

La déontologie dans la fonction publique territoriale

Références réglementaires :

- [Loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires,
- [Loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- [Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires,
- [Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016](#) relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- [Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016](#) relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- [Circulaire du 15 mars 2017](#) relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique
- [Note d'information du 4 août 2017](#) relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la FPT
- [Note d'information du 4 août 2017](#) relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois de la FPT

La déontologie peut se définir comme « *l'ensemble des règles et des devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients et le public* ».

Cette notion trouve son application au chapitre 4 du Titre I du Statut de la fonction publique, profondément remanié par la loi du 20 avril 2016 sur la déontologie, qui consacre les valeurs fondamentales du service public.

Ainsi, la loi déontologie est venue rappeler que le fonctionnaire doit exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité et dans le respect du principe de laïcité.

Elle rappelle également le rôle du chef de service qui doit veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité.

1. Agents concernés :

Les premiers agents concernés sont les fonctionnaires (titulaires ou stagiaires), des trois versants de la fonction publique, quelle que soit leur position statutaire.

En effet, la loi du 13 juillet 1983 s'applique à l'ensemble des fonctionnaires civils à l'exclusion des fonctionnaires des assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire qui disposent d'une déontologie propre.

Les principes déontologiques sont étendus aux agents contractuels de droit publics par l'article 32 de la loi précitée.

Les contrats concernés sont ceux conclus sur le fondement :

- Des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 3-4 de la loi n°84-53,
- De l'article 38 (travailleur handicapé),
- De l'article 38 bis (PACTE),
- De l'article 47 (emploi de direction),
- De l'article 110 (collaborateur de cabinet) et de l'article 110 -1 (collaborateur de groupe d'élus).

Les contractuels de droit privé (apprenti, PEC...) ne sont pas a priori directement concernés par les dispositions statutaires de la loi de 1983.

Cependant, il est de jurisprudence constante que dès lors que ces agents concourent à l'exercice d'une mission de service public, ces obligations déontologiques priment sur leur statut.

Exemple : CE du 3 mai 1950, *Demoiselle JAMET* : dans cet arrêt, le Conseil d'État a ainsi jugé que « le devoir de stricte neutralité s'impose à tout agent collaborant à un service public ».

Cas particuliers :

- La Police Municipale :

Les agents de police municipale, les gardes champêtres, les chefs de service de police municipale, les directeurs de police municipale, sont également soumis au code de déontologie des agents de police municipale figurant dans le chapitre V des titres I et II du livre V du code de la sécurité intérieure (art. R. 515-1 et suivants).

- Agents des filières sociales et médico-sociale :

Certaines professions disposent de leurs propres règles déontologiques qui s'appliquent à l'ensemble de la profession en dehors de tout rattachement à la fonction publique

On peut citer à titre d'exemple les médecins (code de déontologie médicale), les infirmiers (code de déontologie intégré au Code de la Santé publique).

- Les assistants maternels et assistants familiaux :

Ces agents relèvent d'un régime juridique hybride, constitué par des dispositions de droit privé, à savoir du code du travail et du code de l'action sociale et des familles ; et certaines dispositions de droit public, notamment le décret n°88-145 relatif aux contractuels de la fonction publique territoriale.

L'article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles leur reconnaît expressément la qualité d'agents contractuels de droit public en raison de leur participation aux missions de service public.

Dès lors, les principes déontologiques issus de la loi du 13 juillet 1983 leurs sont bien applicables.

2. Les principes déontologiques :

➤ Probité, intégrité et dignité :

En application de l'article 25 alinéa 1 de la loi du 13 juillet 1983, « *le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité* ».

La probité peut se définir comme la qualité de quelqu'un qui observe parfaitement les règles morales et de bonne conduite et respecte scrupuleusement ses devoirs et les règlements.

Ainsi, le fonctionnaire ne doit pas utiliser les moyens du service à des fins personnelles, ni d'avoir d'intérêts dans les personnes morales de droit privé que ses fonctions l'amènent à contrôler.

Ce principe implique également que le fonctionnaire ne peut tirer profit (notamment financier) de l'exercice de ses fonctions. Dans le cas contraire, il se rendrait coupable du délit de corruption.

En outre, il ne doit pas rechercher (pour lui-même ou un tiers) un avantage, quel qu'il soit dans le cadre de l'exercice de ses missions.

Ainsi, la jurisprudence a reconnu le manquement au devoir de probité dans les cas suivants :

- Procéder à de fausses déclarations préalablement à son recrutement (déclaration mensongère de diplômes : [CE du 9 mai 2011, n°315097](#)) ;
- Utiliser du matériel à des fins personnelles (emprunt de petit matériel et de produits ; utilisation du véhicule de service à des fins personnelles ou pour partir en vacances - [CAA Marseille, 12 octobre 2010 n° 10MA01086](#))
- Accepter des cadeaux ou des repas de la part d'entreprises ([CAA Paris, 3 février 2005, n° 00PA03913](#)),
- Recevoir une somme d'argent pour passer un dossier en priorité ;
- Faire prendre en charge par l'employeur la réparation de son véhicule personnel (CAA Marseille, 11 juillet 2011, n°05MA00321) ;
- Faire financer des travaux dans le logement personnel, avec entrave aux vérifications et au contrôle du commissaire aux comptes, et atteinte à la liberté d'accès ou d'égalité des candidats dans les marchés publics ([CAA Nancy, 7 janvier 2010, n°09NC00521](#)).

L'obligation d'intégrité relève d'une dimension morale. Les agents publics comme tous les salariés et tous les citoyens ne doivent pas commettre d'agissements qui tombent sous le coup d'incriminations pénales : crime, vol, outrage ...

Le manquement à l'obligation d'intégrité est une attitude incompatible avec la fonction publique.

Le principe de dignité quant à lui, s'applique à la personne humaine. Il implique qu'une personne ne doit jamais être traitée comme un objet ou comme un moyen mais comme une entité intrinsèque.

Le pendant de cette obligation est la prohibition de toute forme d'harcèlement (moral ou sexuel).

En outre, la jurisprudence a reconnu que la prise de photos et de film d'une personne suicidée, et leur diffusion aux collègues, caractérisent un comportement indigne et particulièrement

déplacé de la part d'un agent public et constituent un manquement élémentaire du respect du défunt (CAA Paris du 4 août 2008, n°07PA 00478).

➤ La neutralité :

D'abord dégagé par la jurisprudence sur le fondement du principe d'égalité des usagers devant le service public, le principe de neutralité a été consacré dans le Titre 1 du statut de la fonction publique par la loi déontologie.

Ainsi, en application du nouvel article 25 alinéa 2 de la loi du 13 juillet 1983 : « *Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité* ».

Ainsi, un agent public doit adopter vis-à-vis des administrés un comportement indépendant de ses opinions politiques, religieuses ou philosophiques, et assurer ses fonctions à l'égard des administrés dans les mêmes conditions, quels que soient leurs opinions religieuses ou politiques, leur origine, leur sexe et doit s'abstenir de manifester ses opinions.

Il convient de préciser que la Cour Européenne des Droits de l'Homme a jugé que l'obligation neutralité pesant sur les agents publics français ne méconnaît pas leur droit à la liberté de religion garantie par l'article 9 de la Constitution (CEDH, 26 novembre 2015 n° 64486/11).

➤ La laïcité :

La laïcité est avant tout un principe constitutionnel, consacré par l'article 1^{er} de la Constitution du 4 Octobre 1958.

La loi déontologie a également introduit dans la loi 13 juillet 1983, ce principe de laïcité que doivent respecter tous les agents publics.

Ainsi, dans l'exercice de leurs fonctions, les agents publics sont tenus de servir et traiter de façon égale et sans distinction tous les usagers, quelles que soient leurs convictions philosophiques ou religieuses, en faisant preuve d'une stricte neutralité. Ils ne doivent marquer aucune préférence à l'égard de telle ou telle conviction, ni donner l'apparence d'un tel comportement, notamment par la manifestation, dans l'exercice de leurs fonctions, de leurs convictions religieuses.

Les juridictions administratives ont à ce titre jugé :

- Qu'il ne peut y avoir de signes religieux dans les locaux publics et par exemple dans le bureau d'un agent public, (à propos du retrait obligatoire d'un crucifix dans une mairie de Vendée, [CAA Nantes, 4 février 1999, n°98NT00207, Association civique Joué Languueur](#)) ;
- L'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut sanctionner un agent coupable de prosélytisme religieux en raison en particulier de l'appartenance à un mouvement sectaire ([CE, 15 oct. 2003, n° 244428](#)) ;
- Qu'il est notamment interdit à tout agent public de porter « *un signe destiné à marquer [son] appartenance religieuse* » ([CE, avis, 3 mai 2000, n°217017, Marteaux](#)) ;
- Distribution par un agent public aux usagers de documents à caractère religieux à l'occasion de son service ([CE, 19 février 2009, n°311633](#)) y compris par l'utilisation d'outils numériques mis à disposition, tels qu'internet et les courriels, ou de propos visant à diffuser ses convictions religieuses auprès des usagers et de ses collègues ([CAA Versailles, 30 juin 2016, n°15VE00140](#)) ;
- Un maire a ainsi pu légitimement licencier une assistante maternelle qui, après avoir été recrutée, s'était mise à porter le voile islamique (CAA Versailles, 6 octobre 2011, n° 09VE02048) ;

- L'octroi d'une autorisation d'absence, par exemple pour se rendre à la mosquée un vendredi, doit être compatible avec les nécessités de fonctionnement normal du service public (TA Châlons-en-Champagne, 28 janvier 2004, n°04-99, Ahmed B. c/ OPHLM Saint-Dizier et CE, ordonnance du 16 février 2004, n° 264314, Ahmed B. c/ OPHLM Saint-Dizier).

➤ Le secret professionnel et la discrétion professionnelle :

L'article 26 de la loi n°83-634 dispose « *les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal.*

Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent ».

Le secret professionnel vise la protection des secrets de personnes privées (physiques ou morales).

La discrétion professionnelle porte sur l'activité et les missions du service public. Son champ d'application est donc plus large.

Ainsi, les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Le secret professionnel est l'obligation faite à tout agent territorial de ne pas révéler à autrui des renseignements confidentiels recueillis dans l'exercice de ses fonctions sur des personnes ou des intérêts privés (informations relatives à la santé, au comportement, à la situation personnelle ou familiale d'une personne, etc.)

Le secret se limite aux informations à caractère secret dont l'agent est dépositaire du fait de ses fonctions et attributions.

La jurisprudence est venue préciser qu'au sein de l'administration, les informations couvertes par le secret professionnel ne sont communicables qu'aux administrations et aux agents ayant compétence pour assurer la mission pour laquelle ces renseignements ont été recueillis ([CE, 11 février 1972, n°76799](#)).

Le délit de communication à des tiers non autorisés est puni de 5 ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. En cas de divulgation par imprudence ou négligence, les peines sont de 3 ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende.

La discrétion professionnelle se définit comme la défense faite de révéler tous faits, informations ou documents relatifs à leur administration et à leur mission.

Ainsi, justifie le licenciement d'un agent contractuel, le fait pour lui d'avoir divulgué, sur divers réseaux sociaux accessibles via Internet, des photographies et informations relatives à l'organisation de la police municipale, et notamment du système de vidéosurveillance en service dans cette commune ([CE 20 mars 2017, n° 393320](#))

En dehors de cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

La levée de l'obligation de discrétion professionnelle est permise :

- Pour prouver son innocence ;
- Lorsque la personne intéressée a donné son accord.

Toutefois, la dénonciation est obligatoire dans les cas suivants :

- Dénonciation de crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. L'obligation de dénonciation de l'article 40 du Code de procédure pénale impose que 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* » ;
- Communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle dans les conditions prévues par les textes en la matière ;
- Témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (article 109 du code de procédure pénale) ;
- Communication au juge administratif saisi d'un recours contre un acte administratif ou au juge judiciaire saisi d'un litige des pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire.

➤ L'obligation de se consacrer exclusivement à l'exercice de ses fonctions :

L'article 25 septies de loi n°83-634 dispose « *le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article* ».

Pour plus d'informations sur les questions relatives au cumul d'activités, vous pouvez vous reporter à la fiche juridique « [Cumul d'activités et de rémunérations des agents publics](#) ».

➤ L'obligation d'obéissance hiérarchique :

Principe essentiel du statut de la fonction publique n'ayant jamais fait l'objet de modification depuis 1983, l'article 28 dispose « *tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés* ».

Aussi, le fonctionnaire a donc l'obligation de se conformer aux instructions générales et aux ordres individuels écrits ou oraux intimés par le supérieur hiérarchique.

Toutefois, l'agent peut déférer au juge les décisions relatives à sa carrière (nomination, entretien professionnel, mutation, avancement, sanction...) ainsi que les décisions relatives à l'organisation ou à l'exécution du service dans la mesure où elles portent atteinte à ses droits statutaires ou aux prérogatives liées à son corps ou à son emploi.

Ainsi, même juridiquement irrecevable, le recours gracieux ou contentieux d'un agent ne peut être qualifié de fautif ni sanctionné par l'autorité hiérarchique ([CE 26 oct. 1994 n°89713](#)).

L'article 28 précité prévoit le corollaire du devoir d'obéissance, à savoir un devoir de désobéissance en cas d'ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Ainsi, ont été considérées comme manifestement illégales les consignes données à un agent de police municipale selon lesquelles il devait travailler en civil et qu'il ne pouvait relever que des infractions au stationnement à l'occasion de fêtes locales ([CAA Bordeaux 27 mars 2012 n°11BX01153](#))

De la même façon, tout agent peut user de son droit de retrait dans l'hypothèse où la situation de travail présenterait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ([article 5-1 du décret n°85-603](#) du 10 juin 1985 et [arrêté du 15 mars 2001](#)).

Par exemple, l'opération consistant à fixer les illuminations à partir d'une échelle et d'un godet de tracteur levé à quatre mètres du sol dans lequel l'agent devait prendre place pouvait être regardée comme présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, au motif que les modalités ne permettaient pas de garantir sa sécurité (TA Besançon, 10 octobre 1996, Glory, n°101096).

➤ Le devoir de réserve :

Consacré par la jurisprudence, le devoir de réserve se définit comme le devoir pour l'agent, lorsqu'il est amené à manifester publiquement ses opinions de mesurer les mots et la forme dans laquelle il les exprime.

L'obligation de réserve est une limite à la liberté d'opinion.

Les éventuels manquements à l'obligation de réserve sont appréciés compte tenu d'un ensemble d'éléments, qui peuvent se combiner entre eux, dont principalement : le positionnement hiérarchique du fonctionnaire et la nature de ses fonctions, la forme de l'expression, les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles il s'est exprimé, notamment la publicité donnée à ses propos.

Il convient de préciser que le fait d'être suspendu ne dispense pas le fonctionnaire du respect de l'obligation de réserve (CE 17 janv. 1969 *Melero*).

Les juges ont ainsi retenu comme manquement au devoir de réserve :

- les injures proférées sur un ton violent dans les bureaux de la Mairie, en présence du maire, sont incompatibles avec la réserve incombant à tout fonctionnaire et spécialement à un chef de bureau ([CE 9 juillet 1965 Pouzenc n°58778 et 58779](#)),
- le fait pour un animateur d'avoir adressé à la présidente d'une association paramunicipale chargée de dispenser une aide aux devoir des élèves une lettre critiquant en termes outranciers le comportement des travailleurs sociaux liés à cette association ainsi que la hiérarchie municipale avait manqué à l'obligation de réserve, malgré la diffusion limitée de cette lettre ([CAA Nancy 29 juin 1995 n°94NC00744](#)),
- le fait pour un attaché principal occupant les fonctions de directeur financier d'avoir, auprès d'autorités extérieures, critiqué la pertinence d'un recrutement et fait état de ses dissensions avec les autorités communales (CAA Bordeaux, 15 avril 2008 n°06BX01416)

Le devoir de réserve peut être atténué, notamment dans le cadre de l'exercice de responsabilités syndicales. Le principe de la liberté d'expression syndicale implique que le devoir de réserve des agents investis de responsabilités syndicales soit apprécié moins strictement. Toutefois, le fait que l'agent soit totalement déchargé de service pour exercer un mandat syndical ne lève pas l'obligation de réserve ([CE 12 décembre 1997 n°134341](#)).

De manière générale, la conciliation du devoir de réserve avec la liberté d'expression lié à l'exercice d'une fonction syndicale ne peut être admise que dans la stricte mesure où

l'expression dont il s'agit a pour objet la défense des intérêts professionnels individuels et collectifs. ([CAA Versailles 24 septembre 2009 n°08VE01072](#)).

Cas particulier du devoir de réserve sur internet et les réseaux sociaux :

L'obligation de réserve s'impose aux agents publics, y compris dans leur vie privée, en particulier lorsqu'ils naviguent sur internet ou utilisent la messagerie électronique ([réponse ministérielle, n° 107547, JO du 30 janvier 2007](#)).

La messagerie électronique professionnelle est mise à disposition d'un fonctionnaire dans la seule finalité d'exécuter les tâches et missions confiées par son administration. Par conséquent, le courriel rédigé par un fonctionnaire sur sa messagerie professionnelle est présumé revêtir un caractère professionnel.

Ainsi, justifie la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois, dont trois mois avec sursis, l'utilisation par un agent de son adresse électronique professionnelle à des fins personnelles d'échange en sa qualité de membre affiché d'une association culturelle ([CE, 15 octobre 2003, n° 244428](#)).

La réponse ministérielle précitée indique, dans le cas particulier du web log ou blog, défini comme un journal personnel sur internet, que la publicité des propos est présumée.

Aussi, il a été jugé que le fait pour un agent municipal d'avoir mis en ligne sur la page Facebook d'une société gérée par le premier adjoint de la commune qui l'employait, un message comportant des propos insultants et injurieux à l'égard de ce dernier constituait un manquement à l'obligation de réserve justifiant une sanction disciplinaire ([CAA Nantes, 21 janvier 2016 n°14NT02263](#)).

➤ L'obligation de loyauté :

Tout agent public a un devoir de loyauté à l'égard de son supérieur hiérarchique et de ses collègues ainsi que vis-à-vis du public.

La loyauté est, par conséquent, considérée comme la qualité ou le caractère de quelqu'un ou de quelque chose qui est honnête, loyal. La loyauté sert à assurer une certaine harmonie sociale évitant les conflits qui peuvent avoir lieu en son absence.

Le droit administratif impose à l'administration et aux agents publics une obligation d'agir de bonne foi et de s'abstenir de causer du tort aux administrés.

A titre d'exemple, le manquement au devoir de loyauté a été retenu contre un commissaire de police stagiaire qui a utilisé et consulté des sites contraires à la déontologie (à connotation sexuelle, pédopornographie...) pendant l'exercice de ses fonctions et eu égard à son grade ([CE, 10 avril 2009, n°312092](#)).

3. Les conflits d'intérêts :

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 est venue créée un nouvel article 25 bis dans la Loi du 13 juillet 1983 traitant de cette problématique de conflits d'intérêts des agents publics.

Ainsi, ce nouvel article 25 bis dispose « *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.*

Au sens de la présente loi, **constitue 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 paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.**

A cette fin, le fonctionnaire qui estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts :

1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;

2° Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;

3° Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;

4° Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;

5° Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions ».

En sus de la faute disciplinaire, la prise illégale d'intérêts est pénalement sanctionnée à [l'article 432-12 du code pénal](#) qui dispose « *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, est puni de 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* ».

L'obligation déclarative d'intérêts et de patrimoine :

Ces dispositions des articles 25 ter à 25 sexies de la loi n°83-634 s'inscrivent dans la droite ligne du dispositif préventif issu de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique votée à la suite de l'affaire Cahuzac.

Le régime de la déclaration d'intérêt est régi par le [décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016](#). Ainsi, sont concernés par cette obligation les agents occupants des emplois de DGS, DGA, Directeur ou directeur adjoint des collectivités de plus de 80 000 habitants (ou assimilées).

Cette déclaration doit être « *être exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts* ». Le contenu de chacun des éléments de la déclaration est détaillé à [l'article 7](#) du décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 :

- L'identification du déclarant ;
- Les activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification (exercées à la date de nomination ou au cours des 5 dernières années précédant la déclaration) ;
- Les activités de consultant (exercées à la date de nomination ou au cours des 5 dernières années précédant la déclaration) ;
- La participation aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé ou d'une société (à la date de nomination et au cours des 5 dernières années précédant la déclaration) ;
- Les participations financières directes dans le capital d'une société (à la date de nomination) ;
- Les activités professionnelles exercées à la date de la nomination par le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ;
- Les fonctions et mandats électifs (exercés par le déclarant à la date de nomination).

Un modèle figure en annexe de la note d'information du 4 août 2017 précitée.

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts doit faire l'objet, dans un délai de deux mois, d'une déclaration complémentaire actualisant la

déclaration initiale indiquant la nature et la date de l'évènement ayant conduit à la modification. Il s'agit d'une déclaration complémentaire actualisant l'initiale.

Une fois établie, cette déclaration est transmise à l'autorité territoriale (Maire, Président). Toutefois, s'il s'agit d'une nomination dans un emploi de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques, l'autorité hiérarchique est le directeur général des services.

La déclaration d'intérêts doit être établie préalablement à la nomination et remise par l'agent à l'autorité territoriale.

Ainsi, une déclaration transmise postérieurement à la nomination de l'agent intervient en violation de ces dispositions, justifiant l'annulation rétroactive de cette nomination ([CE 26 janvier 2018 n°408215](#)).

Lorsque l'autorité territoriale constate que l'intéressé se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, elle prend toutes les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation ou enjoint au fonctionnaire d'y mettre fin, dans un délai qu'elle détermine.

Si l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Le régime de déclaration de patrimoine est plus contraignant. Elle concerne les agents exerçant des fonctions analogues à celles indiquées pour la déclaration d'intérêts mais dans les collectivités de plus de 150 000 habitants. Un modèle figure en annexe de la circulaire du 4 août 2017.

Doivent être déclarés la totalité des biens propres ainsi que, le cas échéant, les biens détenus sous le régime de la communauté ou de l'indivision. Ils sont évalués à la date de la nomination ayant donné lieu à la déclaration ([détail à l'annexe 1 du décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013](#)).

Le fonctionnaire concerné doit adresser la déclaration de son patrimoine, dans les 2 mois suivant sa nomination et/ou la cessation de ses fonctions, le cas échéant, au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

L'article 25 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit un certain nombre de sanctions pour les agents qui, alors qu'ils sont soumis à ces obligations :

- N'effectuent pas la déclaration d'intérêts ou la déclaration de patrimoine ou communiquent à la Haute Autorité une déclaration inexacte ou mensongère ;
- N'informent pas la Haute Autorité des mesures prises pour la délégation de gestion de leur patrimoine.

Ainsi, ces faits sont punis d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Les agents concernés sont également passibles des peines d'interdiction des droits civiques et d'interdiction d'exercer une fonction publique.

Par ailleurs, le fait de ne pas répondre aux demandes d'informations ou de ne pas se conformer aux injonctions de la Haute Autorité est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende.

Enfin, le fait de publier ou de divulguer le contenu des déclarations, informations ou observations est puni des peines sanctionnant l'atteinte à l'intimité de la vie privée, un an d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende ([article 226-1 du code pénal](#)).