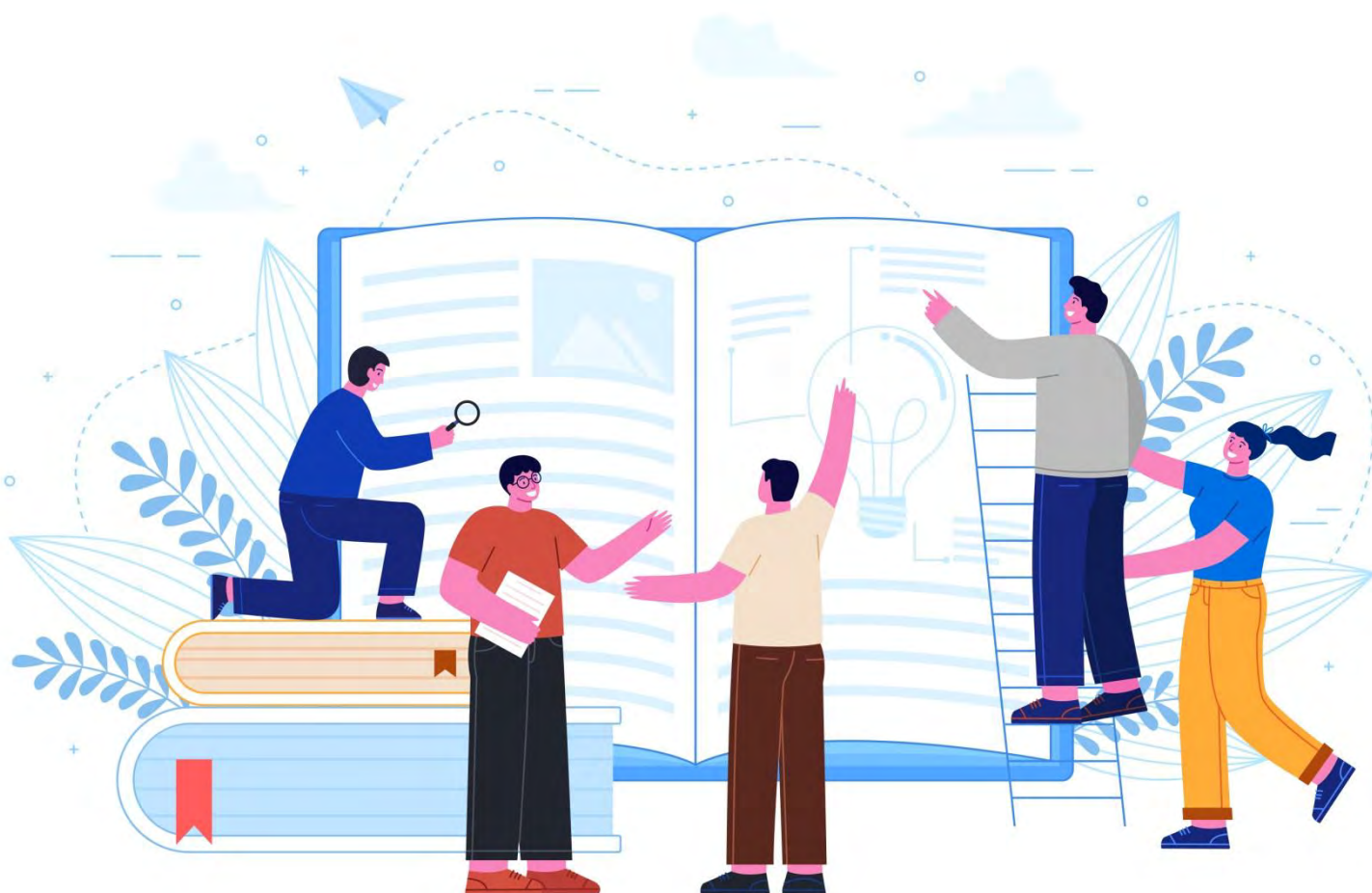


GUIDE PRATIQUE DE LA

DÉONTOLOGIE

À DESTINATION DES AGENTS DE LA VILLE DE
RENNES, DE LA MÉTROPOLE ET DU CCAS



SOMMAIRE

PRÉAMBULE

LES GRANDS PRINCIPES À RESPECTER

La Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et le référent déontologue

PRÉVENIR LES ATTEINTES AU DEVOIR DE PROBITÉ

Les conflits d'intérêts et leur prévention

Achat public et déontologie

Comment gérer la situation face au risque d'infraction pénale ?

FOCUS SUR LES CADEAUX ET INVITATIONS QU'UN AGENT DOIT REFUSER

Les données à prendre en compte

En synthèse

OBLIGATION DE NEUTRALITÉ ET DEVOIR DE RÉSERVE

Publications sur Internet : les règles à respecter

Le respect du principe de laïcité

COMPATIBILITÉ DES FONCTIONS AVEC L'EXERCICE D'UNE AUTRE ACTIVITÉ

Cumul d'activité

Activités librement autorisées

Cumul des fonctions soumis à déclaration à l'employeur

Cumul des fonctions soumis à autorisation de l'employeur

Exercice d'activités privées par des agents publics ayant cessé leurs fonctions (ex: disponibilité, radiation des cadres...)

La cessation d'activité des agents publics pour l'exercice d'activités privées

LE CHEF DE SERVICE, GARANT DU RESPECT DES PRINCIPES DÉONTOLOGIQUES

Le référent déontologue

ANNEXE : LES INFRACTIONS RELATIVES AUX ATTEINTES À LA PROBITÉ

PRÉAMBULE

Plusieurs lois successives ont renforcé ces dernières années les règles en matière de prévention des conflits d'intérêts. Ces règles s'imposent à tous les agents, quels que soient leur fonction et leur statut (titulaire ou contractuel). Tout agent public doit en effet exercer ses missions avec dignité, impartialité, intégrité et probité, tout en respectant la neutralité et la laïcité.

Si les agents publics sont souvent sensibilisés au volet répressif des éventuels abus, il est essentiel de ne pas négliger la prévention, qui repose avant tout sur une bonne information. Ce guide se donne justement pour objectif de conseiller chacun sur l'attitude à tenir pour agir conformément aux règles régissant la prévention des conflits d'intérêts dans les situations professionnelles courantes. C'est pourquoi il a été élaboré avec de nombreux agents issus de plusieurs directions.

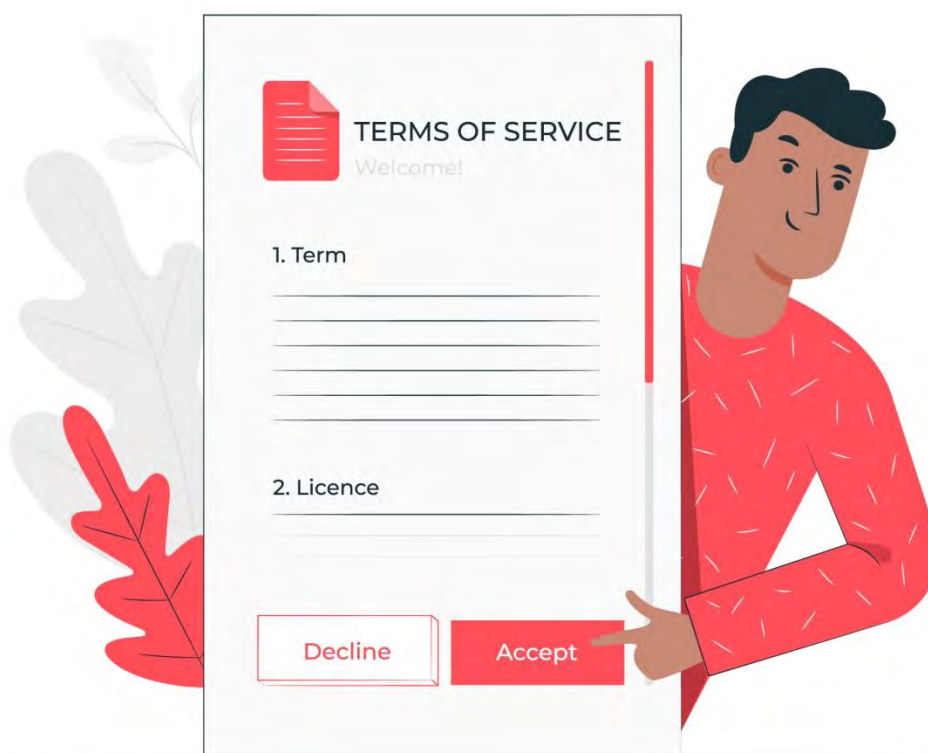
Je les remercie pour leur investissement qui permettra à chacune et chacun de trouver, sur la base d'exemples concrets, des réponses à ses questions et de rappeler les règles que tout agent public se doit d'appliquer.

Bonne lecture,

Laurence Quinaut

LES GRANDS

PRINCIPES À RESPECTER



DIGNITÉ

~~IMPARTIALITÉ~~

NEUTRALITÉ

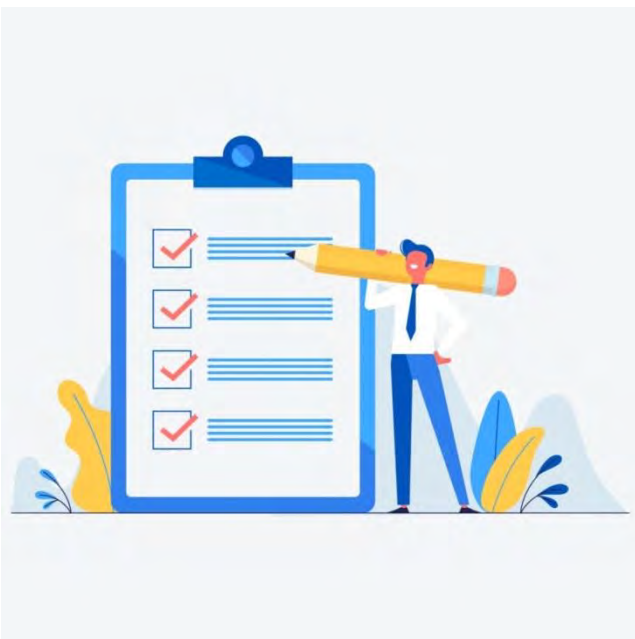
~~PROBITÉ~~

DEVOIR DE RÉSERVE

~~DISCRÉTION
PROFESSIONNELLE~~

**DEVOIR
D'OBÉISSANCE
HIÉRARCHIQUE**

~~LAÏCITÉ~~



DIGNITÉ : tout agent public doit faire preuve d'un comportement exemplaire qui traduit le respect de sa personne, le respect de sa fonction et le respect des autres.

IMPARTIALITÉ : tout agent public ne doit pas se laisser influencer ou paraître se laisser influencer par ses opinions, jugements, croyances personnels, ses intérêts personnels à l'égard des autres agents publics et des usagers.

NEUTRALITÉ : chaque agent public doit adopter, face aux administrés, un comportement qui ne soit pas dicté par des opinions politiques, religieuses, syndicales ou philosophiques ; et qui respecte le principe de laïcité.

PROBITÉ : tout agent public doit exercer ses fonctions avec intégrité, honnêteté et désintéressement et ne doit pas poursuivre un intérêt personnel dans le cadre du service.

DEVOIR DE RÉSERVE : l'agent doit mesurer ses propos lorsqu'ils sont manifestés publiquement. L'expression de ses opinions ne doit pas porter atteinte à : l'image des collectivités employeurs que sont la Ville de Rennes, le CCAS et Rennes Métropole, aux intérêts du service public et à la dignité des fonctions.

DISCRÉTION PROFESSIONNELLE : Un agent public ne doit pas divulguer les informations relatives à l'activité, aux missions et au fonctionnement de son administration. L'obligation de discrétion concerne les faits, informations ou documents non communicables aux usagers dont l'agent a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

DEVOIR D'OBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE : Tout agent public est tenu de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique. Cette obligation a toutefois quelques limites : cette obligation peut être levée d'une part si l'ordre est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public ; et d'autre part en présence d'un danger grave et imminent (droit de retrait) en informant immédiatement sa hiérarchie. En contrepartie de cette obligation d'obéissance hiérarchique, le statut protège l'agent et lui évite toute responsabilité propre liée à l'exercice de ses missions de service public.

LAÏCITÉ : l'agent doit s'abstenir de manifester ses croyances et ses pratiques religieuses et doit également respecter la liberté de conscience de chacun.



L'agent public demeure soumis aux obligations liées à son statut, même en dehors de ses fonctions professionnelles. Ainsi, les fautes commises en dehors de l'activité professionnelle peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire si le comportement de l'agent est incompatible avec l'exercice des fonctions ou bien qu'il porte atteinte à la dignité de la fonction.

Exemples de comportements privés,

ayant eu lieu en dehors des heures de travail et qui peuvent être sanctionnés sur le plan disciplinaire par l'employeur : acte de violence à l'égard d'un tiers, ou son conjoint, manquement grave à la probité, vol... En commettant ces actes, au-delà de la gravité inhérente à ce type d'agissement, cela constitue aussi un manquement de l'agent à ses obligations déontologiques. La sanction disciplinaire se justifie alors par l'incompatibilité entre les faits commis par l'agent et l'exercice d'une fonction publique (ex : comportement qui a eu pour effet de perturber le bon déroulement du service ou de jeter le discrédit sur l'administration).



Ces obligations sont soit fixées dans le statut général de la fonction publique à savoir la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (cf. articles 25, 26, 28) soit issues de la jurisprudence (le devoir de réserve est ainsi consacré par la jurisprudence)

LA HAUTE AUTORITÉ POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE (HATVP) ET LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Le guide évoque la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Il s'agit d'une autorité administrative indépendante qui peut être consultée par les employeurs territoriaux sur des questions de déontologie et de conflit d'intérêts relatifs à l'exercice des fonctions de leurs agents et émettre des recommandations à la demande.

En outre, la loi Déontologie du 20 avril 2016 crée le droit, pour tous les agents exerçant dans la fonction publique (fonctionnaire, agent contractuel de droit public et de droit privé), de consulter un **référént déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires** (sur les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité, de laïcité, d'égalité de traitement des personnes, de prévention des conflits d'intérêts, sur les obligations déclaratives, les obligations de secret professionnel et de discrétion professionnelle, d'obligation d'obéissance hiérarchique, sur les règles du cumul d'activités).

Seul l'agent est destinataire des réponses apportées aux questions.

Son rôle est renforcé avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 car il a dorénavant un rôle prioritaire sur les projets de création ou de reprise d'entreprise, la HATVP se prononçant (que) dans le cas où le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie.

Pour toute interrogation relative aux règles déontologiques, un agent de la Ville, de la Métropole ou du CCAS peut saisir **pour conseil** le référént déontologue placé auprès du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.

POUR SAISIR LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Via le [site du Centre de Gestion](#)

Par e-mail : referent.deontologue@cdg35.fr

Par courrier : CDG 35 - Village des collectivités territoriales

À l'attention du référént déontologue

1 avenue de Tizé

35236 Thorigné-Fouillard

PRÉVENIR LES ATTEINTES AU DEVOIR DE PROBITÉ



LES CONFLITS D'INTÉRÊTS ET LEUR PRÉVENTION



Éléments de définition

Un conflit d'intérêts = toute situation d'interférence entre 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 (cf. article 2 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique).

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que "le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver".

À la différence du conflit d'intérêts qui n'est pas une infraction en soi, la prise illégale d'intérêt constitue un délit pénal. C'est le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement" (article 432-12 Code pénal).

Il peut y avoir prise illégale d'intérêt alors même que l'intéressé ne retire pas un intérêt direct et personnel. Le délit, pour être constitué, n'exige pas que l'intérêt pris par l'agent soit en contradiction avec l'intérêt de la collectivité.



La définition d'un « intérêt » est large : l'intérêt de l'agent public englobe tout avantage (pas seulement financier) pour lui-même ou en faveur de sa famille, de parents, d'amis ou de personnes proches, ou de personnes ou organisations avec lesquelles il a ou il a eu des relations d'affaires ou politiques.

Exemples de conflits d'intérêts

Participer au jury de recrutement d'un parent ou d'un proche



QUE FAIRE POUR PRÉVENIR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS ?

1/ Des obligations déclaratives instituée par la loi :

- Une déclaration d'intérêts est imposée préalablement à la nomination dans certains emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient. Pour la Ville et la Métropole de Rennes : DGS, DGA et Directeur du CCAS.

Cette déclaration est adressée par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique ou à l'autorité de nomination et conditionne le recrutement dans l'emploi. L'autorité s'assure, au vu de cette déclaration, de l'absence de conflit d'intérêts.

- Une déclaration de situation patrimoniale doit être établie par les fonctionnaires nommés dans certains emplois, pour la Ville et la Métropole il s'agit de l'emploi de DGS. Elle est adressée dans les deux mois suivant la nomination au président de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Dans les deux mois qui suivent la cessation des fonctions concernées, une nouvelle déclaration de patrimoine doit être établie dans les mêmes conditions. La HATVP apprécie alors la variation de la situation patrimoniale de l'intéressé. Cette déclaration n'est ni versée au dossier, ni communicable aux tiers.

2/ Pour l'ensemble des agents publics : une obligation de déport

Si un agent pense se trouver en situation de conflit d'intérêts, il doit en informer son supérieur hiérarchique, par écrit.

Le supérieur hiérarchique pourra alors confier la gestion du dossier en cause à une autre personne. Dans le traitement de ce dossier, il devra s'abstenir de participer aux travaux ou réunions traitant de cette affaire. Il s'abstiendra de siéger dans une instance collégiale qui traite de ce dossier. Il ne pourra pas non plus utiliser sa délégation de signature dans ce dossier. D'une manière générale il ne devra pas s'impliquer dans la gestion du dossier en question.

C'est la loi qui impose une telle obligation de déport (article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983).

Exemples

- Instruction d'une subvention (même d'un faible montant) à une association si son conjoint ou son enfant est actif dans les instances de la structure : l'agent doit se déporter.
- Obligation de déport également d'une procédure de passation d'un marché public si un membre de la famille ou un proche de l'agent se porte candidat.
- Ne pas participer au jury de recrutement d'un parent ou d'un proche



À partir de quel degré un intérêt personnel, familial ou amical peut-il justifier le déport ?

Il n'y a pas de réponse unique à cette question : il convient de l'apprécier selon chaque situation. Ce qui importe en premier lieu c'est d'avoir conscience de ses intérêts personnels, familiaux, amicaux et de se poser la question du conflit entre ces intérêts ; pour ensuite demander conseil si besoin.

LES BONS RÉFLEXES SI J'AI UNE INTERROGATION RELATIVE À UN CONFLIT D'INTÉRÊTS :



1

Je me demande si je suis placé en situation de conflit d'intérêts.



2

Je demande conseil, j'en parle à mon supérieur hiérarchique.



3

Je peux aussi contacter le référent déontologue du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine pour me faire conseiller.



4

Si situation de conflit : je le fais cesser et je me déporte



5

Je formalise ce départ



6

Sinon : risque de manquement à une obligation déontologique ou/et risque de commettre un délit de prise illégale d'intérêt

Cette vigilance face à de potentiels conflits d'intérêts peut s'appliquer à l'ensemble des domaines d'action de la collectivité.

Cela étant, le présent guide met l'accent sur le champ de la commande publique. Les conseils et bons réflexes explicités ci-dessus doivent être particulièrement suivis s'agissant des procédures de marchés publics.

2-ACHAT PUBLIC ET DÉONTOLOGIE



Éléments de définition

Les règles de déontologie doivent préserver, à tout moment, les trois grands principes de la commande publique que sont : la liberté d'accès à la commande publique, l'égalité de traitement des candidats, la transparence dans la procédure.

Ces règles sont applicables quel que soit le montant des seuils d'obligation de publicité et de mise en concurrence.

Parmi les risques juridiques, on peut souligner : la prise illégale d'intérêt et le délit de favoritisme. Le délit de favoritisme est défini à l'article 432-14 Code pénal = le fait par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public ou exerçant les fonctions de représentant, administrateur ou agent de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics, des sociétés d'économie mixte d'intérêt national chargées d'une mission de service public et des sociétés d'économie mixte locales ou par toute personne agissant pour le compte de l'une de celles susmentionnées de procurer ou de tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives ou réglementaires ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les délégations de service public.

La prise illégale d'intérêt : article 432-12 Code pénal cf. Partie II-1

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES, VALABLES À TOUT STADE DES PROCÉDURES DE MARCHÉS PUBLICS



Éviter les conflits d'intérêts (cf Partie II-1) : toujours en informer sa hiérarchie
Adapter un comportement adéquat dans les relations avec les entreprises
Prudence quant aux cadeaux et invitations : cf Partie III
Résister aux pressions

Dans les procédures de marchés publics, il convient de suivre de mettre en œuvre les bonnes pratiques suivantes, quel que soit le montant des seuils d'obligation de publicité et de mise en concurrence :

1/ AU STADE DE LA DÉFINITION DU BESOIN :

Veiller à prévenir tout risque de conflit d'intérêts et/ou de favoritisme et respecter la confidentialité, rédiger un cahier des charges relativement ouvert de façon à ne pas réduire le champ de la concurrence, décrire sincèrement le besoin afin d'éviter tout risque de fléchage de l'attribution du marché.

2/ AU STADE DE LA MISE EN CONCURRENCE :

Respecter l'égalité entre les candidats, traiter de façon équitable tous les candidats, apprécier en toute objectivité la capacité des candidats, l'analyse des candidatures et l'analyse des offres ; bien veiller à comparer les offres entre elles ; et veiller à se déporter en cas de conflit d'intérêts (cf. obligation de déport Partie II-1)

Exemples d'actions prohibées

- La manipulation des critères de sélection des candidats
- L'acceptation d'une offre non conforme au cahier des charges (sous réserve des possibilités de régularisation des offres non conformes)
- La communication d'informations seulement à certains candidats.



3/ EN PHASE D'EXÉCUTION DU MARCHÉ :

Appliquer les clauses du contrat, avec impartialité, sans favoriser une entreprise à une autre dans l'exécution.



Les bonnes pratiques...

Ces risques peuvent être évités si on procède à un sourcing ouvert, de qualité et multi-sources.

Les sanctions peuvent être d'ordre pénal :

- Délit de favoritisme (art. 432-14 Code Pénal)
- Prise illégale d'intérêt (art. 432-12 Code Pénal)
- Corruption passive (art 432-11 Code pénal) et trafic d'influence



Le délit de favoritisme : L'élément moral du délit requiert une intention de faire. Néanmoins, le seul fait d'avoir conscience qu'on a méconnu une règle est suffisant même si l'intention n'était pas de favoriser un candidat. Toute violation du droit de la commande publique procurant à autrui un avantage injustifié est susceptible de caractériser le délit de favoritisme.

Le délit incrimine le fait de procurer ou de tenter de procurer. Il n'impose donc pas qu'un avantage ait effectivement bénéficié à qui que ce soit. Le délit ne suppose pas que l'agent ait tiré ou cherché à tirer un intérêt ou profit personnel.

Exemples jurisprudentiels de violation des règles relatives aux marchés publics pouvant donner lieu à caractérisation du délit de favoritisme

- insertion de clauses techniques très spécifiques dans le cahier des charges afin de favoriser nettement un candidat ;
- sous-estimation volontaire du coût du marché pour déclarer l'appel d'offres infructueux et ensuite attribuer le marché à un candidat qui n'est pas forcément le mieux disant;
- mise à l'écart d'un candidat sans motivation alors qu'il était le moins disant.



Le délit de corruption passive se caractérise par le fait, pour une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, ou investie d'un mandat électif public, de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui.

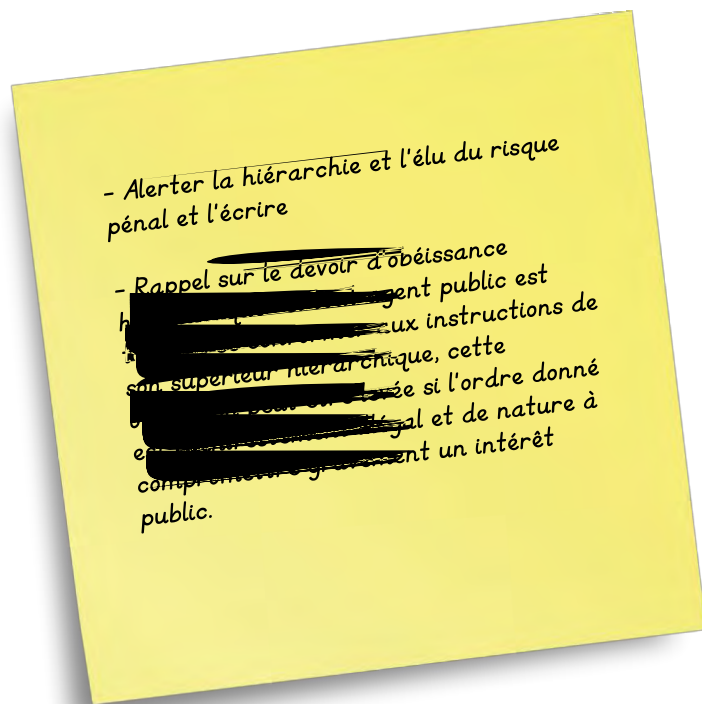
Exemple : Un agent recevant une rémunération de l'entreprise attributaire d'un marché en contrepartie de son intervention auprès d'élus chargés d'attribuer le marché.

3-COMMENT GÉRER LA SITUATION FACE AU RISQUE D'INFRACTION PÉNALE ?

Par exemple une prise illégale d'intérêts, un délit de favoritisme ou plus globalement un risque d'avoir une interférence entre deux intérêts différents (public et privé) ?



Les bonnes pratiques...



Tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. (Article 40 du Code de procédure pénale). Exemples de délits : prise illégale d'intérêt,

délit de favoritisme, corruption, harcèlement moral ou sexuel... Dès lors que l'agent a la certitude qu'il s'agit d'un crime ou d'un délit, il a l'obligation de saisir le Procureur de la République.

L'agent peut saisir le référent déontologue pour se faire conseiller sur la bonne notion de crime et délit et vérifier que les faits dont il a connaissance rentrent bien dans le champ de la divulgation.

À noter qu'en parallèle, il existe un autre mécanisme, celui de lanceur d'alerte qui consiste à signaler de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave ou manifeste d'un engagement international, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont il a eu personnellement connaissance.

Là encore, il est préférable que l'agent prenne conseil auprès du référent déontologue pour s'assurer que les événements dont il a connaissance intègrent bien le champ possible du signalement pour ne pas tomber a contrario dans la désobéissance hiérarchique ou le manque de discrétion.

FOCUS SUR LES CADEAUX ET INVITATIONS QU'UN AGENT DOIT REFUSER



LA PROBLÉMATIQUE POSÉE PAR L'ACCEPTATION D'UN CADEAU OU D'UNE INVITATION

De nombreux services sont confrontés à ces situations : réception de cadeaux et invitations. Aucune règle en droit français n'interdit explicitement à un agent public de recevoir un cadeau de la part d'un fournisseur ou d'un partenaire.

Pour autant, par principe, les agents publics ne doivent pas accepter des cadeaux et des avantages pour autrui ou pour eux-mêmes dans l'exercice de leurs fonctions. En effet, accepter une invitation au restaurant ou bien un cadeau de la part d'une entreprise peut engendrer pour l'agent public qui le reçoit une perte d'indépendance ou d'intégrité, un conflit d'intérêts ou du moins une ambiguïté dans les relations de travail. Il y a donc un risque de manquement au devoir de probité.

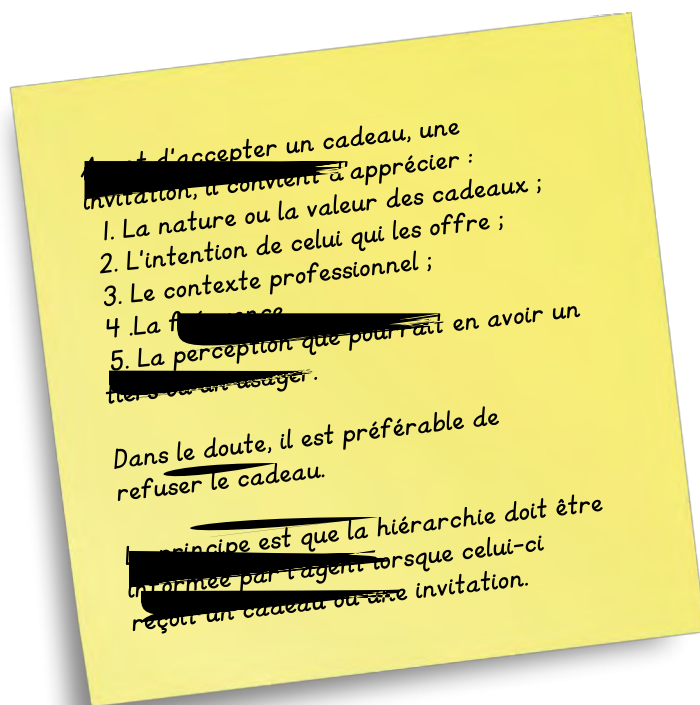
Toutefois, en pratique, il peut être parfois délicat de refuser certains cadeaux ne serait-ce qu'en raison des règles de courtoisie (exemple : un cadeau protocolaire). De même, certaines invitations peuvent être utiles pour l'agent dans l'exercice même de ses missions : par exemple recevoir une invitation pour visiter un site afin de découvrir un nouveau produit ou les dernières technologies développées par une entreprise. Cette visite peut être tout à fait bénéfique au projet développé par la collectivité.

Face à une proposition d'invitation ou à une offre de cadeau, la réponse peut donc être délicate et doit s'adapter à l'hétérogénéité des situations et des missions des services.

Le présent guide explicite donc les bons réflexes à avoir et un certain nombre d'indices qu'il convient de prendre en compte.



Les bonnes pratiques...



LES DONNÉES À PRENDRE EN COMPTE :

→Le montant du cadeau :

Des cadeaux d'une valeur symbolique pouvant être acceptés : chocolats à Noël, objets de faible valeur à caractère publicitaire, stylo de faible montant. Également les cadeaux de faible valeur pouvant être partagés avec le service : des crayons, des chocolats, une bouteille...

A l'inverse, peuvent être considérés comme des cadeaux de valeur manifestement excessive : des voyages d'agrément, un stylo de grande marque

En cas de doute sur la valeur symbolique du cadeau, l'agent demande l'avis de son supérieur hiérarchique.

→La temporalité :

S'agissant des marchés publics, au moment de la mise en concurrence, tout cadeau ou invitation payée par un prestataire ou délégataire doit être systématiquement refusé.

Il convient également d'être prudent lorsque l'échéance d'un marché approche et qu'une nouvelle procédure de marché public sera donc lancée.

→Le contexte professionnel :

S'agissant des invitations à un repas professionnel : Comme vu plus haut, au moment de la mise en concurrence dans le cadre d'une procédure de marché public, ce type d'invitation doit être strictement refusé.

En dehors de la période de mise en concurrence, les agents peuvent accepter une invitation au restaurant avec un partenaire dans la mesure où il s'agit d'une réunion de travail. L'objet du déjeuner doit être strictement professionnel et non récréatif. En outre, il appartient à l'agent de s'assurer d'une part que le coût de ce repas n'est pas d'un montant manifestement excessif et d'autre part que ces invitations ne sont pas régulières.

Dans tous les cas, l'accord préalable de la hiérarchie doit être recueilli.

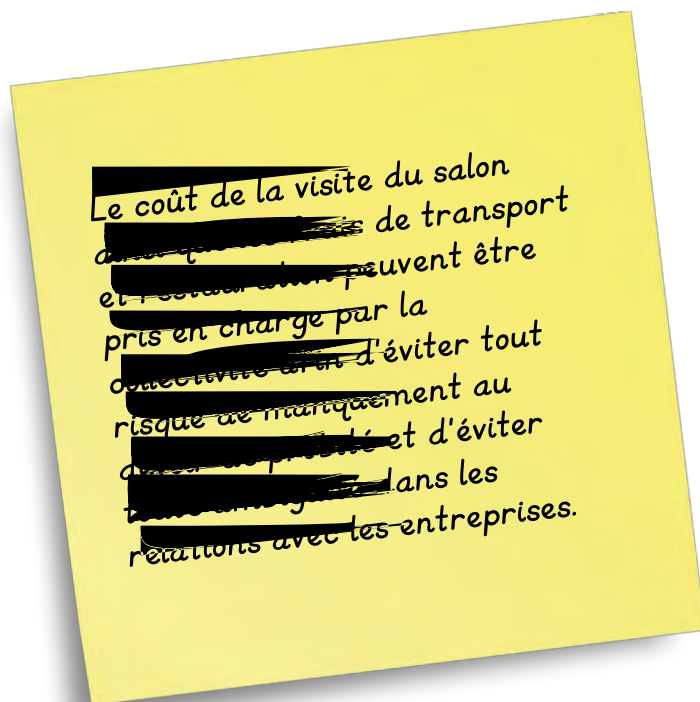
S'agissant des salons, les visites de salons sont un outil de relations publiques, permettant des découvertes utiles aux missions de la collectivité et des prises de contact. Mais là encore, si un agent envisage une visite de salon, il doit être vigilant sur les points suivants :

- La visite doit avoir un objet technique et non récréatif;
- Si l'invitation au salon provient d'un prestataire qui candidate à un marché public de la collectivité, l'invitation doit être refusée;
- S'agissant du déjeuner, si le repas est pris en charge pour l'ensemble des invités, l'agent dans ce cas peut participer au déjeuner, dès lors qu'il s'agit d'un repas collectif avec l'ensemble des invités.
- Concernant le transport jusqu'au salon, l'agent peut profiter du transport mis à disposition par l'organisateur du salon dès lors que ce moyen de transport est bien mis à disposition de tous les invités

Dans tous les cas, l'accord du responsable de service doit être recueilli pour toute visite de salon.



Les bonnes pratiques...



Dans tous les cas, l'agent doit décliner une invitation personnelle pour assister par exemple à un match de foot ou autre événement récréatif (spectacles...). Il ne doit pas non plus solliciter de telles invitations pour lui-même ou pour un proche.

De même, il doit refuser l'invitation d'un prestataire à l'accompagner, aux frais du prestataire, pour promouvoir la qualité de la prestation dont la collectivité a bénéficié.

Lorsqu'un agent reçoit une invitation à un événement qui est utile à l'exercice de ses missions, qui présente dès lors un intérêt professionnel et qui ne pose pas de problème déontologique, il peut l'accepter à condition de recueillir l'accord de son supérieur hiérarchique.

EN SYNTHÈSE :

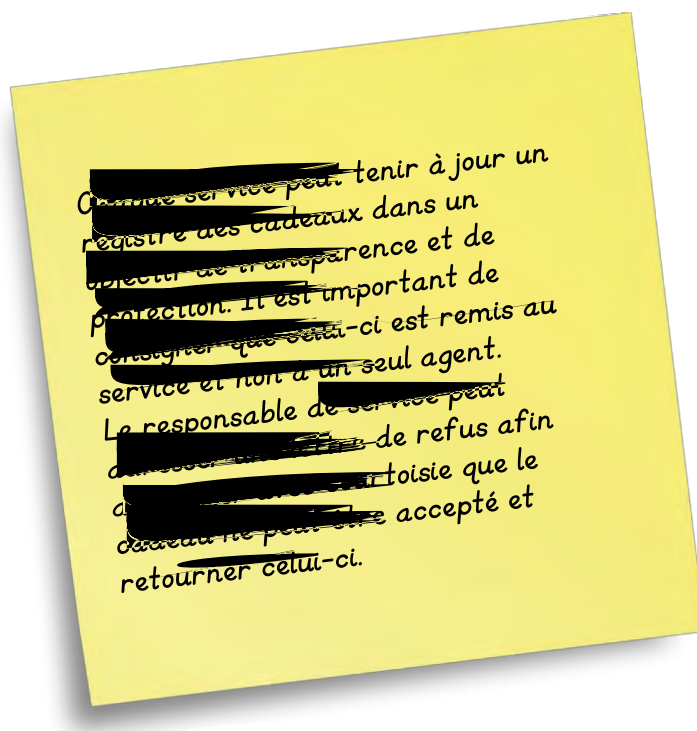
Il convient ainsi dans tous les cas d'apprécier le contexte, l'intention de celui qui offre le cadeau, la finalité de l'invitation et d'identifier aussi si l'usage du cadeau est personnel ou relève du service.

En cas de doute, l'agent doit solliciter son supérieur hiérarchique qui doit de toute façon être informé de tout cadeau ou invitation.

Il peut également saisir le référent déontologue pour se faire conseiller.



Les bonnes pratiques...



OBLIGATION DE NEUTRALITÉ ET DEVOIR DE RÉSERVE





Éléments de définition

Le devoir de réserve : L'agent doit mesurer ses propos lorsqu'ils sont manifestés publiquement. L'expression de ses opinions ne doit pas porter atteinte à : l'image de l'administration, aux intérêts du service public et à la dignité des fonctions.

L'obligation de neutralité : Les agents publics sont tenus de traiter les usagers de la même manière, quelles que soient leurs origines, leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou leur sexe. L'agent ne doit pas se servir du service public comme un moyen de propagande ou prosélytisme de ses idées politiques, philosophiques ou religieuses (interdiction de discriminer).



L'obligation de neutralité et le devoir de réserve s'imposent même en dehors du service.

Constitue un manquement au devoir de réserve le fait pour un agent de critiquer ouvertement l'administration, sa collectivité, ses supérieurs et/ou ses collègues.

À noter que seul le service Presse de la direction de la Communication est habilité à répondre aux sollicitations formulées directement par des journalistes. Si un agent de la collectivité est sollicité par un journaliste, il doit contacter le service Presse pour bénéficier de ses conseils et se faire accompagner dans cette démarche.

Exemples de faits portant atteinte au devoir de réserve et passibles d'une sanction disciplinaire :

- Un agent public qui distribue dans les boîtes aux lettres des tracts électoraux d'une liste d'opposition qu'il soutient, dénigrant le maire candidat sortant en des termes irrévérencieux, quand bien même il ne se prévaut pas de sa qualité d'agent public lors de la distribution des tracts. (CAA Paris, 10 avril 2018, M. E c/ Commune de Saint-Pathus, n° 17PA01586)
- Le juge administratif a confirmé une mesure de suspension prise à l'égard d'un agent communal ayant diffusé sur Facebook des vidéos d'incendie dans un quartier et mis en cause l'efficacité de la police municipale. (TA de Toulon, 4 février 2011, n° 100128).
- Un tribunal administratif a confirmé une mesure de déplacement d'office d'un professeur de lycée ayant tenu à plusieurs reprises, dans son blog personnel, critiquant ouvertement son administration et sa hiérarchie avec des propos insultants et menaçants (TA de Melun, 2 novembre 2010, n°0605739/5).
- À l'inverse, un tribunal administratif a annulé un blâme infligé à un agent de catégorie C ayant appelé à voter pour un candidat aux élections municipales sur Facebook, considérant que «si la vigilance est également de mise lors des élections, les collectivités ne doivent pas restreindre excessivement la liberté d'expression de leurs agents» (TA Strasbourg, 4 mai 2016, n° 1406542, Mme C.).



De la même manière, l'agent doit respecter la neutralité du service public lorsqu'il s'exprime sur Internet et les réseaux sociaux.

En tant que citoyens, l'agent public dispose du droit d'expression de ses opinions, mais ses convictions ne peuvent empiéter sur la sphère professionnelle.

Il doit ainsi s'abstenir de toute expression publique en faveur d'opinions ou d'activités incompatibles avec la nature ou la dignité des fonctions exercées.

Ainsi, le principe de neutralité impose aux agents publics de ne pas mentionner leur appartenance à la fonction publique sur des sites internet à vocation politique, religieuse ou philosophique.

Exemples :

- Dans un arrêt du 15 octobre 2003 le Conseil d'État a validé la sanction disciplinaire prononcée contre un agent qui avait notamment mentionné sa qualité d'agent public et son adresse électronique professionnelle sur le site internet d'une association à vocation religieuse pour que l'on puisse le contacter.



PUBLICATIONS SUR INTERNET : LES RÈGLES À RESPECTER

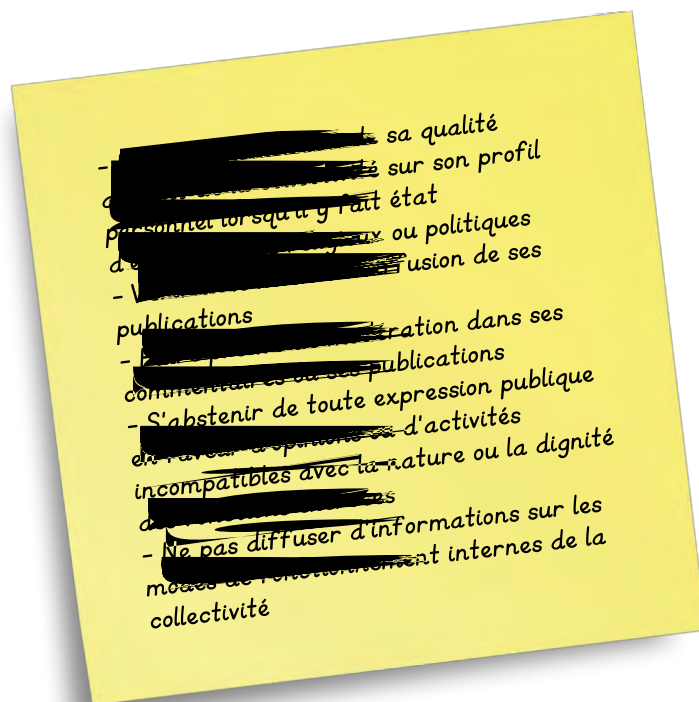
La jurisprudence étend le devoir de réserve au comportement général des fonctionnaires, qu'ils agissent à l'intérieur ou en dehors du service.

L'obligation de réserve s'impose aux agents publics, **y compris dans leur vie privée**, en particulier lorsqu'ils publient sur les réseaux sociaux ou utilisent la messagerie électronique.

L'utilisation des réseaux sociaux n'échappe pas à l'obligation de réserve. Il est important pour chaque agent public de savoir que, lorsqu'il s'exprime à **titre personnel** sur les réseaux sociaux, il doit respecter les règles déontologiques propres à son statut.



Les bonnes pratiques...



LE RESPECT DU PRINCIPE DE LAÏCITÉ

Principes et exemples explicités dans la [Charte de la laïcité](#) de la Ville et de Rennes Métropole.

COMPATIBILITÉ DES FONCTIONS AVEC L'EXERCICE D'UNE AUTRE ACTIVITÉ



CUMUL D'ACTIVITÉ

Une page spéciale dédiée au cumul d'activité et aux contrôles déontologiques dans le cadre d'un départ vers le secteur privé est [disponible sur l'Intra](#).

Tous les renseignements, contacts, formulaires ainsi qu'une FAQ sont disponibles sur cette page régulièrement mise à jour.



Le principe

Le fonctionnaire, l'agent sous contrat de droit public et certains agents sous contrat de droit privé consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. La loi prévoit des exceptions à ce principe et autorise des dérogations (article 25 septies loi du 13 juillet 1983).

EN SYNTHÈSE, SOIT :

1. le cumul d'activité est librement autorisé (cf. exemples plus bas)
2. le cumul d'activité est soumis à déclaration auprès de l'employeur (activité accessoire cumulée avec un emploi public à temps non complet inférieur à 70%)
3. le cumul d'activité est soumis à autorisation de l'employeur qui pourra le cas échéant saisir la Haute autorité pour la transparence de la vie publique
 - activité accessoire cumulée avec un temps complet ou un temps non complet supérieur à 70% (les agents sur des postes à temps complet exerçant leurs missions à temps partiel moins de 70 % sont soumis à demande d'autorisation)
 - cumul avec la reprise ou la création d'une entreprise
 - cessation des fonctions publiques pour exercer une activité privée

ACTIVITÉS LIBREMENT AUTORISÉES

- Production des œuvres de l'esprit (exemple : production de livres, brochures et autres écrits littéraires, artistiques et scientifiques...).
- Activité bénévole auprès de personnes privées ou publiques sans but lucratif
- Gestion de son patrimoine
- Contrat vendange
- Activité d'agent recenseur

CUMUL DES FONCTIONS SOUMIS À DÉCLARATION AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR

Temps non complet inférieur à 70% : le cumul n'est pas limité à certains domaines d'activités et n'est pas soumis à l'autorisation de l'administration. Une simple information écrite de l'exercice d'une activité accessoire est tout de même nécessaire.

Bien qu'il ne soit pas soumis à l'autorisation de l'employeur, l'exercice d'une activité accessoire par un agent occupant un poste à temps non complet inférieur à 70% doit respecter les règles générales du cumul d'activités (activité exercée en dehors des heures de service, respect des règles déontologiques et des obligations de l'agent public...)

CUMUL DES FONCTIONS SOUMIS À AUTORISATION DE L'EMPLOYEUR

a. Cumul d'un emploi public avec l'exercice d'une activité accessoire publique ou privée

- Temps complet ou temps non complet supérieur à 70% : le cumul avec une activité accessoire est soumis à l'autorisation de l'administration. Les agents ne peuvent être autorisés à cumuler leurs fonctions qu'avec certaines activités fixées par décret.

La DRH vérifie plusieurs éléments lors de l'instruction de la demande :

L'activité doit faire partie de la liste fixée par décret. Exemples :

- Expertise et consultation
 - Enseignement et formation
 - Activité à caractère sportif ou culturel
 - Activité agricole
 - Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers
 - Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique
 - Activité de conjoint collaborateur
 - Services à la personne (sous le régime d'auto entrepreneur)
 - Vente de biens fabriqués personnellement par l'agent (sous le régime d'auto entrepreneur)
 - Aide à domicile ou à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un PACS ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir les allocations afférentes à cette aide
 - Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger
- Ces activités peuvent être exercées sous le régime de l'auto-entrepreneuriat (obligation pour les services à la personne et la vente de biens fabriqués par l'agent)
- L'activité doit être accessoire : ce point est apprécié par la collectivité selon le temps de travail de l'agent et le nombre d'heures qui seront consacrées à l'activité envisagée.

Les agents souhaitant exercer une activité accessoire sont invités à se rapprocher de la DRH pour tout complément d'information (notamment sur l'appréciation des critères énumérés précédemment).

L'autorisation est valable un an et la demande doit être renouvelée chaque année.

b. Cumul d'un emploi public avec la création d'une entreprise.

Tout agent souhaitant cumuler ses fonctions avec la création d'une entreprise doit en solliciter l'autorisation auprès de la DRH.

L'agent, s'il occupe un poste à temps complet et exerce ses fonctions à plein temps, qui souhaite créer ou reprendre une entreprise doit solliciter l'octroi d'un temps partiel sur autorisation pour création ou reprise d'entreprise (pour 3 ans maximum renouvelable un an).

Au terme de la durée maximale autorisable du temps partiel pour création d'entreprise, l'agent doit faire un choix : cesser son activité entrepreneuriale ou cesser ses fonctions publiques (dans le cadre d'une disponibilité par exemple).

Procédure :

La déclaration ou la demande d'autorisation de cumul pour création d'entreprise est à faire auprès de la DRH via les imprimés disponibles sous l'Intra.

A l'occasion de l'examen de la compatibilité du projet de création ou reprise d'entreprise avec les fonctions exercées au cours des 3 dernières années précédant la demande d'autorisation, l'employeur saisira la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique¹, soit de façon facultative lorsqu'il a un doute sur la compatibilité du projet après avoir saisi préalablement le référent déontologue, soit obligatoirement lorsque le niveau hiérarchique et la nature des fonctions le justifient et font partie de la liste établie par décret (postes DGS, DGA, directeur et directeur adjoint de cabinet, et directeur du CCAS).

Tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité. L'agent doit donc adresser une nouvelle demande d'autorisation.

¹ La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 fusionne la commission de déontologie avec la Haute autorité pour la transparence de la vie publique au 1^{er} février 2020

EXERCICE D'ACTIVITÉS PRIVÉES PAR DES AGENTS PUBLICS AYANT CESSÉ LEURS FONCTIONS (EX: DISPONIBILITÉ, RADIATION DES CADRES...)



Éléments de définition

Le départ, momentané ou définitif, des agents publics vers le secteur privé est soumis à un contrôle.

Article 25 octies de loi du 13 juillet 1983 : le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions ou, le cas échéant, l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois doit informer la DRH afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Est assimilé à une entreprise privée tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé.

L'employeur saisit la Haute Autorité, soit de façon facultative lorsqu'il a un doute sur la compatibilité des fonctions après avoir saisi préalablement le référent déontologue, soit obligatoirement lorsque le niveau hiérarchique et la nature des fonctions le justifient et font partie de la liste établie par décret (= les emplois soumis à déclaration d'intérêts et de patrimoine : DGS, DGA, directeur du CCAS, directeur et directeur adjoint de cabinet).

LA CESSATION D'ACTIVITÉ DES AGENTS PUBLICS POUR L'EXERCICE D'ACTIVITÉS PRIVÉES EN BREF :

- **Tous les agents publics sont concernés** : fonctionnaires, agents sous contrat de droit public² et certains agents sous contrat de droit privé dès lors :
 - qu'ils ont 6 mois d'ancienneté dans la collectivité pour les agents de catégorie A.
 - au moins 1 an d'ancienneté dans la collectivité pour les agents de catégorie B et C.
 - cette obligation de prévenir l'employeur dure tant qu'ils ont rempli l'ancienneté précisée dessus et qu'ils envisagent de quitter la collectivité pour travailler dans le secteur privé.
- Le contrôle opéré par l'employeur et le cas échéant par la Haute Autorité porte sur :
 - les activités privées envisagées pour vérifier qu'elle ne sont pas incompatibles avec les précédentes fonctions publiques des agents.
 - Les créations ou reprise d'une entreprise faite par un agent qui souhaite cumuler cette activité avec son emploi public.

² Y compris les agents partant à la retraite qui souhaitent exercer une activité privée pendant leur retraite. Ils sont tenus d'informer la collectivité de leur activité privée exercée dans le délai de 3 ans suivant leur date de départ à la retraite.

- L'employeur / la Haute Autorité (lorsqu'elle est saisie), appréciera si l'activité envisagée par l'agent, eu égard aux fonctions qu'il a exercées sur ses **3 dernières années de services** :
 - Risque de compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service
 - Méconnaît un principe déontologique (dignité, impartialité, intégrité, neutralité, laïcité, égalité de traitement...).
 - Place l'intéressé en situation de commettre une infraction pénale (L432-13 du Code Pénal)

Exemples :

- L'agent étant intervenu dans la procédure de passation d'un marché public avec une entreprise ne peut pas demander une disponibilité pour rejoindre cette entreprise avec laquelle la collectivité a passé ce marché il y a 2 ans. Sa demande fera l'objet d'un avis défavorable.



À noter que l'article 34 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, crée un contrôle déontologique spécifique pour les personnes, fonctionnaires ou agents contractuels, ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années qui souhaitent revenir dans la fonction publique ou y accéder sur ces postes exposés. Pour certains emplois de direction prévus par la loi, ce contrôle est effectué directement par la HATVP sur saisine de l'autorité hiérarchique.

Pour les autres emplois ou fonctions listées par décret (emplois soumis à déclaration d'intérêts et de patrimoine : DGA, directeur du CCAS, directeur et directeur adjoint de cabinet), le contrôle est effectué par l'administration qui peut saisir son référent déontologue en cas de doute sérieux, et si ce dernier n'est pas en mesure d'apprécier la situation, la HATVP.

Pour les autres recrutements, ce contrôle déontologique n'est pas imposé par la loi, cependant une vigilance et une alerte doivent être conservées afin de s'assurer du bon respect des principes déontologiques (notamment au titre du conflit d'intérêts) et d'éviter tout risque d'infraction pénale (délict de favoritisme, prise illégale d'intérêts).

À titre d'exemple, pour prévenir tout risque, il est recommandé que l'agent ayant précédemment exercé des missions dans le privé, se déporte pendant 3 ans à compter de son arrivée dans la collectivité, sur toute instruction de dossier en lien avec son ancien employeur privé (pratique mise en œuvre par des directions opérationnelles, y compris pour les agents occupant des fonctions au sein du bureau d'une association).

Le non-respect de son avis est passible de sanctions disciplinaires et/ou de poursuites pénales.

S'agissant des sanctions pénales : l'article 432-13 du code pénal incrimine spécifiquement le « pantouflage » qui est le fait par une personne ayant été chargée, en tant que fonctionnaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions.

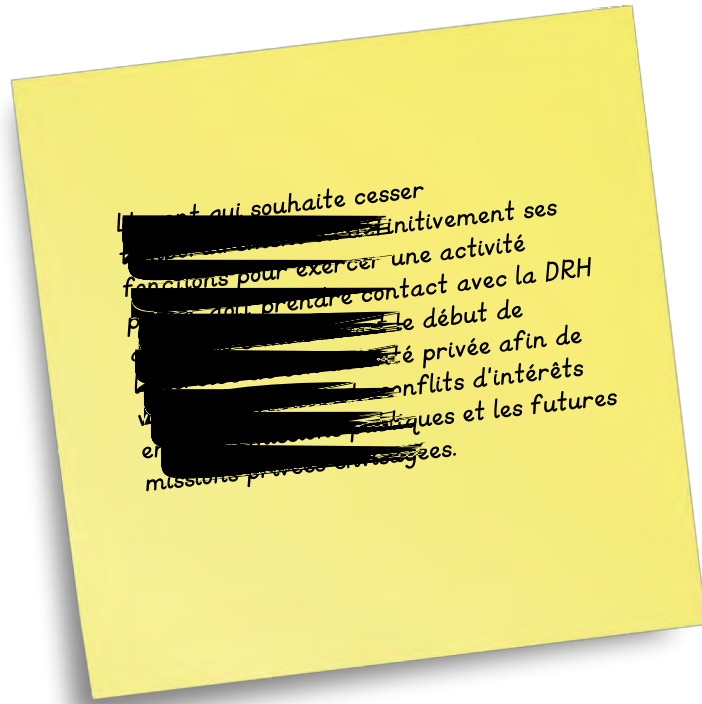


À noter que la loi du 6 août 2019 renforce le dispositif de sanctions en étendant les sanctions existantes applicables en cas de non-respect des avis rendus par la HATVP aux cas où l'agent n'a pas effectué la saisine préalable de son autorité hiérarchique lors d'un départ vers le secteur privé. Il est également créé une nouvelle sanction interdisant à une administration de procéder, pendant trois ans, au recrutement d'un agent contractuel n'ayant pas respecté les obligations déontologiques.

La HATVP pourra effectuer des contrôles inopinés et demander à l'agent de lui fournir toute explication ou document justifiant du respect de l'avis rendu. Si l'agent ne fournit pas les informations demandées ou s'il ne respecte pas l'avis, la HATVP informe l'autorité hiérarchique dont relève l'agent. Elle a également la possibilité de rendre public le résultat du contrôle.



Les bonnes pratiques...



LE CHEF DE SERVICE, GARANT DU RESPECT DES PRINCIPES DÉONTOLOGIQUES

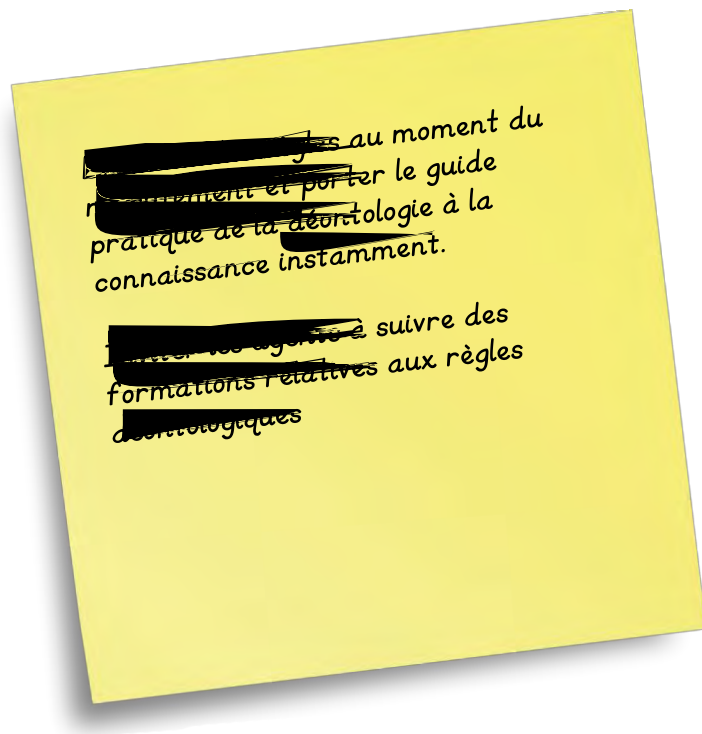


En vertu de la loi, le chef de service est garant du respect des principes déontologiques dans les services placés sous son autorité (article 25 loi 83-634) :

« Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces obligations, en application de son pouvoir d'organisation du service. Il peut également préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service ».



Les bonnes pratiques...



Le rôle des encadrants est particulièrement important en cas de conflit d'intérêts. Il est important de connaître l'obligation de déport imposée par loi : si alerte, il appartient au supérieur hiérarchique de désigner un autre agent pour traiter le dossier.

ANNEXE : LES INFRACTIONS RELATIVES AUX ATTEINTES À LA PROBITÉ



Du latin *probitas*, la probité est définie comme la « *vertu qui consiste à observer scrupuleusement les règles de la morale sociale, les devoirs imposés par l'honnêteté et la justice* » si l'on se rapporte au dictionnaire le Petit Robert. Si l'on s'attache au sens juridique de ce terme, il faut évoquer un comportement honnête et intègre. Plusieurs infractions se rapportant à cette exigence de probité qui s'impose aux acteurs publics sont prévues par le code pénal.

Infraction	Définition	Sanction
<p>Corruption active Article 433-1 du code pénal</p>	<p>* Le fait, par quiconque, de proposer sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour elle-même ou pour autrui :</p> <p>1° pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir, ou parce qu'elle a accompli ou s'est abstenue d'accomplir, un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat ;</p> <p>* le fait de céder à une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public qui sollicite sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui, pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, sa mission ou son mandat</p>	<p>dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction</p>
<p>Corruption passive article 432-11 du code pénal</p>	<p>le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, ou investie d'un mandat électif public, de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui :</p> <p>1° Soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son</p>	<p>dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction</p>

Infraction	Définition	Sanction
	mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat	
Trafic d'influence actif article 433-1 du code pénal	<p>* Le fait, par quiconque, de proposer sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour elle-même ou pour autrui :</p> <p>2° Soit pour qu'elle abuse, ou parce qu'elle a abusé, de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.</p> <p>* le fait de céder à une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public qui sollicite sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, pour elle-même ou pour autrui pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable</p>	<p>dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction</p> <p>La peine d'amende est portée à 2 000 000 € ou, s'il excède ce montant, au double du produit de l'infraction, lorsque les infractions prévues au présent article portent atteinte aux recettes perçues, aux dépenses exposées ou aux avoirs qui relèvent du budget de l'Union européenne, des budgets des institutions, organes et organismes de l'Union européenne ou des budgets gérés et contrôlés directement par eux et qu'elles sont commises en bande organisée.</p>
Trafic d'influence passif article 432-11 du code pénal	<p>le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, ou investie d'un mandat électif public, de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui :</p> <p>2° Soit pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.</p>	<p>dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction</p> <p>La peine d'amende est portée à 2 000 000 € ou, s'il excède ce montant, au double du produit de l'infraction, lorsque les infractions prévues au présent article portent atteinte aux recettes perçues, aux dépenses exposées ou aux avoirs qui relèvent du</p>

Infraction	Définition	Sanction
		budget de l'Union européenne, des budgets des institutions, organes et organismes de l'Union européenne ou des budgets gérés et contrôlés directement par eux et qu'elles sont commises en bande organisée.
<p>Le détournement ou la soustraction de fonds ou de biens publics article 432-15 du code pénal</p>	<p>Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, un comptable public, un dépositaire public ou l'un de ses subordonnés, de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, ou des fonds publics ou privés, ou effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission,</p>	<p>dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit de l'infraction.</p> <p>La peine d'amende est portée à 2 000 000 € ou, s'il excède ce montant, au double du produit de l'infraction, lorsque l'infraction prévue au premier alinéa porte atteinte aux recettes perçues, aux dépenses exposées ou aux avoirs qui relèvent du budget de l'Union européenne, des budgets des institutions, organes et organismes de l'Union européenne ou des budgets gérés et contrôlés directement par eux et qu'elle est commise en bande organisée.</p> <p>La tentative des délits prévus aux alinéas qui précèdent est punie des mêmes peines.</p>
<p>Concussion article 432-10 du code pénal</p>	<p>Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits ou contributions, impôts ou taxes publics, une somme qu'elle sait ne pas être due, ou excéder ce qui est dû.</p>	<p>cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.</p>

Infraction	Définition	Sanction
	<p>Accorder sous une forme quelconque et pour quelque motif que ce soit une exonération ou franchise des droits, contributions, impôts ou taxes publics en violation des textes légaux ou réglementaires.</p>	
<p>Prise illégale d'intérêt articles 432-12 du code pénal</p>	<p>Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement</p>	<p>cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.</p>
<p>Favoritisme article 432-14 du code pénal</p>	<p>Le fait par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public ou exerçant les fonctions de représentant, administrateur ou agent de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics, des sociétés d'économie mixte d'intérêt national chargées d'une mission de service public et des sociétés d'économie mixte locales ou par toute personne agissant pour le compte de l'une de celles susmentionnées de procurer ou de tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives ou réglementaires ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les contrats de concession</p>	<p>deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction,</p>
<p>Pantouflage articles 432-13 du code pénal</p>	<p>Le fait, par une personne ayant été chargée, en tant que membre du Gouvernement, membre d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, titulaire d'une fonction exécutive locale, fonctionnaire, militaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente</p>	<p>trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction</p>

Infraction	Définition	Sanction
	<p>des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions.</p> <p>Est punie des mêmes peines toute participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée qui possède au moins 30 % de capital commun ou a conclu un contrat comportant une exclusivité de droit ou de fait avec l'une des entreprises mentionnées au premier alinéa.</p> <p>est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé.</p> <p>Ces dispositions sont applicables aux agents des établissements publics, des entreprises publiques, des sociétés d'économie mixte dans lesquelles l'Etat ou les collectivités publiques détiennent directement ou indirectement plus de 50 % du capital et des exploitants publics prévus par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.</p>	